



**PRIROČNIK ZA OBVLADOVANJE  
PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ IN  
ABSENTIZMA S POMOČJO  
ORODJA OPSA**

LILIJANA ŠPRAH, BARBARA DOLENC

Avtorici: *Lilijana Šprah, Barbara Dolenc*  
Jezikovni pregled: *Ana Jurkovič*  
Recenzenta: *Mojca Z. Dernovšek, Snežana Kragelj*  
Oblikovanje naslovnice in računalniški prelom: *Metod Frljic*  
Izdajatelj: *Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU*  
Zanj: *Duška Knežević Hočevar*  
Založila: *Založba ZRC, ZRC SAZU*  
Zanjo: *Oto Luthar*

Spletna stran Priročnika za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja OPISA :  
<http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>

*Ljubljana, oktober 2014*

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

159.922.2:331.316(035)(0.034.2)

ŠPRAH, Lilijana

Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja OPISA [Elektronski vir] /  
Lilijana Šprah, Barbara Dolenc. - El. knjiga. - Ljubljana : Založba ZRC, ZRC SAZU, 2014

Način dostopa (URL): <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>

<https://doi.org/10.3986/9789612547455>

ISBN 978-961-254-745-5 (pdf)

1. Dolenc, Barbara, 1985-  
276554240



*Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja OPISA* je rezultat projekta **Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev**, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Projektne partnerji:



LILIJANA ŠPRAH IN BARBARA DOLENC

**PRIROČNIK ZA OBVLADOVANJE  
PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ IN  
ABSENTIZMA S POMOČJO  
ORODJA OPSA**

### Uporaba priročnika

Priročnik je namenjen seznanjanju s problematiko obvladovanja psihosocialnih tveganj in absentizma v delovnem okolju. Poleg tega vsebuje tudi interaktivna poglavja za oblikovanje ukrepov na različnih ravneh ter povezave do uporabnih spletnih strani, ki dopolnjujejo predlagane sezname ukrepov. Priročnik je možno v celoti natisniti z njegovimi osnovnimi poglavji. Posamezni sezname ukrepov do katerih dostopate preko povezav na 17 področjih psihosocialnih obremenitev, se v priročniku odpirajo v posebnem podoknu, zato jih je možno natisniti ločeno od vsebin priročnika.



To delo je na voljo pod pogoji slovenske licence Creative Commons 2.5, ki ob priznavanju avtorstva dopušča nekomercialno uporabo, ne dovoljuje pa nobene predelave.

# KAZALO

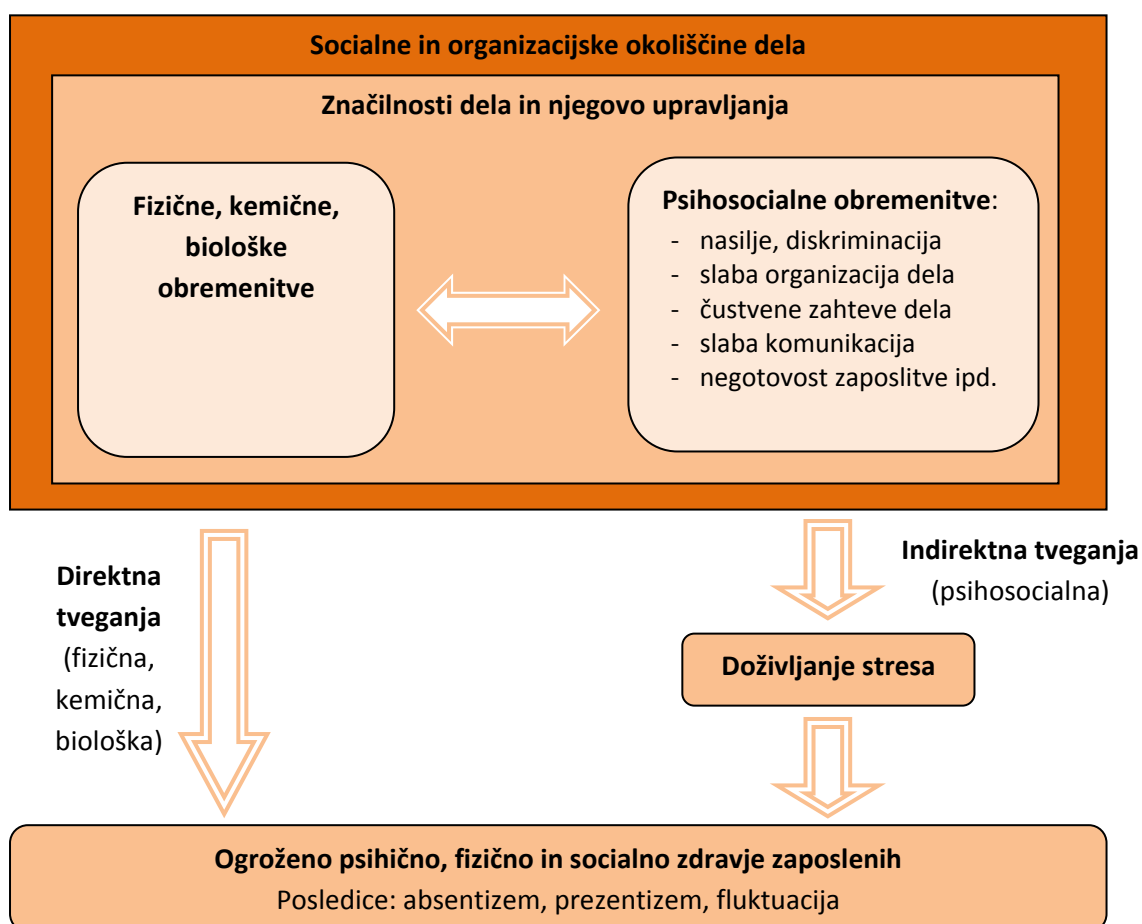
<b>1 Kaj so psihosocialna tveganja?.....</b>	<b>3</b>
1.1 Izvori psihosocialnih tveganj na delovnem mestu .....	4
1.2 Posledice psihosocialnih tveganj za zdravje zaposlenih.....	6
1.2.1 Stres.....	8
1.2.1.1 Stres na delovnem mestu .....	9
<b>2 Obvladovanje psihosocialnih tveganj.....</b>	<b>12</b>
2.1 Kako identificirati psihosocialna tveganja .....	14
2.1.1 Orodje OPSA.....	16
2.1.1.1 Kaj meri orodje OPSA? .....	16
2.1.1.2 Ukrepi, usmerjeni v zdravje v okviru preventivno-promocijskih dejavnosti, kot jih oblikuje orodje OPSA.....	19
1. Delovna obremenitev, hitrost poteka dela .....	21
2. Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve .....	23
3. Družinske razmere zaposlenega .....	25
4. Medosebni odnosi pri delu.....	27
5. Nadzor .....	29
6. Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin.....	31
7. Odnos do dela.....	33
8. Organizacijska kultura .....	35
9. Organizacijska struktura .....	37
10. Osebnostne značilnosti.....	39
11. Psihofizično zdravstveno stanje .....	41
12. Razmejitev zasebnega življenja in dela.....	43
13. Razvoj poklicne kariere.....	45
14. Skrb zase .....	47
15. Urnik dela .....	49
16. Vloga in odgovornost v organizaciji.....	51
17. Vsebina dela .....	53
<b>3 Delo z excelovo datoteko orodja OPSA, namenjeno vnosu podatkov in njihovi analizi .....</b>	<b>55</b>
3.1 Kaj sestavlja orodje OPSA? .....	55

3.2 Pomembna opozorila pri delu z excelovo datoteko za vnašanje in vrednotenje podatkov iz vprašalnika OPSA .....	55
3.3 Kako uporabiti orodje OPSA? .....	56
3.3.1 Pred uporabo orodja OPSA .....	56
3.3.2 Tehnična navodila za uporabo in vrednotenje rezultatov, dobljenih z vprašalnikom OPSA .....	56
3.3.3 Vnos podatkov.....	57
3.3.4 Varnostna opozorila ob napačnih vnosih.....	59
3.3.5 Kopiranje podatkov v bazo .....	59
3.3.6 Pregled splošnih in zdravstvenih podatkov zaposlenih .....	62
3.3.7 Profil področij psihosocialnih tveganj OPSA .....	63
3.3.8 Izpis ukrepov za posamezno področje tveganja .....	65
3.3.9 Ocena ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov .....	67
3.3.10 Brisanje podatkov iz vnosne maske .....	69
<b>4 Priporočeni viri in literatura.....</b>	<b>70</b>
<b>5 Priloge .....</b>	<b>77</b>
Priloga 1: Vprašalnik OPSA za oceno psihosocialnih obremenitev in absentizma.....	77

# 1 Kaj so psihosocialna tveganja?

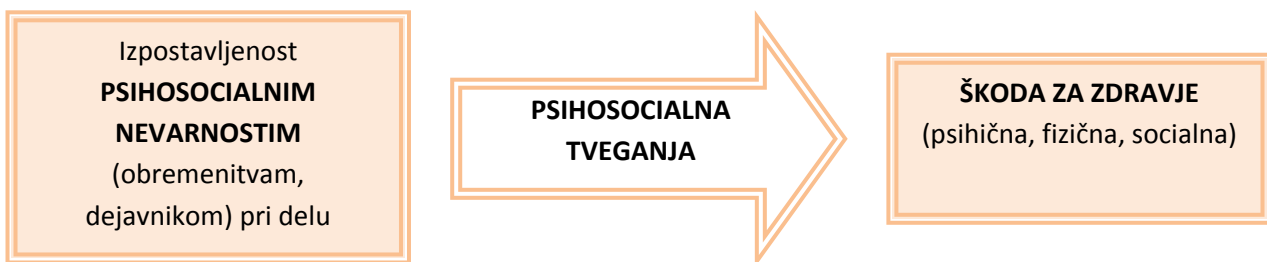
V zadnjih letih se posebna pozornost namenja področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, kjer je vedno več govora tudi o **psihosocialnih tveganjih**.

Psihosocialna tveganja so opredeljena kot tisti **psihološki** in **socialni vidiki** (nevarnosti, obremenitve oziroma dejavniki) dela, delovnih mest, zaposlenih, delovne organizacije in širšega okolja, ki **povečujejo verjetnost za zdravstvene zaplete** pri zaposlenih, doživljanje prekomernega stresa, preobremenjenost, izgorevanje, odsotnost z dela, prav tako pa povečujejo verjetnost za zmanjšani učinkovitost in storilnost na delovnem mestu ter težave pri usklajevanju dela z družinskimi obveznostmi (Slika 1).



**Slika 1:** Vpliv direktnih in indirektnih tveganj na zdravje zaposlenih

**Širši** (socialne in organizacijske okoliščine dela) in **ožji dejavniki dela** ter delovne organizacije (značilnosti dela in njegovo upravljanje) lahko predstavljajo različne vire obremenitev (nevarnosti) in jih razumemo kot tveganja, ki ogrožajo zdravje in dobro počutje zaposlenih (psihično, fizično in socialno), vplivajo pa tudi na ekonomsko učinkovitost podjetij (več bolniških izostankov in odsotnosti z dela – absentizem, zmanjšana storilnost na delu – prezentizem, odhajanje delavcev na druga delovna mesta – fluktuacija ipd.). Različne fizične, biološke in kemične nevarnosti pri delu lahko prav tako predstavljajo obliko psihosocialnih obremenitev, saj imajo poleg neposredne nevarnosti za zdravje (zastrupitve, poškodbe idr.) tudi **psihološki učinek**. Pri posameznikih lahko namreč izzovejo občutek ogroženosti, preobremenjenosti, nevarnosti, strahu in nelagodja, kar posledično povečuje raven stresa. Zato lahko rečemo, da predstavljajo fizične, kemične in biološke obremenitve **direktna tveganja** za zdravje zaposlenih (udarec, padec, zastrupitev, poškodba, kar se takoj odraza na zdravju), medtem ko psihosocialne obremenitve v glavnem delujejo kot **indirektna tveganja**, saj sprožajo stres in posredno vplivajo na zdravje (Slika 1). Če se zaposleni in delovna organizacija ne znajo ustrezno spoprijeti s stresom (odpravljanje vzrokov, poznavanje tehnik in veščin za čustveno in fizično razbremenitev), se razvije prekomerni stres, ki se prav tako odraža na zdravju zaposlenih in v »zdravju« delovne organizacije (Slika 2).



**Slika 2:** Shematski prikaz povezanosti med psihosocialnimi nevarnostmi pri delu, tveganji in posledicami

### 1.1 Izvori psihosocialnih tveganj na delovnem mestu

Psihosocialna tveganja, ki negativno vplivajo na zdravje in dobro počutje delavcev, vključujejo obremenitve, kot so visoke zahteve dela, visoka delovna intenzivnost, čustvene zahteve, pomanjkanje avtonomije, etični konflikti, slabi medosebni odnosi ter negotovost glede zaposlitve in dela. Vendar pa lahko izvore psihosocialnih tveganj prepoznamo na več področjih, povezanih z delom (Tabela 1).



**Tabela 1: Izvori psihosocialnih tveganj na delovnem mestu**

<b>Področja</b>	<b>Vrste psihosocialnih nevarnosti (obremenitev, dejavnikov)</b>
<b>VSEBINA DELA</b>	Monotono, fragmentirano, nesmiselno ali premalo zahtevno delo, kratki delovni cikli, velika negotovost, delo z zahtevnimi strankami, bolniki, varovanci.
<b>DELOVNA OBREMENITEV/ HITROST DELA</b>	Prevelika ali premajhna delovna obremenitev, pomanjkanje nadzora nad hitrostjo poteka dela (delovni stroj določa hitrost dela), velik časovni pritisk, nenehni časovni roki.
<b>URNIK DELA</b>	Izmensko delo, neprilagodljiv urnik dela, nepredvidljiv, dolg ali nesocialen delovni čas.
<b>NADZOR</b>	Majhno sodelovanje pri odločanju, majhen nadzor nad delovno obremenitvijo, hitrostjo dela in njegovo menjavo.
<b>DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA</b>	Neustrezna, nezanesljiva in slabo vzdrževana oprema, slabe delovne razmere, kot so pomanjkanje prostora, slaba osvetljenost ali prekomeren hrup.
<b>ORGANIZACIJSKA KULTURA IN FUNKCIJA</b>	Slaba komunikacija in obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, slabo definirani ali neusklajeni organizacijski cilji.
<b>MEDOSEBNI ODNOSI NA DELOVNEM MESTU</b>	Socialna ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medsebojni konflikti, pomanjkanje socialne podpore, nadlegovanje, ustrahovanje, nasilje tretjih oseb.
<b>VLOGA IN ODGOVORNOST V ORGANIZACIJI</b>	Dvoumne ali konfliktne vloge, odgovornost za ljudi pri delu.
<b>RAZVOJ POKLICNE KARIERE</b>	Stagniranje poklicne kariere, negotovost v zvezi z napredovanjem ali zaposlitvijo, nezasluženo napredovanje ali zasluženega napredovanja ni, slabo plačilo, slab družbeni ugled dela.
<b>USKLAJEVANJE ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA</b>	Nasprotja med zahtevami dela in zasebnega življenja, nizka podpora družine, težave, povezane z delovno aktivnostjo obeh partnerjev.

Vendar nabor morebitnih psihosocialnih tveganj nikakor ni dokončen. Zaradi številnih sprememb, povezanih s pripravo, organizacijo in upravljanjem dela ter z ekonomskim in socialnim vidikom dela, se lahko pojavijo **nove psihosocialne obremenitve**. Tako nastajajo nova tveganja, ki jih strokovnjaki imenujejo *nastajajoča psihosocialna tveganja*. Gre za tveganja, ki še do nedavnega niso obstajala in so se pojavila zaradi novih procesov in tehnologij, novih vrst delovnih mest, socialnih oziroma organizacijskih, socialno-ekonomskih, demografskih in političnih sprememb, vključno z aktualnim pojavom globalizacije. Nastajajoča psihosocialna tveganja imajo prav tako za posledico povečano raven stresa ter povzročijo resno poslabšanje duševnega, fizičnega in socialnega zdravja delavcev. Med najpomembnejša nastajajoča psihosocialna tveganja uvrščamo:

- negotove oblike zaposlitve zaradi nestabilnega trga dela,
- večjo ranljivost delavcev zaradi globalizacije,
- nove oblike pogodb o zaposlitvi,
- negotovost zaposlitve,

- staranje delovne sile,
- dolg delovni čas,
- večjo intenzivnost dela,
- vitko proizvodnjo in oddajanje del zunanjim izvajalcem,
- velike čustvene obremenitve na delovnem mestu,
- neusklajenost poklicnega in družinskega življenja.

## 1.2 Posledice psihosocialnih tveganj za zdravje zaposlenih

Številne raziskave poročajo, da psihosocialna tveganja pomembno vplivajo na psihofizično zdravje zaposlenih. Psihosocialne obremenitve vplivajo na posameznika na več ravneh. Ponavljajoče se stresne reakcije, ki so posledica različnih obremenitev, se lahko kažejo v:

- **Fizioloških reakcijah na stres:** to so somatske težave, kot so glavoboli, telesne bolečine, razbijanje srca, tiščanje v želodcu, nižja telesna odpornost, pogosti prehladi in okužbe, alergije, prebavne motnje, fizična izčrpanost.
- **Spremembah vedenja:** slabša kakovost dela, pojavljanje vedno več napak, razdiralno vedenje, zapiranje vase, beg iz delovne situacije in izmikanje odgovornosti, zanemarjanje dolžnosti in zamujanje v službo oziroma predčasno zapuščenje dela. Nekateri kažejo pretirano skrb za lastno zdravje in so pogosto v bolniškem staležu (beg v bolezen), zaradi česar se poveča absentizem, spet drugi gredo v drugo skrajnost (zanemarjanje lastnega zdravja in skrbi zanj, za osebni izgled, higieno ipd.). Nekateri posamezniki lahko začnejo tudi zlorabljati droge in človekovemu zdravju škodljive snovi, lahko pa se razvijejo tudi druge odvisnosti (na primer: kockanje, igre na srečo).
- **Psihičnem odzivanju:** negativna čustva, kot so jeza, tesnoba, depresija in razdražljivost. Posameznik je bolj občutljiv, agresiven, nemočen, žalosten, potrta, brezvoljen in kronično izčrpan. Pojavijo se tudi motnje v mišljenju, ki se kažejo kot motnje pozornosti, koncentracije, spomina, zmanjšani sta sposobnost učenja in ustvarjalnost, posameznik ima težave pri odločanju ipd. Pri dolgotrajnih obremenjenostih se lahko pojavi tudi izgorelost kot popolna nemoč nadaljnjega obvladovanja situacije. Vsi ti odzivi se povezujejo z dojemanjem dejanskosti in slabšanjem posameznikove samopodobe, samozaznavanja, družbeni svet pa se kaže kot sovražna do posameznika. Psihične težave lahko prerastejo tudi v trajne anksiozne motnje.

Posledice psihosocialnih tveganj so torej vidne na telesnem in duševnem zdravju, saj je posameznik zaradi izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem pod **velikim stresom**. Ker pa je človek enovito bitje, so posledice tveganj na delovnem mestu opazne ne le pri samem delu, ampak tudi **zunaj delovnega mesta**. Posameznik, ki zaradi posledic obremenitev doživlja velik stres, bo simptome prekomernega stresa doživljal tudi v domačem okolju, zato so dejanske posledice psihosocialnih obremenitev veliko širše in vplivajo ne le na delavca, ampak tudi na njegovo družino in bližnje (Tabela 2). Poleg tega pa se posledice kažejo tudi na ravni same **delovne organizacije**, saj se lahko poveča bolniška odsotnost z dela (absentizem), zapuščenje kadrov (fluktuacija), znižata se storilnost in delovna učinkovitost zaposlenih na delovnem mestu zaradi zdravstvenih težav (zdravstveni prezentizem), zaposlenim lahko upade morala in lojalnost do organizacije, povečajo se sovražnost in druga negativna čustva.

Dolgoročni negativni izidi na ravni organizacije tako zajemajo slabšo ekonomsko učinkovitost organizacije, več nesreč, pravnih sporov ipd.

**Tabela 2: Posledice psihosocialnih tveganj**

Telesni znaki	Duševni znaki	Znaki, vidni v medosebnih odnosih	Znaki, vidni pri delu
spremembe v teku	tesnoba	nestrpnost	občutek preobremenjenosti
spremembe v telesni teži	nemir	nezaupanje	utrujenost
pogosti glavoboli	napetost	zmanjšani stiki s prijatelji	neučinkovitost
vrtoglavica	potrtost	izmikanje sodelavcem	neuspešnost
nespečnost	nemoč	zapiranje vase	nedokončane naloge
pogosti prehladi	obup	izolacija	lotevanje vedno novih nalog
napetost in bolečine v mišicah	nagle spremembe razpoloženja	skrivanje težave v komunikaciji	izguba perspektive
prebavne motnje	razdražljivost	zmanjšana potreba po spolnosti	težave s koncentracijo in pozornostjo
razbijanje srca	napadalnost		pomanjkanje novih idej
kronična utrujenost	nočne more		odpor do dela
alergije	pogosti jok		absentizem
povečano uživanje alkohola in pomirjeval ter več kajenja	depresija		prezentizem
	zaskrbljenost		fluktuacija
	nezadovoljstvo		
	pretirana občutljivost		
	pomanjkanje samospoštovanja		
	občutek praznosti		
	dvomi		
	izguba perspektive		
	apatičnost		
	negativizem		
	pozabljenost		
	zmedenost		

Vse to pomeni, da so posledice psihosocialnih tveganj vidne ne le na zdravju zaposlenega, temveč tudi v sami **delovni organizaciji** in zaradi visokih stroškov, povezanih z dolgo odsotnostjo z dela, tudi v **širši družbi**. Epidemiološke ocene kažejo, da lahko tudi do 60 % izgube delovnih dni povežemo z razlogi, ki so posledica prekomernih psihosocialnih obremenitev. Zato njihovo odkrivanje in preprečevanje predstavlja še posebej velik izziv pri zagotavljanju dobrega počutja na delovnem mestu.

### 1.2.1 Stres

Kadar so psihosocialna tveganja velika, ima to za zaposlenega in posledično tudi za samo delovno organizacijo negativne učinke. Posledica psihosocialnih tveganj je **povečana raven stresa**, ki ga zaposleni občuti.

Stres predstavlja **fiziološki, psihični in vedenjski odgovor** posameznika, ki se skuša **prilagoditi ter privaditi notranjim in zunanjim dražljajem (stresorjem)**. Stresor pri tem predstavlja katerikoli dogodek, osebo ali predmet, ki ga posameznik doživlja kot težavnega oz. ogrožajočega, zato posledično pri njem izzove stresni odziv.

Simptomi reakcije na doživljanje stresa se razvijejo v nekaj minutah po stresnem dogodku in trajajo od nekaj ur do nekaj dni. Simptomi stresa se pokažejo na več ravneh, največkrat so tudi medsebojno prepleteni. To so:

- **fiziološki odziv**: pospešeno bitje srca, hitro dihanje, napete mišice, mrzle dlani in stopala, vznemirjeni želodec, glavobol, slabost,
- **čustveni odziv**: občutek strahu, potrtost, jeza, razdražljivost, pretirana občutljivost, prepirljivost,
- **miselni odziv**: občutka nemoči (Tega ne zmorem. Zmešalo se mi bo. Preveč je vsega.) in ogroženosti (Vsi pritiskajo name. Grozno je, kar se mi dogaja. Slabo se počutim.),
- **vedenjski odziv**: pomanjkanje volje, neorganiziranost, težave s spanjem in pozornostjo.

Stres sam po sebi lahko predstavlja tudi osnovo za učinkovito in ustvarjalno delovanje posameznika, to je t. i. evstres. O njem govorimo, kadar so učinki stresnega dogajanja na posameznika pozitivni. Takšno stanje lahko posameznika motivira za delo ter ugodno vpliva na njegovo telesno in duševno zdravje in počutje. V nas spodbudi nove načine razmišljanja in strategije spoprijemanja z določeno situacijo, lahko spodbuja tudi osebnostno rast, saj na njegovi podlagi človek dozori v odraslo in odgovorno osebnost. Ne nazadnje pa je stres lahko tudi alarmni sistem pred neko nevarnostjo. Negativni stres označujejo simptomi, kot je napor ali napetost, in je za človeka lahko škodljiv, saj sposobnosti za obvladovanje zahtev niso skladne s pritiski ali nalogami okolja. Končna stopnja je lahko izgorelost, ko odpovedo prilagoditveni procesi. Izgorelost vodi v razvoj negativnih stališč in vedenja do dela in organizacije, v razvoj čustvene napetosti, utrujenosti, izčrpanosti, medtem ko se pri stresu to nujno ne pojavi. Stres in dejavniki stresa torej niso za vse ljudi enaki in enako obvladljivi.

Kar nekemu pomeni hudo stresno obremenitev, lahko na drugega vpliva spodbujajoče ali pa nanj nima nobenega učinka.

Ali bo stres na posameznika vplival pozitivno ali negativno, je odvisno od številnih dejavnikov. Določajo jih posameznikova osebnost, njegove izkušnje, koliko energije ima, okolščine, v katerih se pojavijo, ter širše in ožje okolje, v katerem živi. Pomembna je tudi posameznikova življenjska naravnost in njegova trdnost ter kakovost medosebnih odnosov z ljudmi, ki ga obdajajo. Določen dogodek bo zato za nekoga predstavljal hud stresor, za drugega pa dobrodošlo spodbudo v življenju. Za normalno življenje je nekaj stresa nujno potrebnega. Težava se pojavi, ko je stresnih situacij preveč, so preveč zgoščene, zelo intenzivne ali trajajo predolgo. V takih primerih govorimo o prekomernem stresu, ki lahko pripelje tudi do različnih zapletov v medosebnih odnosih, zdravstvenem stanju in na splošno znižani kakovosti življenja.

#### 1.2.1.1 Stres na delovnem mestu

Delo predstavlja eno ključnih dejavnosti v našem življenju, s katero se aktivno prebivalstvo ukvarja tretjino življenja. Stres, ki ga doživljamo na delovnem mestu oziroma zaradi dela, zato ni zanemarljiv dejavnik, saj vpliva na naše zdravje ter splošno duševno in fizično počutje. To pa predstavlja tudi veliko ekonomsko breme, saj povzroča visoke stroške delodajalcem in zdravstveni blagajni.

Zaposleni doživljajo stres na delovnem mestu takrat, ko zahteve delovnega okolja **presejajo njihove zmožnosti**, da bi se z njimi spoprijeli ali jih nadzorovali. Stres pri delu je opredeljen kot emocionalna, vedenjska, kognitivna in fizična reakcija na nasprotujoče in škodljive vidike dela, delovnega okolja in delovne organizacije. Gre za stanje, za katerega je značilna **povišana mera vznburjenja in nelagodja**, ki jo pogosto spremljajo občutki **nemoči in nezmožnosti spoprijemanja z obremenilno situacijo**.

Nekateri avtorji vire stresa na delovnem mestu delijo na šest kategorij:

- stres, ki izhaja iz dela ter nasprotja med zahtevami in dejanskim izvrševanjem obveznosti na delovnem mestu (delovne obremenitve, dolgotrajen delavnik, izmensko delo, fizično delovno okolje),
- stres, ki izhaja iz vloge in odgovornosti pri delu (dvoumnost vloge, nejasnosti delovnih zahtev glede na prioritete, pričakovanja in ocenjevanja, stopnja odgovornosti za druge, konfliktnost vlog),
- stres, ki izhaja iz odnosov na delovnem mestu,
- stres, ki izhaja iz kariernega odnosa,
- stres, ki izhaja iz organizacijske strukture, klime in kulture,
- delo in družina kot stresor.

Stres na delovnem mestu lahko povzročijo različni psihosocialni dejavniki. V delovnem okolju lahko prepoznamo raznolike vire stresa, ki izvirajo iz različnih značilnosti delovnega mesta in okolja ter so tesno povezani s psihosocialnimi obremenitvami:

- **Delovni položaj:** je med najpomembnejšimi povzročitelji stresa pri delu. Neredko je povezan s prenasičenostjo z delom, ki je opazna pri nekaterih delih s stroji ali za tekočim trakom. Posebej izpostavljena so tudi vodilna delovna mesta. Preobremenjenost in/ali prenasičenost z delovnimi nalogami vpliva na povišan krvni tlak in povišano raven holesterola v krvi.
- **Pomanjkanje nadzora:** dela, ki ne dopuščajo avtonomije, svobodnega odločanja in časovne razporeditve, imajo pogosto za posledico povišan krvni tlak in so dejavnik tveganja za bolezni srca in ožilja.
- **Ponavljajoča se opravila:** zanje je značilna tako prenasičenost kot pomanjkanje nadzora. Obsega dejavnosti, ki se ponavljajo v enakem vrstnem redu brez načrtovanih prekinitev z drugimi dejavnostmi oziroma delovnimi nalogami. Viri nezadovoljstva, ki vodijo do zaposlitvenega stresa, so pomanjkanje nadzora nad delovno nalogo in malo samostojnosti, odgovornosti in sodelovanja pri odločitvah nadrejenih. Delavci so zaradi ponavljajočih se del pogosto anksiozni in v stresu, kljub temu da nezadovoljstva nad delom ne izražajo.
- **Odgovornost za druge:** pri poklicih, kjer je odgovornost za druge velika, je zdravstveno stanje delavcev slabše. To je tesno povezano tudi s kajenjem, povišanim krvnim tlakom in visoko ravni holesterola v krvi. Občutek odgovornosti za druge lahko tudi zavira uspešno obvladovanje stresa in odločanje.
- **Konfliktnost vlog:** pojavi se, kadar se oseba znajde v primežu različnih pritiskov nadrejenih in podrejenih. Takšno stanje povzroča povišanje krvnega tlaka in potrjeno vpliva na število pritožb o somatskih tegobah.
- **Nevarnost:** zaznana nevarnost lahko vpliva na povišanje adrenalina, srčnega utripa in krvnega tlaka. Če je takšno stanje dolgotrajno, lahko pride do bolezni.
- **Stresorji okolja:** ti so lahko v nekaterih primerih in okoljih izrazito škodljivi (na primer: vročina, onesnaženost zraka, prah, hrup ipd.) in povzročajo številne bolezni.

Na stresorje v delovnem okolju se odzovemo podobno kot na tiste v vsakdanjem življenju. V prvi fazi odziva na stres so najpogostejše različne **čustvene reakcije**. Občutimo lahko strah, nemir, prekomerno utrujenost, nelagodje ali depresijo. Zaradi stresa v delovnem okolju se ljudje pogosto zatekamo k slabim življenjskim navadam. Nekateri začnejo na primer kaditi oziroma kaditi več, preveč jedo, uteho iščejo v alkoholu ali pa se izpostavljajo nepotrebni tveganju v prometu, na delovnem mestu ali v prostočasnih dejavnostih. Nadalje se odzovemo tudi s **telesnimi simptomi**. Naraste nam krvni tlak, srce nam razbija hitreje in nepravilno, občutimo napetost v mišicah s posledičnimi bolečinami v vratu in/ali glavoboli, zaradi prevelikega izločanja želodčne kisline nas lahko boli želodec, reakcije se lahko pokažejo na kateremkoli organu ali organskem sistemu. S prekomernim stresom se velikokrat povezuje padec telesne odpornosti in ne nazadnje se s stresom povezuje celo nekatera rakasta obolenja. Poleg omenjenih simptomov pa v delovnem okolju lahko prepoznamo še nekatere znake, ki kažejo na to, da posameznik doživlja prekomerni stres. Posameznik lahko začne odklanjati naloge, zniža se mu produktivnost, povečevati se začne napake in nesreče med delom, zlorablja lahko začne droge, ne nazadnje pa se poveča tudi izostajanje z dela, pojavi se odtujenost od dela, predanost delu upada, zato tudi njegova kakovost.

Najbolj pogosti svarilni simptomi, ki kažejo na to, da se zaposleni najverjetneje spoprijemajo s prekomernim stresom, so naslednji:

- spremembe v razpoloženju ali obnašanju zaposlenega, težave s sodelavci in z uspešnostjo pri delu, razdražljivost in neodločnost,
- občutek, da stvari ni mogoče obvladovati ali jih nadzirati,
- prekomerno kajenje ali pitje alkohola, uživanje prepovedanih substanc,
- zdravstvene težave, na primer pogosti glavoboli, nespečnost, težave s srcem in želodcem.

Doživljanje prekomernega stresa v delovnem okolju pa ne prizadene samo posameznika, ampak načanja tudi »zdravje« delovne organizacije. **Za delovne organizacije, v katerih zaposleni doživljajo veliko stresa, so značilni tudi naslednji pojavi:**

- Visok delež odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana (zdravstveni absentizem).
- Zmanjšana storilnost in učinkovitost pri delu (prezentizem), saj so zaposleni prisotni na delovnem mestu, kljub temu da bi zaradi bolezni, duševne stiske ali drugih razlogov morali biti doma. S tem se povečuje tveganje za napake in nesreče pri delu.
- Visok delež zaposlenih želi zapustiti delovno organizacijo ali zamenjati delovno mesto znotraj nje (fluktuacija).
- Duševna, telesna in čustvena izčrpanost zaposlenih (izgorelost).
- Težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, ki slabo vplivajo na počutje zaposlenega in še dodatno poglobljajo njegovo stisko v družinskem in delovnem okolju.
- Več pojavov trpinčenja in agresivnega komuniciranja na delovnem mestu, zamujanje na delo, disciplinske težave.

Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije (WHO) je stres ena večjih zdravju škodljivih nevarnosti 21. stoletja. **Že vsaka tretja oseba naj bi nenehno imela simptome stresa. Ocenjujejo, da so bolezni, ki so povezane s stresom, vzrok za 70–90 % vseh obiskov pri zdravniku.**

## 2 Obvladovanje psihosocialnih tveganj

Če za fizična, biološka in kemična tveganja velja, da jih relativno lahko obvladujemo s pomočjo zaščitne opreme, varovalnega vedenja, predpisanih standardov ipd., pa to ne velja za psihosocialna. **Psihosocialna tveganja so namreč po svoji naravi odvisna od prepleta različnih dejavnikov ter izrazito povezana s subjektivnim doživljanjem obremenitev in osebnostnimi značilnostmi.** Poleg tega je za psihosocialna tveganja značilna tudi njihova dinamična narava, saj se njihov obseg in intenziteta lahko spreminjata dnevno ali tedensko.

Že leta 2004 so evropski socialni partnerji podpisali *Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom*, cilj katerega je delodajalcem in delavcem zagotoviti smernice za prepoznavanje in preprečevanje oziroma reševanje problemov stresa na delovnem mestu. Sporazum je predstavljal eno izmed podlag, na osnovi katerih so bile pripravljene spremembe *Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)*, ki je začel veljati konec leta 2011 in delodajalcem narekuje, da sprejmejo ustrezne ukrepe pri preprečevanju in odpravljanju psihosocialnih tveganj.

Za preprečevanje psihosocialnih tveganj pri delu je odgovoren predvsem **delodajalec**, vendar primeri dobre prakse kažejo, da se boljši učinki pri njegovem obvladovanju dosežejo **v sodelovanju med zaposlenimi, delodajalcem, vodilnimi delavci, predstavniki sindikatov oziroma katerim drugim predstavnikom delavcev.**

Uspešno spoprijemanje s psihosocialnimi tveganji torej vključuje več stopenj:

### 1. stopnja: Analiza stanja in ocena izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu

Najprej je treba analizirati, kakšni viri stresa (tveganja) so prisotni v določenem delovnem okolju, tj. na različnih ravneh delovne organizacije, kakšne so značilnosti dela, delovnih obremenitev in zaposlenih. V ta namen lahko uporabimo različna orodja, kot so: vprašalniki, kontrolni sezname, ankete in informativni razgovori z zaposlenimi. Izdela jih lahko delovna organizacija oz. odgovorne osebe za varnost in zdravje pri delu. Številna orodja pa so tudi brezplačno dostopna na spletu, med njimi tudi orodje OPSA (orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma). Poleg presoje izvorov psihosocialnih tveganj in stresa v delovnem okolju in pri zaposlenih je priporočljivo tudi analizirati podatke o produktivnosti, bolniških odsotnostih, zapuščanju osebja v organizaciji, ki so največkrat dober pokazatelj tega, ali zaposleni in delovna organizacija ustrezno obvladujejo stres na delovnem mestu.



## 2. stopnja: Oblikovanje strategije in ukrepov za zmanjševanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju

Izkušnje držav, ki imajo že dolgoletno prakso s spoprijemanjem in sistematičnim obvladovanjem psihosocialnih tveganj v svojih delovnih okoljih, so pokazale, da se je te problematike treba lotiti celovito, tako na mikro in mezo ravni (presoje značilnosti delovne organizacije, delovnih mest, poklicnih profilov, osebnostne značilnosti zaposlenih idr.) kakor tudi širše, na makro ravni (upoštevanje družbene klime, sociodemografskih dejavnikov, oblikovanje zakonodaje ipd.). Novejše smernice obvladovanja psihosocialnih tveganj že vključujejo poleg ožjih tveganj, povezanih s poklicem in z naravo dela ter delovno organizacijo, tudi različne dejavnike, ki izhajajo iz širših družbenih, sociodemografskih in ekonomskih okoliščin, saj so slednja tveganja prepoznana kot dodatna bremena, ki povečujejo ranljivost zaposlenih za doživljanje prekomernega stresa, izgorevanje in odsotnost z dela zaradi zdravstvenih težav ter zmanjšujejo storilnost in učinkovitost na delovnem mestu. Na ravni EU se trenutna prizadevanja usmerjajo predvsem v oblikovanje takšnih pristopov in politike, ki bodo lahko učinkovito izpeljani v praksi in bodo spodbujali tako delodajalce kakor zaposlene, da se problematiki psihosocialnih tveganj posvečajo z večjo občutljivostjo.

Pomembno je tudi, da je spoprijemanje s psihosocialnimi tveganji **usmerjeno predvsem k vzroku**, ne pa k njihovim posledicam. Temeljiti mora na preventivnih, sistematskih pristopih in na pristopih, ki aktivno vključujejo zaposlene in delovno organizacijo.

Uravnavanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju je učinkovito samo, če **združimo individualno in organizacijsko raven**. Tako bi na organizacijskem nivoju morali **omejevati in preprečevati** izvore tveganj, kjer je to mogoče in smiselno. Na nivoju zaposlenih pa je treba posameznike in skupine **naučiti**, kako se s stresom, ki je posledica psihosocialnih tveganj, **spoprijemati**.

Ukrepi na ravni posameznika so usmerjeni predvsem na zaposlene s ciljem razvijanja in povečevanja njihovih veščin, da se znajo ustrezno odzvati na stresne pogoje. Vključujejo pa lahko različne programe krepitve zdravja, usposabljanja za obvladovanje stresa, individualne pomoči (svetovanje, psihoterapije), izobraževanja in informiranja zaposlenih o problematiki stresa in njegovih škodljivih posledicah, ukrepe za izboljšanje pogojev dela ter za dvigovanje fizične in psihične kondicije zaposlenih ipd. Organizacijski ukrepi pa so naravnani na delovno organizacijo in spreminjanje tistih okoliščin, ki lahko privedejo do stresnih situacij. Pri tem so na voljo različni pristopi in metode odpravljanja morebitnih stresorjev v delovnem okolju, kot so spremembe v organizacijski strukturi, izboljševanje pogojev dela, odpravljanje dejavnikov, ki povečujejo število nesreč pri delu, spremembe v stilu vodenja, vzpostavljanje ustrezne kadrovske politike ter sistemov nagrajevanja in napredovanj, vključevanje zaposlenih v proces odločanja, spodbujanje ustvarjalne organizacijske kulture, skupinskega dela, sodelovanja in podpore, vzpostavljanje možnosti za individualni razvoj in nenehno izpopolnjevanje, izboljševanje komunikacije med vodjem in sodelavci, ustanavljanje skupin za promocijo zdravja na delovnem mestu, uvajanje standardov družinam prijaznih podjetij, uvedba postopkov za pomoč žrtvam nasilja na delovnem mestu ipd.

### 3. stopnja: Izvajanje ukrepov

Obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu predstavlja enega največjih izzivov na področju zagotavljanja dobrega počutja v delovni organizaciji. **Pri tem se je treba zavedati, da zgolj en ukrep** (npr. eno ali dve predavanji ali delavnici na temo stresa ali zdravega življenjskega sloga) **še ne bo prinesel vidnih učinkov**. Ko se zaposleni in delovna organizacija odločijo za sistematično obvladovanje tveganj na delovnem mestu, največkrat to pomeni tek na dolge proge. Pravzaprav čarobni ukrepi na tem področju ne obstajajo. Vsaka delovna organizacija in njeni zaposleni imajo določene posebnosti, ki jih je treba upoštevati. Zato je treba ukrepe naravnati tako, da so sprejemljivi in izvedljivi za vse deležnike. Šele z izvajanjem določenih dejavnosti in uvajanjem sprememb v delovni organizaciji se razkrije, kaj je v določenem delovnem okolju sprejemljivo in kaj ne ter katerim ukrepom zaposleni sledijo in katere zavračajo. Zato je smiselno strategijo tudi sproti prilagajati in dopolnjevati z novimi ukrepi. Vsekakor pa je treba v določenih časovnih razmikih (na eno- ali dvoletni ravni) **ponovno opraviti analizo stanja**, s pomočjo katere se preverijo učinki ukrepov in morebitni novi izvori stresa ter pridobijo izhodišča za oblikovanje nadaljnjih strategij obvladovanja stresa na delovnem mestu.

Zaposlenim, ki se spoprijemajo s prekomernim stresom na delovnem mestu, smernice Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu priporočajo, da:

- Se v primeru težav pogovorijo s svojim delodajalcem in predstavnikom sindikata oziroma katerim drugim predstavnikom zaposlenih. Če se ne morejo pogovoriti neposredno s svojim delodajalcem, lahko to v njihovem imenu stori predstavnik delavcev.
- Sodelujejo pri ocenjevanju tveganja, povezanega s stresom, ki ga opravlja delodajalec, ter mu pomagajo opredeliti težave, njihove možne rešitve in načine za njihovo izvedbo.
- Pomagajo preverjati, ali so rešitve učinkovite.
- Se o svoji situaciji in zdravstvenih težavah pogovorijo s pooblaščenim zdravnikom ali službo za pomoč zaposlenim, če je ta v delovni organizaciji na voljo.

Če nobena od naštetih možnosti ni učinkovita, lahko zaposleni za nadaljnje nasvete stopijo tudi v stik z inšpektoratom za delo.

## **2.1 Kako identificirati psihosocialna tveganja**

Tudi v Sloveniji smo zadnja leta priča večji ozaveščenosti o pomembnosti obvladovanja psihosocialnih tveganj v delovnem okolju. Deloma lahko to pripišemo tudi uveljavitvi novega **Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, december 2011)**, ki je na tem področju prinesel nekatere novosti. Iz tega izhaja, da si na področju promocije zdravja na delovnem mestu delodajalci, delavci in družba prizadevajo za izboljšanje zdravja in dobrega počutja v organizaciji.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) delodajalcem v 24. členu nalaga, da **sprejmejo ukrepe** na področju **preprečevanja, odpravljanja in obvladovanja** primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik **psihosocialnih tveganj**, ki lahko **ogrozijo zdravje** delavcev.

Vendar pa so se po uveljavitvi ZVZD-1 delodajalci, delojemalci in strokovnjaki na področju varnosti in zdravja pri delu v praksi spoprijeli s številnimi nejasnostmi glede razumevanja in prepoznavanja psihosocialnih tveganj ter posledično njihovega obvladovanja. Tudi zaradi pomanjkanja strokovnih podlag in informacij o psihosocialnih tveganjih so izvajalci dejavnosti na področju varovanja in promocije zdravja na delovnem mestu v tem pogledu še vedno prepuščeni predvsem lastni iznajdljivosti in pobudam. Zato se pojavljajo zadrege glede tega, kako načrtovati ustrezne ukrepe v smeri njihovega obvladovanja, kot jih narekuje najnovejša zakonodaja.

V Sloveniji zaenkrat še nimamo izdelanih natančnih standardov, kako ovrednotiti psihosocialne obremenitve in njihova tveganja za zdravje zaposlenih. Pri tem je odločilnega pomena za uspeh ocene tveganja predvsem vključitev delavcev in njihovih predstavnikov v ta proces. Treba jih je vprašati, kaj povzroča stres, katere skupine so prizadete in kaj se lahko stori. Osnovni koraki za oceno tveganj naj bi vsebovali:

- opredelitev nevarnosti,
- opredelitev, kdo in kako bi lahko bil prizadet,
- ovrednotenje tveganja s pomočjo ugotovitve, kateri ukrepi so že sprejeti in ali ti zadostujejo, sicer je treba določiti, kaj je še treba storiti,
- zapisovanje dejstev, pregled ocene v ustreznih časovnih presledkih in preverjanje učinka sprejetih ukrepov.

V svetovnem in evropskem prostoru so na področju presoje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu na voljo številna orodja. V Sloveniji pa je število tovrstnih orodij, ki jih lahko uporabijo delovne organizacije za oceno psihosocialnih obremenitev, omejeno. Tako je npr. na razpolago slovenski prevod orodja Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu **osnove ocene tveganja** (EU-OSHA, 2007) za oceno poklicnih tveganj na delovnem mestu, ki vključuje tudi kontrolno listo dejavnikov za hitro oceno stresa pri delu (seznam št. 11: Nevarnost: Stres na delovnem mestu, EU-OSHA, 2007). Orodje vključuje tudi primere preventivnih ukrepov za zmanjšanje tveganj na področju zahtev in nadzora dela, podpore in družbenega okolja v delovni organizaciji. Na spletnih straneh Inšpektorata RS za delo so na voljo še nekatera orodja, s pomočjo katerih je mogoče analizirati stanje na področju psihosocialnih tveganj, to so na primer **kazalci stanja za delodajalce, kazalci stanja za delavce** in **prevod finskega vprašalnika za oceno psihosocialnih tveganj** (Psihosocialni dejavniki tveganja na delovnem mestu, Evropska kampanja 2012). Od leta 2012 pa je v Sloveniji na voljo tudi **instrument IDTS** (orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic), ki je bil leta 2014 nadgrajen v **orodje OPSA** (orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma).

### 2.1.1 Orodje OPSA

Orodje OPSA (orodje za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma) meri obremenitve zaposlenih na 17 različnih področjih (Tabela 3) ter na podlagi analize omogoča oblikovanje **specifičnih in usmerjenih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj glede na izmerjeno stanje**. Orodje oblikuje ukrepe na podlagi zbranih rezultatov, in sicer na treh ravneh (kadar obstaja majhno, povečano in visoko tveganje za psihosocialna tveganja, gl. naslednje poglavje), ukrepi pa so oblikovani tako za delovno organizacijo kot tudi za samega zaposlenega, ki je navsezadnje sam odgovoren za lastno zdravje. To pomeni, da se z orodjem OPSA lahko pridobi **natančen vpogled v izvore, obseg in intenziteto psihosocialnih tveganj**, hkrati pa je na podlagi orodja mogoče izdelati tudi **nabor ukrepov in z njimi povezanih dejavnosti**, kot jih narekujejo sodobne smernice na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj.

#### 2.1.1.1 Kaj meri orodje OPSA?

Orodje OPSA je prilagojeno posebnostim slovenskega družbeno-gospodarskega prostora, obenem pa vključuje tudi najnovejša spoznanja o novo nastajajočih psihosocialnih in drugih tveganjih v delovnih okoljih. S pomočjo tega orodja lahko opredelimo vrsto, intenziteto in škodljive posledice psihosocialnih tveganj, ki jih doživljajo zaposleni zaradi izpostavljenosti različnim obremenitvam v delovnem okolju in zasebnem življenju. Omogoča pa tudi oblikovanje ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj.

Orodje OPSA vsebuje vprašalnik, ki je sestavljen iz dveh delov. V prvem oz. osnovnem delu se vprašanja nanašajo na zdravstveno stanje zaposlenega. V drugem delu pa orodje vsebuje samoocenjevalni vprašalnik s 130 trditvami, ki se nanašajo na značilnosti dela in delovne organizacije, v kateri je posameznik zaposlen, na njegove osebne značilnosti in posebnosti okolja, v katerem živi. Zaposleni s pomočjo 5-stopenjske lestvice (od 1 – sploh se ne strinjam/ne velja zame do 5 – zelo se strinjam/velja zame) ocenjuje, v kolikšni meri posamezne trditve in opisi veljajo zanj za obdobje zadnjih 12 mesecev.

Z analizo podatkov pa je mogoče pridobiti vpogled v doživljanje psihosocialnih obremenitev na 17 področjih obremenitev (Tabela 3).

**Tabela 3: Psihosocialne obremenitve in dejavniki, kot jih meri orodje OPSA.**

PSIHOSOCIALNA OBREMENITEV	DEJAVNIKI
<b>Delovna obremenitev/hitrost poteka dela</b>	premajhen ali prevelik obseg dela, več nalog hkrati, zelo zahtevno delo, veliko časovnih rokov, odvisnost od dela drugih, nerealna pričakovanja o opravljenem delu, nalaganje dodatnega dela
<b>Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve</b>	škodljivi okoljski vplivi, prisiljena telesna drža, zgodovina delovnih nesreč in velika verjetnost za ponovno nesrečo ali poškodbo pri delu, slabo vzdrževana oprema, veliko ljudi v delovnem prostoru, dvigovanje težkih bremen, ponavljajoči se

	gibi pri delu, delo na terenu, nevarni postopki dela
<b>Družinske razmere zaposlenega</b>	čustvene ali vedenjske težave otrok, težave v partnerskem odnosu, resna bolezen v družini, večje spremembe v družini, nasilje doma
<b>Medosebni odnosi pri delu</b>	malo komunikacije in zaupanja med vodstvom in zaposlenimi, napet in konflikten odnos s sodelavci in nadrejenimi, velika tekmovalnost med sodelavci, malo stikov z drugimi ljudmi na delovnem mestu, zloraba moči nadrejenih v delovni organizaciji, nasilje, nadlegovanje na delovnem mestu
<b>Nadzor</b>	pretiran nadzor nadrejenega, majhen vpliv na odločitve, omejene možnosti reševanja problemov, slab nadzor nad vsebino, razporejanjem in hitrostjo izvajanja nalog
<b>Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin</b>	prezizek osebni dohodek, slabo premoženjsko stanje, slabe bivalne razmere, slabe prometne povezave, oddaljenost zdravstvene službe, zadolženost, splošna negotovost v družbi, oddaljenost vrtca, obremenjenost regije
<b>Odnos do dela</b>	pomembnost rezultatov, ciljev dela, težnja po dokazovanju pri delu, nasprotovanje med osebnimi vrednotami in naravo dela, delo kot najpomembnejša vrednota v življenju, pesimizem v zvezi z rezultati dela, pomanjkanje jasne karierni usmeritve in veselja do dela, rušenje idealne predstave o delu
<b>Organizacijska kultura</b>	slabo obveščanje o delu, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, premalo ukrepov, povezanih z zdravjem zaposlenih in zmanjševanjem poklicnega stresa, kršitve pravil vedenja, odsotnost nagrade za dobro opravljeno delo, zloraba moči nadrejenih, neučinkovito reševanje delovnih sporov, neenaka obravnava zaposlenih, pomanjkljivo izvajanje zakonodaje
<b>Organizacijska struktura</b>	pomanjkljiva usposobljenost vodstvenih delavcev za vodenje organizacije, spremembe v delovni organizaciji, zadolženost delovne organizacije, nejasno določene pristojnosti in odgovornosti zaposlenih, nepoštena konkurenca drugih organizacij, začasno odpuščanje in ponovno zaposlovanje, pomanjkanje kadrov
<b>Osebnostne značilnosti</b>	izogibanje reševanju problemov, problemi kot grožnje, neorganiziranost doma, slaba prilagodljivost spremembam glede delovnih nalog (vsebine, postopkov, obsega dela), precenjevanje sposobnosti, popustljivost, slabe delovne navade, strah pred napako pri delu, perfekcionizem, težave z organizacijo časa na delovnem mestu
<b>Psihofizično zdravstveno stanje</b>	tesnoba, zaskrbljenost, razdražljivost, kronične bolečine, telesna bolezen, težave z duševnim zdravjem, slaba telesna odpornost
<b>Razmejitev zasebnega življenja in</b>	dodatno izobraževanje ob delu, malo možnosti otroškega

<b>dela</b>	varstva na delovnem mestu, koriščenja očetovskega dopusta in skrajšanega delovnega časa zaradi starševstva, dodatna dela zunaj delovnega mesta, majhna podpora družine v zvezi z delom in majhna podpora na delu glede družinskih obveznosti, pogosto načrtovanje in opravljanje zasebnih zadev med delom
<b>Razvoj poklicne kariere</b>	malo spodbud za napredovanje in hitrejše napredovanje drugod, prenizek osebni dohodek glede na vloženi trud, nejasno ocenjevanje delovne uspešnosti, nepravični sistem nagrajevanja in napredovanja ter ovirano napredovanje, pomanjkanje podpore za osebni razvoj, grožnja o odpuščanju, nezadostna usposobljenost, pomanjkanje delovnih izkušenj za delovno mesto, lažje delovno mesto drugod
<b>Skrb zase</b>	slabo poznavanje tehnik za spoprijemanje s stresom, nekoriščenje rednega dopusta, premalo časa zase, za prostočasne dejavnosti ter za druženje s prijatelji in sorodniki, neurejen življenjski slog, nekoriščenje bolniškega staleža ob bolezni ali njegovo koriščenje za spoprijemanje s stresom, čezmerno kajenje in uživanje alkohola
<b>Urnik dela</b>	izmensko delo, nepredvidljiv delovni čas, delovni čas, daljši od 8 ur, nočno delo, premalo odmorov med delom, malo dovoljenih izhodov z dela
<b>Vloga in odgovornost v organizaciji</b>	velika odgovornost za ljudi pri delu, čustveno obremenjujoči pogovori s strankami kot del delovnih nalog, hude posledice napak na delovnem mestu, veliko opravka z ljudmi pri delu, pretresljivi, neprijetni prizori v delovnem okolju, občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja, izogibanje prevzemanju odgovornosti pri delu, od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije
<b>Vsebina dela</b>	nezahtevno, monotono delo, spreminjanje postopkov dela, nepredvidene težave, hitro menjavanje nalog, pridobivanje finančnih sredstev

**Prednosti orodja OPSA** so predvsem v tem, da na osnovi poglobljene analize psihosocialnih obremenitev omogoča oblikovanje usmerjenih ukrepov za njihovo obvladovanje. In nadalje, ker gre za samoocenjevalni vprašalnik, ki ga izpolnijo zaposleni glede na to, kako sami doživljajo pogostost in obseg psihosocialnih dejavnikov, ki so jim izpostavljeni v delovnem okolju in širše, tovrstna presoja odslikava tudi bolj verodostojno oceno v primerjavi s presojo, ki jo običajno pripravi delodajalec, npr. s pomočjo kakšnega od razpoložljivih seznamov tveganj. Psihosocialne obremenitve so namreč pomembno povezane s tem, kako posameznik doživlja nevarnosti na delovnem mestu. Zato ni nujno, da delodajalec in zaposleni enako ocenita prisotnost in breme določenih psihosocialnih tveganj!

### 2.1.1.2 Ukrepi, usmerjeni v zdravje v okviru preventivno-promocijskih dejavnosti, kot jih oblikuje orodje OPSA

Učinkovitega upravljanja psihosocialnih tveganj si danes ne moremo več predstavljati brez ustreznega **celostnega pristopa** k obvladovanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Takšen pristop vključuje več medsebojno povezanih korakov: analizo stanja, oblikovanje strategije, izvajanje ukrepov in analizo učinkov izvajanih ukrepov. Pri tem je še posebej pomembno, da ukrepi niso zgolj splošno preventivno-promocijske narave, ampak da so **selektivno naravnani**, to pomeni **usmerjeni v ranljive skupine zaposlenih** (ogrožene poklicne skupine, določena delovna mesta ipd.), **specifične izvore psihosocialnih obremenitev in posledice**, ki jih določena psihosocialna tveganja lahko izzovejo (zmanjševanje stresa na delovnem mestu, bolniških odsotnosti, poškodb in nesreč pri delu, boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ipd.). Učinki uspešnega obvladovanja psihosocialnih tveganj se običajno pokažejo šele v daljšem časovnem obdobju, zato je pomembno, da se v delovnih organizacijah vzpostavi sistematičen in kontinuiran načrt spoprijemanja s psihosocialnimi tveganji, ki se med izvajanjem dopolnjuje, prilagaja in tudi preverja njegove učinke na ravni zaposlenih in delovne organizacije.

Splošna dolžnost delodajalca je, da v vseh pogledih zagotovi zaposlenemu varne in zdravju neškodljive delovne pogoje. Delodajalec lahko k zmanjšanju psihosocialnih obremenitev na sistemski ravni pripomore na treh ravneh, in sicer na **primarni (preprečevanje stresa)**, **sekundarni (obvladovanje stresa)** in **terciarni (strokovna pomoč zaposlenim) ravni** (Tabela 4). V splošnem za obvladovanje psihosocialnih obremenitev pri delu poudarjamo uporabo **proaktivnega pristopa**, torej **preprečevanja pojavljanja negativnih učinkov**, za razliko od sicer najbolj široko uporabljenih reaktivnih pristopov. Pri tem naj bi bil večji poudarek na preventivi z ocenjevanjem obremenitev in stresa na posameznih delovnih mestih ter na pristopih k obvladovanju dejavnikov tveganja in posledično njihovi odpravi. Zgolj upravljanje obremenitev in stresa, trening upravljanja pritiska ali svetovanja zaposlenim, ki doživljajo psihosocialne obremenitve in posledično stres na delovnem mestu, torej ni dovolj, pomembna sta tudi preventivna dejavnost in obvladovanje dejavnikov tveganja. Na nivoju organizacijskega upravljanja psihosocialnih obremenitev lahko torej sama delovna organizacija izboljša pogoje dela z odpravljanjem dejavnikov, ki povečujejo število nesreč pri delu, spodbujanjem skupinskega dela in razvoja kariere, dobro komunikacijo, spremembami v organizaciji dela ipd. Pomembni pa so tudi nenehno učenje, izobraževanje in razvoj, pri čemer je poglobljen pristop, ki upošteva individualne razlike med posamezniki, saj vemo, da so posamezniki različno dovzetni za doživljanje obremenitev na delovnem mestu. Hkrati pa je treba tudi **na nivoju posameznika spodbujati zavedanje, da je naše zdravje naša odgovornost**, zato je treba delavce izobraževati, da bodo znali tudi sami poskrbeti za svoje zdravje, tako s pravilnim življenjskim slogom kot tudi aktivnim pristopom pri urejanju ožjega in širšega okolja, ki vpliva na zdravje. Fizično dobro pripravljene in vzdržljive delavci se lažje spoprijemajo z napori in stresnimi situacijami, zato je v splošnem za lažje premagovanje vseh obremenitev in stresa priporočljivo spodbujanje zdravega načina življenja z veliko gibanja. Pomembno vlogo imajo tudi razbremenilne dejavnosti, med katere poleg prostočasnih spada tudi spanje. S spanjem in rekreativnimi dejavnostmi namreč organizem obnavlja psihofizične moči, zato je medsebojna uravnoteženost obremenilnih in razbremenilnih dejavnosti bistvenega pomena. Čeprav lahko vsak delavec za svoje zdravje največ naredi sam, pa pri spodbujanju zaposlenih k zdravemu življenjskemu slogu in posledično zmanjšanju posledic

psiholoških obremenitev in stresa s promocijo zdravja veliko pripomore tudi sama delovna organizacija.

**Tabela 4: Značilnosti različnih ravni ukrepov**

Primarna raven ukrepov	Sekundarna raven ukrepov	Terciarna raven ukrepov
<p>Ukrepi so <b>preventivni</b>.</p> <p>Usmerjenost v <b>preprečevanje</b> učinkov psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, <b>preden se ti sploh pojavijo</b>.</p> <p>Cilj je <b>ozaveščanje</b> in širjenje <b>znanja</b> (o zdravem načinu življenja ipd.).</p>	<p>Usmerjenost v <b>prepoznavanje odzivov</b> na stres in <b>simptomov stresa</b>, razvijanje <b>strategij</b> za spoprijemanje s stresom s <b>pomočjo izobraževanja</b> in treninga.</p> <p>Cilj je <b>okrepiti veščine</b> zaposlenih in razviti <b>varovalno</b> vedenje.</p>	<p>Usmerjenost v <b>simptome</b> tistih zaposleni, ki že kažejo <b>posledice</b> prekomernih psihosocialnih obremenitev.</p> <p>Cilj je <b>zdravljenje in rehabilitacija</b> zaposlenih ter individualna <b>podpora</b>.</p>
<p>V orodju OPSA so ukrepi na primarni ravni primerni za tiste obremenitve, ki so na ravni <b>majhnega tveganja</b>. To pomeni, da stolpec v profilu OPSA <b>ne preseže prve rdeče črte</b>.</p>	<p>V orodju OPSA so ukrepi na sekundarni ravni primerni za tiste obremenitve, ki so na ravni <b>povišanega tveganja</b>. To pomeni, da stolpec v profilu OPSA <b>preseže prvo rdečo črto</b>.</p>	<p>V orodju OPSA so ukrepi na terciarni ravni primerni za tiste obremenitve, ki so na ravni <b>visokega tveganja</b>. To pomeni, da stolpec v profilu OPSA <b>preseže drugo rdečo črto</b>.</p>

V nadaljevanju predstavljamo specifične ukrepe za posamezno obremenitev, kot jih meri orodje OPSA. To omogoča izpis ukrepov na vseh treh ravneh (primarni, sekundarni in terciarni), in sicer tako za delovno organizacijo kot posameznika. S pomočjo orodja OPSA lahko v delovni organizaciji naredimo analizo stanja, na podlagi katere nam orodje nadalje omogoča izpis usmerjenih ukrepov za tiste obremenitve, ki so za določeno poklicno skupino najbolj bremenilne.

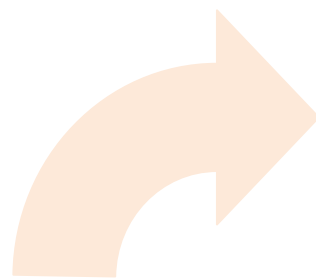


# 1 • Delovna obremenitev, hitrost poteka dela

## Opis področja:

Področje »**Delovna obremenitev in hitrost poteka dela**« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: opravljanje **velikega števila** različnih delovnih nalog hkrati, velik **obseg** dela z nalaganjem še **dodatnega**, zelo **zahtevno** delo, zgoščeni in kratki **časovni roki**, **pomanjkanje neposrednega vpliva na delo**, **odvisnost** od sodelavcev in kakovosti njihovega dela oziroma od zahtev strank, **nerealna pričakovanja** do zaposlenega **glede količine dela**, ki naj bi ga ta opravil ipd.

Prevelika ali premajhna delovna obremenitev na delovnem mestu lahko pomembno vpliva na **doživljanje stresa zaposlenega**. Kvantitativna preobremenjenost nastane, ko naj bi zaposleni opravil več dela, več različnih opravil, kot jih je sposoben v določenem času, ali pa je povezana z dolgočasjem zaradi premajhnega obsega dela. Kvalitativna obremenjenost pa nastane, ko so posamezniki prepričani, da so premalo usposobljeni in izobraženi za opravljanje dela, ali ne dobijo priložnosti, da bi pri delu lahko uporabili svoja znanja in sposobnosti. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** in **nesreče** pri delu, s **preobremenjenostjo**, **izčrpanostjo** in posledično **slabim zdravstvenim stanjem**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo ipd.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Delovna obremenitev in hitrost poteka dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: izobraževanje zaposlenih in organizacija predavanj, za zaposlene se lahko pripravijo informativne zloženke o tehnikah načrtovanja časa, seznanjanja s posledicami obremenitev ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovno obremenitvijo in hitrostjo poteka dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Delovna obremenitev in hitrost poteka dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, učenje zaposlenih strukturiranja in načrtovanja časa ter organizacije dela ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovno obremenitvijo in hitrostjo poteka dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Delovna obremenitev in hitrost poteka dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovno obremenitvijo in hitrostjo poteka dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

## 2. Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve

### Opis področja:

Področje »**Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve**« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spopriema z dejavniki, kot so: izpostavljenost **škodljivim okoljskim vplivom** (hrup, vročina, mraz, plini, hlapi, prah, vibracije, bleščanje), **nevarni postopki dela** (npr. uporaba prisilnih sredstev), slabo vzdrževana ali nedostopna zaščitna **oprema**, dvigovanje **težkih bremen**, **ponavljajoči se gibi** ali **prisiljena telesna drža** (nenehno sedenje ali stanje), možnost **nesreče ali poškodbe** pri delu (delo na višini, na gradbišču, v prometu), **veliko ljudi** v delovnem prostoru, delo na **terenu** ipd.

Fizično delovno okolje lahko negativno vpliva na počutje zaposlenih na delovnem mestu, hkrati pa lahko neposredno vpliva na **njihovo zdravstveno stanje**. Zato je treba posebno pozornost nameniti temu, v kolikšni meri so zaposleni izpostavljeni dejavnikom, kot so hrup, vibracije, prah, toplotno okolje, svetloba, različne nevarne snovi ipd. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za pojavljanje **nesreč** na delovnem mestu, ki imajo lahko tudi **hujše zdravstvene posledice**, omenjene obremenitve pa se povezujejo tudi z **izčrpanostjo** delavcev, **utrujenostjo** in posledično **povečano odsotnostjo z dela** (absentizem) ipd.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Inšpektorat RS za delo: [Ukrepi pri visoki temperaturi](#)

Urad RS za zdravje in varnost pri delu: [Varnost in zdravje pri delu za mala in velika podjetja](#)

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS: [Proč z bolečinami v hrbtu](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrožali njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: usposabljanje in izobraževanja za delo s škodljivimi okoljskimi vplivi, redni preventivni zdravniški pregledi, ozaveščanje zaposlenih o zdravem načinu življenja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovnim okoljem in delovno opremo ter fizičnimi obremenitvami v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se prilagoditev dejavnikov na način, da so manj škodljivi za posameznike, uvedba več krajših odmorov za sprostitev telesa, prilagoditev delovnega prostora ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovnim okoljem in delovno opremo ter fizičnimi obremenitvami v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

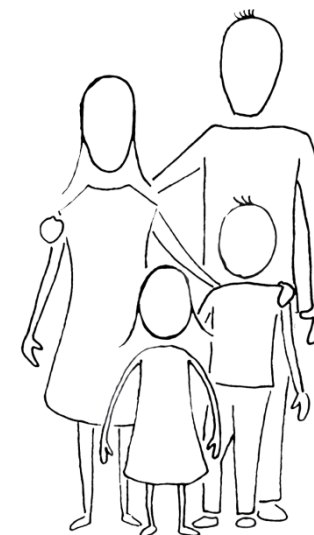
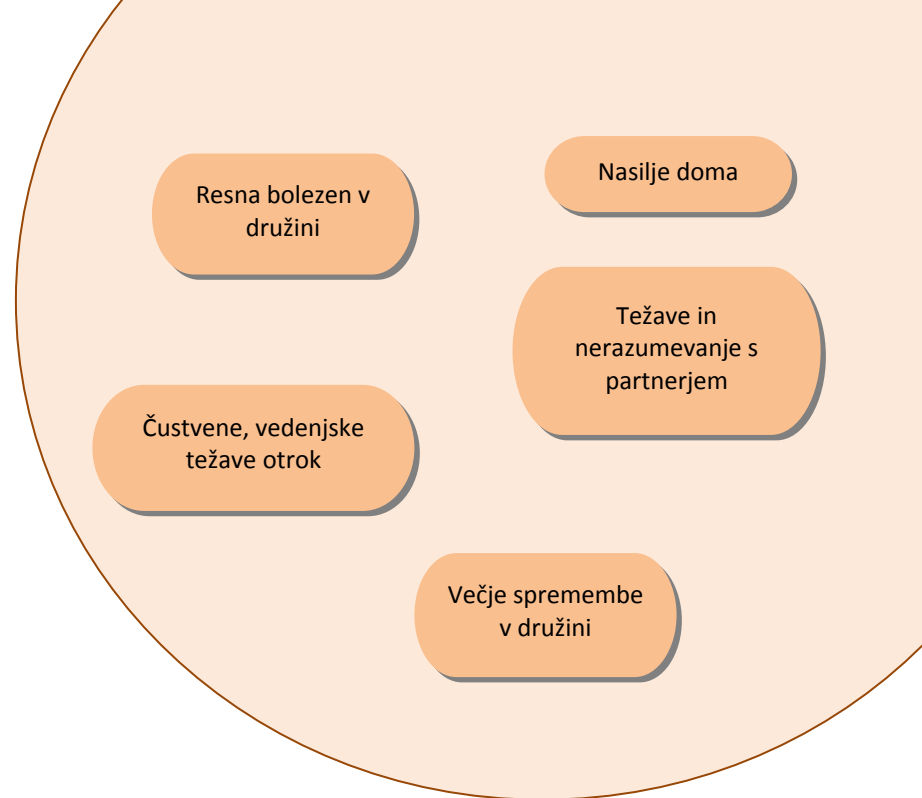
Kadar stolpec področja »Delovno okolje in delovna oprema, fizične obremenitve«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje. Več priporočil za ukrepe, povezane z delovnim okoljem in delovno opremo ter fizičnimi obremenitvami v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 3 • Družinske razmere zaposlenega

## Opis področja:

Področje »**Družinske razmere zaposlenega**« je povezano z različnimi družinskimi dejavniki, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta spoprijema z na primer **resno boleznijo** ali drugimi večjimi **spremembami** v družini (ločitev, poroka, smrt, rojstvo otroka), ima težave z **razumevanjem s partnerjem**, je priča **nasilju** v domačem okolju (bodisi besednemu bodisi telesnemu obračunavanju med družinskimi člani), v primeru **čustvenih ali vedenjskih težav otrok** ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** pri delu, s težavami v **koncentraciji**, saj se delavec zaradi drugih skrbi težje osredotoči na delo. Posledično je njegova **učinkovitost** pri delu manjša, slabša je tudi **storilnost** pri delu, nižji sta **produktivnost** in **kakovost** opravljenega dela. Delavec ima **težave z odločanjem** in je pri tem manj **učinkovit**, spoprijema se tudi z izgubo **motivacije** in **volje** do dela ipd. Lahko se pojavijo tudi težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Skupnost socialnih zavodov Slovenije: [Asertivnost v komunikaciji](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Družinske razmere zaposlenega«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: fleksibilen delovni čas, več ugodnosti za delavce v težkih družinskih okoliščinah, spodbujanje komunikacije zaposlenih na vseh ravneh, uvedba zdravstvenih krožkov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z družinskimi razmerami zaposlenega v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Družinske razmere zaposlenega«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov, asertivne komunikacije, veščin komuniciranja, za vodstvene delavce pridejo v poštev tudi delavnice za razvoj vodstvenih veščin ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z družinskimi razmerami zaposlenega v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

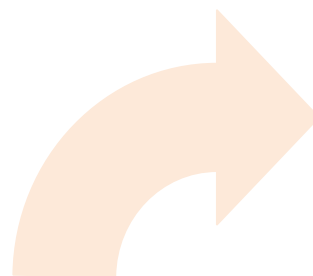
Kadar stolpec področja »Družinske razmere zaposlenega«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje. Več priporočil za ukrepe, povezane z družinskimi razmerami zaposlenega v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 4 • Medosebni odnosi pri delu

## Opis področja:

Področje »Medosebni odnosi pri delu« je povezano z odnosi med zaposlenimi (med sodelavci, z nadrejenimi), ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **pomanjkanje komunikacije in zaupanja** med vodstvom in zaposlenimi, **slabi odnosi** z nadrejenimi in sodelavci, veliko **tekmovalnosti**, **zloraba moči** nadrejenih, **nasilje** in **nadlegovanje** na delovnem mestu, obremenitev pa lahko predstavlja tudi **malo stikov** z drugimi ljudmi v organizaciji.

Dobri medsebojni odnosi so temeljnega pomena v vsaki organizaciji. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **nezadovoljstvo** zaposlenih, **slabšo storilnostjo** in **rezultati** pri delu, **konfliktnimi** odnosi, posledično pa z **izgubo motivacije** in **volje** do dela ipd. Nizka podpora sodelavcev lahko vodi tudi do **slabše telesne odpornosti**. V zadnjem času pa je vse več govora o **nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu**, ki ima na zaposlenega hude **psihosocialne posledice**, vključno s povečanim doživljanjem stresa, slabšo storilnostjo, povečanima absentizmom in možnostjo fluktuacije ter celokupnim slabšim splošnim počutjem in blagostanjem. Slabi medosebni odnosi pa so velikokrat tudi v ozadju slabe klime v delovni organizaciji.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Nasilje na delovnem mestu](#)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Ustrahovanje na delovnem mestu](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Medosebni odnosi pri delu«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: spodbujanje skupinskega dela in komunikacije med zaposlenimi, organiziranje skupinskih treningov pripadnosti (t. i. *team building*), ozaveščanje vodilnih kadrov o pomembnosti odnosa do zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z medosebnimi odnosi pri delu v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Medosebni odnosi pri delu«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, organizacija delavnice iz veščin komunikacije in vodenja. Več priporočil za ukrepe, povezane z medosebnimi odnosi pri delu v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Medosebni odnosi pri delu«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč (tudi individualna) in svetovanje. Več priporočil za ukrepe, povezane z medosebnimi odnosi pri delu v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

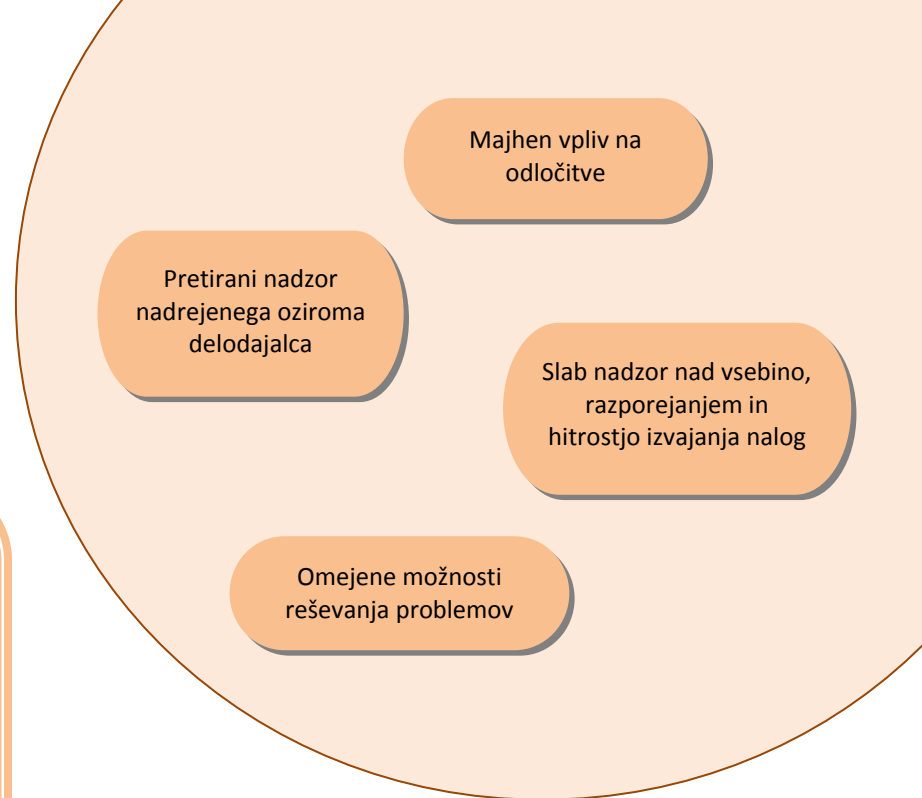


# 5. Nadzor



## Opis področja:

Področje »**Nadzor**« je povezano z različnimi značilnostmi dela oziroma odnosa z nadrejenimi, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **majhen vpliv** na odločitve v delovni organizaciji (o urniku, sodelavcih, delovnih nalogah, politiki poslovanja ipd.), **omejene možnosti** za reševanje problemov (malo načinov ali vnaprej določeni postopki reševanja problemov), **pretirani nadzor** nadrejenega oziroma delodajalca ali po drugi strani **slab nadzor** nad vsebino, razporejanjem in hitrostjo izvajanja nalog ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **nezadovoljstvo delavcev** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, **slabšima storilnostjo** in **ustvarjalnostjo** zaposlenih ipd. Pomanjkanje nadzora in izzetost iz odločanja na delovnem mestu se povezuje tudi z **anksioznostjo in zaskrbljenostjo**, **depresijo**, **izčrpanostjo** in **nizkim samospoštovanjem**.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Sodelovanje delavcev pri varnosti in zdravju](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Nadzor«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: povečanje avtonomije zaposlenih, njihovo vključevanje v načrtovanje in delitev delovnih nalog ter v odločanje glede poteka njihovega dela, demokratični stil vodenja, spodbujanje komunikacije ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z nadzorom v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

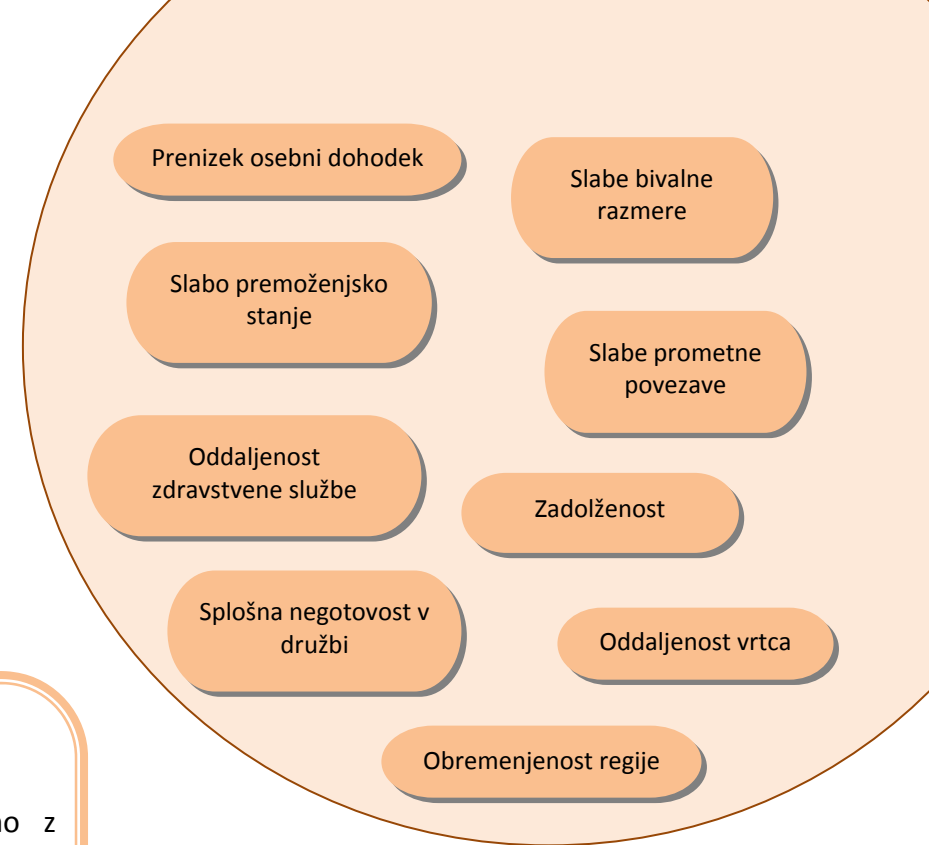
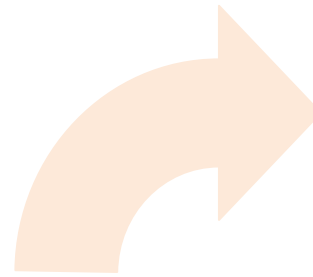
### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Nadzor«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporočila se upoštevanje mnenja zaposlenih, organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov, učenje vodstvenih delavcev veččin komunikacije ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z nadzorom v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Nadzor«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporočila predvsem, da se zaposlenim nudita pomoč in svetovanje. Več priporočil za ukrepe, povezane z nadzorom v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 6. Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin



## Opis področja:

Področje »**Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin**« je povezano z različnimi značilnostmi širših socialnih in ekonomskih okoliščin, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **prenizek osebni dohodek**, ki ni dovoljšen za zadovoljevanje osnovnih potreb, **slabo premoženjsko stanje** in **bivalne razmere** (majhno stanovanje, brez vodovodne napeljave, brez centralnega ogrevanja ipd.), **zadolženost**, splošna **negotovost** v družbi, ki vpliva na počutje zaposlenega, oddaljenost **zdravstvene** službe in **vrtca**, slabe **prometne** povezave, zaradi česar zaposleni porabi veliko časa, da pride iz kraja prebivališča na delovno mesto ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** delavca, **nezadovoljstvom** z delom, **nemotiviranostjo** za njegovo opravljanje ipd. Posledično so lahko **rezultati** in **kakovost opravljenega dela slabši**.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve: [Denarna socialna pomoč in varstveni dodatek](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: dodatne ugodnosti za zaposlene, ki prihajajo iz težkih življenjskih razmer, uvedba zdravstvenih krožkov, ozaveščanje delavcev ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z obremenitvami, ki so posledica sociodemografskih okoliščin v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, da se ti učijo obvladovanja vsakodnevnih izzivov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z obremenitvami, ki so posledica sociodemografskih okoliščin v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

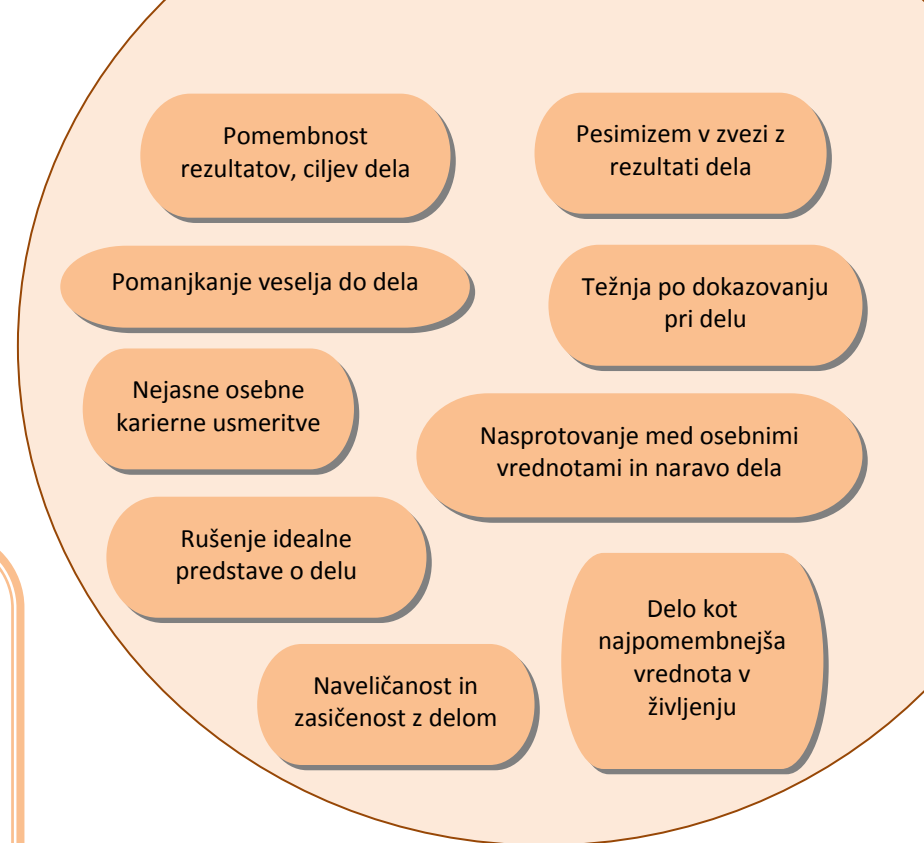
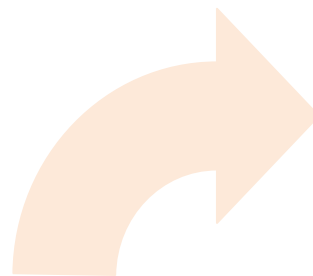
Kadar stolpec področja »Obremenitve kot posledica sociodemografskih okoliščin«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudita individualna pomoč in svetovanje. Več priporočil za ukrepe, povezane z obremenitvami, ki so posledica sociodemografskih okoliščin v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 7 ● Odnos do dela

## Opis področja:

Področje »Odnos do dela« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: visoka **pomembnost rezultatov** pri delu, delo kot **najpomembnejša vrednota**, težnja po **dokazovanju** pri delu, negativen pogled in **pesimizem** v zvezi z delovnimi **rezultati**, **naveličanost** in **zasičenost** z delom, **rušenje idealne predstave** o delu, nasprotovanje med **osebnimi vrednotami in naravo dela**, **nejasna karierna usmeritev** ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenih, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, poklicnim **izgorevanjem**, **nemotiviranostjo** za delo in posledično **slabšo storilnostjo** ipd. Zaradi nemotiviranosti za delo je lahko **večja odsotnost z dela** (absentizem), delavec lahko tudi razmišlja o **menjavi delovnega mesta** (fluktuacija) ipd.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Primeri preventivnih ukrepov](#)  
Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine: [Absentizem – preprečevanje, obvladovanje in zmanjševanje](#)  
Ministrstvo za zdravje RS: [Promocija zdravja na delovnem mestu](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Odnos do dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: jasna in natančna navodila za opravljanje dela, nudenje povratne informacije delavcem o njihovem delu, ozaveščanje zaposlenih o pomembnosti prostočasnih dejavnosti in zdravega načina življenja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z odnosom do dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Odnos do dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvoj individualnih veščin zaposlenih, vključevanje zdravih dejavnosti (zdrava prehrana v menzi, športne dejavnosti) v organizaciji ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z odnosom do dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Odnos do dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem nudenje svetovanja zaposlenim. Več priporočil za ukrepe, povezane z odnosom do dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 8. Organizacijska kultura

## Opis področja:

Področje »**Organizacijska kultura**« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **premajhna podpora** ob težavah v delovni organizaciji, **neustrezna informiranost**, **nasprotujoče si** informacije ali navodila o delu, **neučinkovito reševanje delovnih sporov**, **neenaka obravnava zaposlenih**, **odsotnost nagrade** za dobro opravljeno delo (materialne nagrade, pohvale), **pomanjkanje ukrepov** za skrb za zdravje in varnost pri delu ter za zmanjševanje poklicnega stresa, **kršitve pravil vedenja** v delovni organizaciji, **zloraba moči nadrejenih**, **pomanjkljivo izvajanje zakonodaje** na področju delovnih razmerij in varstva pri delu ipd.



Organizacijska kultura predstavlja organizacijsko razpoloženje, ki se odraža v načinu delovanja organizacije, splošnem vzdušju, načinu vedenja posameznikov v organizaciji. Organizacijska kultura **vpliva na dobro počutje** zaposlenih in učinkovito delovanje organizacije, **lojalnost** delavcev, **motiviranost** za delo, pripravljenost za izobraževanje, stopnjo **zadovoljstva** zaposlenega z delom in delovnim mestom ter posledično tudi na njegovo **psihično in fizično zdravje**. Prekomerne obremenitve na tem področju so tako lahko povezane s povečanim tveganjem za pojavljanje **napak** in **nesreč** pri delu, **preobremenjenostjo**, **izčrpanostjo**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **slabimi odnosi** na delovnem mestu, **nemotiviranostjo** za delo, pa tudi z **izostajanjem** z dela, **zamujanjem** v službo, **izolacijo**, v skrajnem primeru tudi **fluktucijo** ipd.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Portal znanja: [Motivirajte ljudi s komunikacijo](#)

StressLess: [Priročnik za preprečevanje stresa](#)

Ekonomsko-poslovna fakulteta, Univerza v Mariboru: [Premagovanje stresa kot sredstvo za zagotavljanje dobrega počutja](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Organizacijska kultura«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: obveščanje zaposlenih o spremembah po spletu ali z obvestili na oglasni deski, organizacija kratkih jutranjih sestankov za delitev dela, spodbujanje komunikacije na vseh ravneh, ozaveščanje vodilnih o pomenu odnosa do zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko kulturo v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska kultura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se, da se upoštevajo mnenja zaposlenih, se vodilni v organizaciji učijo veččin komuniciranja, zaposleni pa veččin obvladovanja vsakodnevnih izzivov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko kulturo v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska kultura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim v primeru neučinkovitega reševanja delovnih sporov nudi mediacija. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko kulturo v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

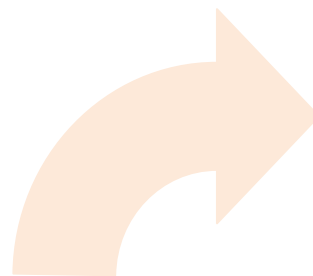


# 9. Organizacijska struktura

## Opis področja:

Področje »**Organizacijska struktura**« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **pomanjkljiva usposobljenost vodstvenih delavcev** za vodenje organizacije, **spremembe** v delovni organizaciji (npr. stečaj, reorganizacija podjetja, sprememba lastništva, odpuščanje delavcev ipd.), **zadolženost** delovne organizacije, **pomanjkanje kadrov**, začasno **odpuščanje** in ponovno zaposlovanje, **zapletena hierarhična struktura**, **nejasno določene pristojnosti** in odgovornosti zaposlenih, **nepoštena konkurenca** drugih organizacij (kraja kadrov) ipd.

Spremembe v delovni organizaciji in negotovost glede zaposlitve lahko predstavljajo grožnjo za **psihično blagostanje zaposlenih**. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za pojavljanje **preobremenjenosti** pri delu, **izčrpanostjo**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, **slabšimi rezultati**, **neproduktivnostjo** in slabšo **storilnostjo** zaposlenih, tudi **izostajanjem z dela**, **zamujanjem**, **disciplinskimi težavami** ipd. Raziskave kažejo tudi, da dejavniki znotraj organizacijske strukture, ki so povezani s posameznikovo prihodnostjo, vplivajo na **večjo fluktuacijo zaposlenih** (razmišljanje o menjavi delovnega mesta).





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Portal Moje zdravo delo: [Motivacija – prepoznajte potrebe in motive zaposlenih](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Organizacijska struktura«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: ocenjevanje vodstvenih delavcev z metodo 360 stopinj, jasno določene odgovornosti in pristojnosti zaposlenih, spodbujanje komunikacije med zaposlenimi na vseh ravneh ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko strukturo v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska struktura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, učenje asertivne komunikacije in veščin komuniciranja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko strukturo v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

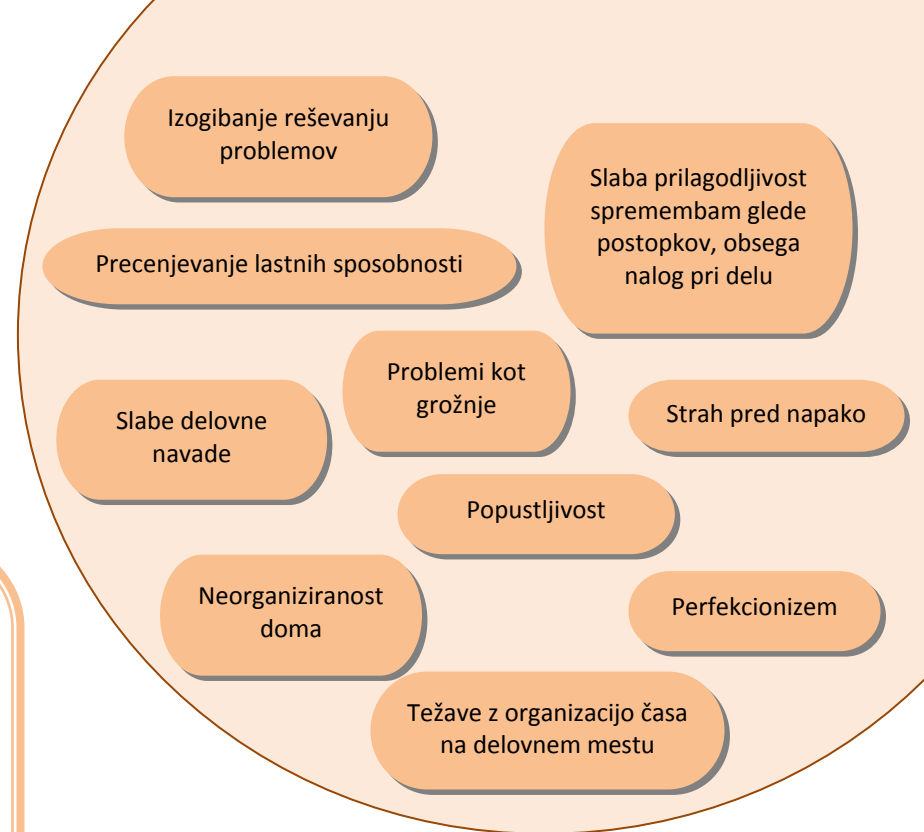
### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Organizacijska struktura«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se vpelje in razvija sistem nagrajevanja. Več priporočil za ukrepe, povezane z organizacijsko strukturo v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 10. Osebnostne značilnosti

## Opis področja:

Področje »**Osebnostne značilnosti**« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **izogibanje** oziroma **odlaganje** reševanja problemov, zaznavanje problemov kot **grožnje** in ne kot izzivi, nagnjenost k **precenjevanju** lastnih sposobnosti, **slabe delovne navade**, **težave z organizacijo** časa na delovnem mestu, **slaba prilagodljivost** spremembam (spremembe delovnih postopkov, obsega in značilnosti delovnih nalog, menjava sodelavcev na delovnem mestu), **strah pred napako**, **popustljivost** ali **perfekcionizem** zaposlenega, **neorganiziranost** doma ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenega, **nemotiviranost** za delo, **stagnacijo** na delovnem mestu (zaposleni ne napreduje, se ne uči) ipd.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Praktični nasveti za delavce o odpravljanju stresa v zvezi z delom in njegovih vzrokov](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Osebnostne značilnosti«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov**. Priporočljivi ukrepi so na primer: spodbujanje razvoja dobrih delovnih navad in sprotnega reševanja problemov s sistemi nagrajevanja delavcev, uvedba zdravstvenih krožkov za zaposlene ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z osebnostnimi značilnostmi zaposlenih v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Osebnostne značilnosti«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se razvijanje individualnih veščin zaposlenih, učenje zaposlenih obvladovanja vsakodnevnih izzivov, socialnih veščin, strategij spoprijemanja s stresom ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z osebnostnimi značilnostmi zaposlenih v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Osebnostne značilnosti«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem organiziranje rednih letnih razgovorov. Več priporočil za ukrepe, povezane z osebnostnimi značilnostmi zaposlenih v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 11. Psihofizično zdravstveno stanje

## Opis področja:

Področje »**Psihofizično zdravstveno stanje**« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega in njegovega zdravstvenega stanja, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **slaba telesna odpornost**, težave z **duševnim zdravjem** (dolgotrajna žalost, zaskrbljenost, zaposleni je že razmišljal o strokovni pomoči ali jo je že poiskal), **kronične bolečine** (dolgotrajne telesne bolečine oziroma kronično telesno obolenje), **telesna bolezen**, **tesnoba**, **zaskrbljenost**, **razdražljivost** ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost**, **izčrpanost**, **nezadovoljstvo** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, pogostimi, tudi daljšimi, bolniškimi **odsotnostmi** z dela (zdravstveni absentizem), zmanjšano storilnostjo in učinkovitostjo na delovnem mestu ipd.

Kronične bolečine,  
telesna bolezen

Tesnoba,  
zaskrbljenost,  
razdražljivost

Težave z  
duševnim  
zdravjem

Slaba telesna  
odpornost





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Čili za delo: [Promocija zdravega dela za delavce s kroničnimi boleznimi](#)

Čili za delo: [Zdravi delavci v zdravih organizacijah](#)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Promocija zdravja za delavce](#)

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Promocija duševnega zdravja na delovnem mestu](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Psihofizično zdravstveno stanje«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: redno ocenjevanje tveganj na delovnem mestu, uvedba zdravstvenih krožkov, kjer se spodbujajo pogovori v povezavi z zdravjem in dobrim počutjem zaposlenih ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s psihofizičnim zdravstvenim stanjem zaposlenih v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Psihofizično zdravstveno stanje«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organiziranje delavnic obvladovanja tesnobe in razdražljivosti, izobraževanje delavcev o ukrepih, namenjenih obvladovanju specifičnih bolezni in zdravstvenih stanj ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s psihofizičnim zdravstvenim stanjem zaposlenih v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Psihofizično zdravstveno stanje«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** zaradi prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim nudi strokovna pomoč. Več priporočil za ukrepe, povezane s psihofizičnim zdravstvenim stanjem zaposlenih v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 12. Razmejitev zasebnega življenja in dela

## Opis področja:

Področje »Razmejitev zasebnega življenja in dela« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije in družinskega okolja zaposlenega, ki lahko zanj predstavljajo veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **dodatno izobraževanje** ob delu (doseganje višje izobrazbe, prekvalifikacija), opravljanje **dodatnega dela** zunaj delovnega mesta (delo na kmetiji, popoldanska obrt ipd.), pogosto načrtovanje in opravljanje **zasebnih zadev med delom** (telefoniranje, nakupovanje, obiski), **majhna podpora** v zvezi z delom in delovnimi obveznostmi **doma** (premajhen posluš partnerja, slaba organiziranost dela doma) in v zvezi z **družinskimi obveznostmi** na delovnem mestu, malo možnosti **koriščenja očetovskega** oziroma **materinskega dopusta**, **skrajšanega delovnega časa** zaradi starševstva in **otroškega varstva** na delovnem mestu ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost**, **izčrpanost**, **nezadovoljstvo** z delom, **nemotiviranost** za njegovo opravljanje, **slabše rezultate**, več **odsotnosti** z dela (absentizem) ipd. Raziskave so pokazale, da lahko že skromni ukrepi (na primer fleksibilen urnik in podpora nadrejenih glede družinskih obveznosti zaposlenih) vodijo do občutka delavcev, da imajo nadzor nad situacijo, prav ta pa naj bi bil ključni dejavnik pri **zmanjševanju konfliktnosti vlog** na družinskem in poklicnem področju.

Dodatna dela zunaj delovnega mesta

Majhna podpora družine v zvezi z delom

Majhna podpora na delu glede družinskih obveznosti

Dodatno izobraževanje ob delu

Pogosto načrtovanje in opravljanje zasebnih zadev med delom

Malo možnosti koriščenja očetovskega dopusta

Malo možnosti skrajšanega delovnega časa zaradi starševstva

Malo možnosti otroškega varstva na delovnem mestu





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Razmejitev zasebnega življenja in dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: več ugodnosti za zaposlene z otroki, izmenično delo od doma, fleksibilen delovni čas, otroški časovni bonus, koriščenje družinskega premora ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razmejitvijo zasebnega življenja in dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Razmejitev zasebnega življenja in dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se upoštevanje mnenja zaposlenih, organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razmejitvijo zasebnega življenja in dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

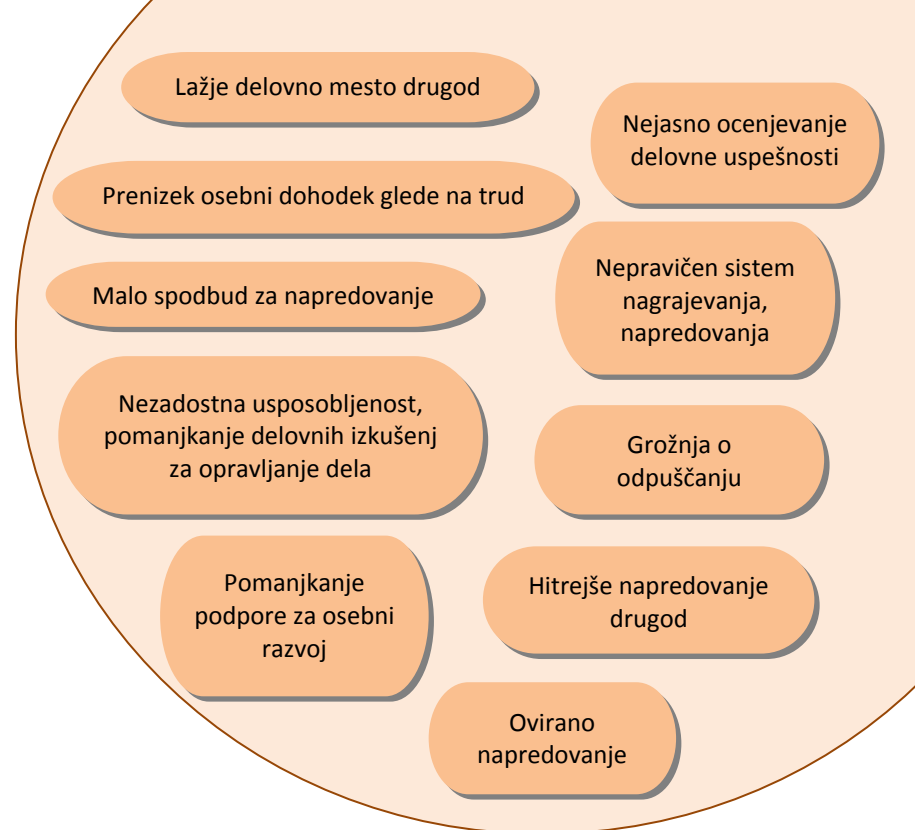
Kadar stolpec področja »Razmejitev zasebnega življenja in dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** zaradi prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča, da se na primer omogoči postopno podaljševanje delovnega časa. Več priporočil za ukrepe, povezane z razmejitvijo zasebnega življenja in dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).



# 13. Razvoj poklicne kariere

## Opis področja:

Področje »Razvoj poklicne kariere« je povezano z različnimi značilnostmi delovne organizacije, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **malo spodbud** za napredovanje, **prenizek osebni dohodek** glede na vloženi napor pri delu, **nejasno ocenjevanje delovne uspešnosti**, **boljše in lažje napredovanje v drugi delovni organizaciji**, pomanjkanje **podpore pri osebni razvoju**, **ovirano napredovanje**, grožnja o **odpuščanju**, **pomanjkanje izkušenj** oziroma nezadostna usposobljenost za opravljanje dela, nepravičen sistem **nagrajevanja in napredovanja**, možnost **opravljanja lažjega dela na drugem delovnem mestu** ali v drugi organizaciji ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane z **nezadovoljstvom** z delom in delovno organizacijo, **slabšo storilnostjo in rezultati** pri delu, **nemotiviranostjo** za njegovo opravljanje, **fluktuacijo** (delavci zapuščajo delovno organizacijo) ipd.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Vlada Republike Slovenije: [Letni pogovor s sodelavcem](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Razvoj poklicne kariere«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: usklajevanje kompleksnosti delovnih nalog z izobrazbo, kompetencami in dohodki zaposlenih, nudenje povratne informacije delavcem o njihovem delu, organizacija rednih letnih razgovorov ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razvojem poklicne kariere v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Razvoj poklicne kariere«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se učenje zaposlenih veščin komunikacije, izobraževanje vodstvenih delavcev o vodstvenih veščinah ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z razvojem poklicne kariere v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

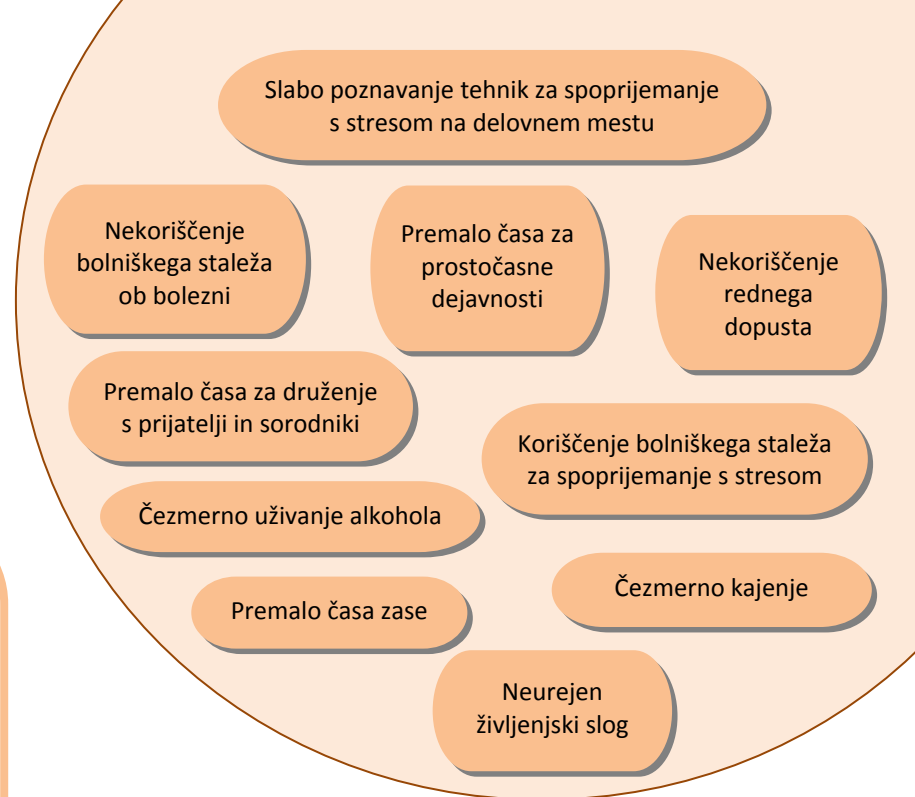
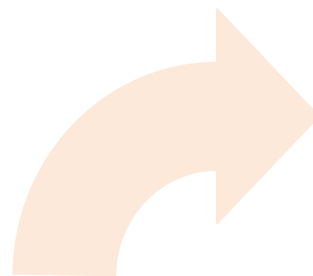
Kadar stolpec področja »Razvoj poklicne kariere«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem omogočanje postopnega vračanja na delo. Več priporočil za ukrepe, povezane z razvojem poklicne kariere v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 14. Skrb zase

## Opis področja:

Področje »Skrb zase« je povezano z različnimi značilnostmi zaposlenega, ki lahko predstavljajo zanj veliko obremenitev, kadar se pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **nekoriščenje rednega dopusta**, **nekoriščenje bolniškega staleža** ob bolezni ali njegovo koriščenje, **kadar delo postane preveč stresno**, **primanjkovanje časa zase**, za **prostočasne dejavnosti** ter za **druženje** s prijatelji in sorodniki, **neurejen življenjski slog** (neredni obroki, neurejen spalni cikel, pomanjkanje športne dejavnosti), **slabo poznavanje tehnik** za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu, **prekomerno kajenje** in uživanje **alkohola** ipd.

Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenih, **nezadovoljstvo** z delom in delodajalcem, **nemotiviranost** za delo, **slabše rezultate** dela in **nizko** storilnost, **slabo zdravje** in **povečano odsotnost z dela** (absentizem) ipd.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: [Nekadilska delovna okolja](#)

Nacionalni inštitut za javno zdravje: [Alkohol v Sloveniji](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Skrb zase«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: ozaveščanje delavcev o pomembnosti priložnostnih dejavnosti, zdravega načina življenja, posledicah prekomernega kajenja in uživanja alkohola, uvedba zdravstvenih krožkov za delavce ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s skrbjo zase v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Skrb zase«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se nudenje možnosti vključitve v program opuščanja pitja alkohola in kajenja za zaposlene, izobraževanje delavcev o pomenu pravočasnega ukrepanja v primeru bolezni ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane s skrbjo zase v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

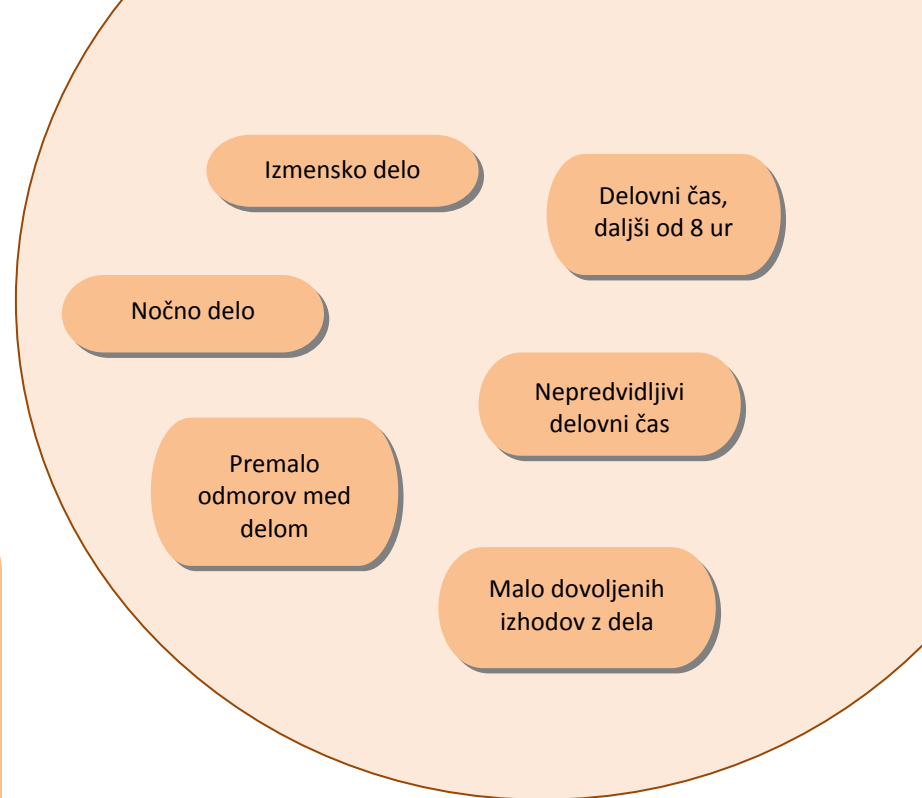
### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Skrb zase«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem nudenje svetovanja zaposlenim. Več priporočil za ukrepe, povezane s skrbjo zase v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 15. Urnik dela

## Opis področja:

Področje »**Urnik dela**« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **izmensko** delo, **nočno** delo, delovni čas, ki je **daljši od 8 ur**, **nepredvidljivi** delovni čas, **premalo odmorov** med delom, **malo dovoljenih izhodov** z dela med delovnim časom ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** in **nesreče** pri delu, **preobremenjenostjo**, **izčrpanostjo**, **nezadovoljstvom** z delodajalcem, **nemotiviranostjo** za delo, pa tudi s **povečano odsotnostjo** z dela (absentizem), **fluktuacijo** (zapuščanje delovne organizacije) ipd. Posledici izmeničnega in dolgotrajnega dela sta velikokrat tudi **stres** in **izčrpanost**. Pri teh posameznikih so pogosti tudi **konflikti** med zahtevami doma in v službi ter težave s prekinjenim **ritmom spanja**. Izmensko in nočno delo pa lahko vplivata tudi na **družabno življenje zaposlenih**.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Delo in varnost: [Nočno delo v promociji zdravja](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Urnika dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: povečanje fleksibilnosti odmorov, kjer si zaposleni sami določajo, kdaj bodo odšli na odmor, povečanje fleksibilnosti izhodov z dela, omogočanje zaposlenim, da si sami določajo izmene ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z urnikom dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Urnika dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organizacija uvodnih delavnic za učenje načrtovanja izmenskega dela in časa v primeru nočnih izmen ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z urnikom dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Urnika dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** zaradi prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem omogočanje zaposlenim postopno vračanje na delo. Več priporočil za ukrepe, povezane z urnikom dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

# 16. Vloga in odgovornost v organizaciji

## Opis področja:

Področje »**Vloga in odgovornost v organizaciji**« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: veliko **opravka z ljudmi** pri delu, velika **odgovornost za ljudi** (stranke, uporabniki, varovanci, bolniki, učenci), **čustveno obremenjujoči pogovori** s strankami kot del delovnih nalog, **pretresljivi in neprijetni prizori** v delovnem okolju, **hude posledice** napake na delovnem mestu (materialna ali druga težko popravljiva škoda), občutek **osebne odgovornosti za uspeh podjetja**, od **rezultatov dela** zaposlenega ali uspešnosti dela sodelavcev **odvisen uspeh organizacije**, **izogibanje prevzemanju odgovornosti** pri delu ipd.

Vsak izmed zaposlenih ima znotraj organizacije svojo vlogo. V okviru tega lahko pride do **preobremenjenosti** zaradi negotovosti oziroma konfliktnosti vloge ali odgovornosti za druge zaposlene. Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **napake** in **nesreče** pri delu, **izčrpanost**, **izgorelost**, večjo **odsotnost** z dela (absentizem), **fluktuacijo** (zapuščanje delovne organizacije) ipd.

Velika odgovornost za ljudi pri delu

Od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije

Izogibanje prevzemanju odgovornosti pri delu

Občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja

Pretresljivi, neprijetni prizori v delovnem okolju

Hude posledice napake na delovnem mestu

Veliko opravka z ljudmi pri delu

Čustveno obremenjujoči pogovori s strankami kot del delovnih nalog





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Uporabne povezave:

Zbornica zdravstvene in babiške nege: [Kako zmanjšati stres in izgorevanje na delovnem mestu](#)

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Vloga in odgovornost v organizaciji«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju in odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: jasno določene odgovornosti in delovne naloge zaposlenih, organizacija tedenskih poročevalskih sestankov (t. i. *debriefing meetings*), na katerih se spodbuja komunikacija med zaposlenimi ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vlogo in odgovornostjo v organizaciji v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Vloga in odgovornost v organizaciji«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se organizacija delavnic obvladovanja vsakodnevnih izzivov, vključevanje zdravih dejavnosti v organizacijo, oblikovanje delovne skupine, ki je odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vlogo in odgovornostjo v organizaciji v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

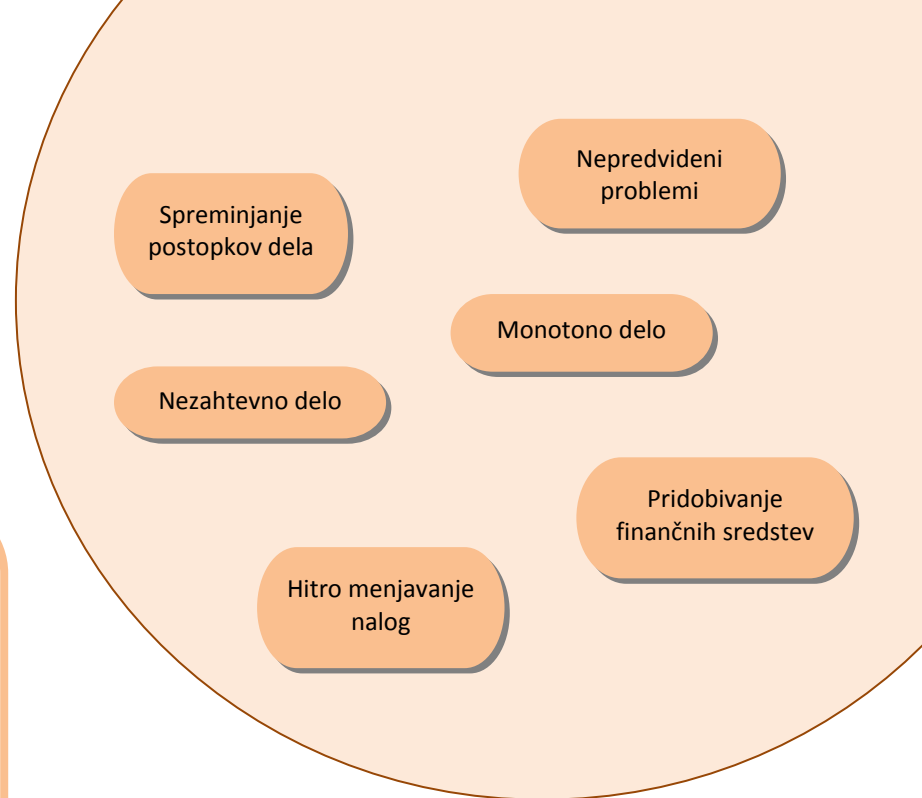
Kadar stolpec področja »Vloga in odgovornost v organizaciji«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča, da se zaposlenim zagotovijo redna srečanja s svetovalno službo. Več priporočil za ukrepe, povezane z vlogo in odgovornostjo v organizaciji v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).



# 17. Vsebina dela

## Opis področja:

Področje »Vsebina dela« je povezano z različnimi značilnostmi dela, ki lahko predstavljajo veliko obremenitev za delavca, kadar se ta pogosto spoprijema z dejavniki, kot so: **nezahtevno** ali **monotono** delo, ki vključuje **malo raznolikih delovnih nalog**, nenehno **spreminjanje postopkov dela**, srečevanje z **nepredvidenimi problemi** med delom, hitro **menjavanje delovnih nalog**, sodelovanje pri **pridobivanju finančnih sredstev**, kar je pogoj za polno plačo oziroma za zadržanje zaposlitve ipd.



Prekomerne obremenitve na tem področju so povezane s povečanim tveganjem za **preobremenjenost** in **izčrpanost** zaposlenih, **nezadovoljstvo** z delodajalcem, **nemotiviranost** za delo, **slabe rezultate** dela in slabšo **storilnost**, **fluktuacijo** (zapuščanje delovne organizacije), **izostajanja** z dela (absentizem) ipd. **Monotono delo** pa lahko poleg tega vodi tudi do dolgčasa, anksioznosti, depresije in splošnega slabšega zdravja.





## Oblikovanje ukrepov s pomočjo orodja OPSA

### Majhno tveganje

Stolpec področja »Vsebina dela«, ki se izriše v profilu OPSA v segmentu **majhno tveganje**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na svojem delovnem mestu ni spoprijel s takšnim obsegom in intenziteto dejavnikov, povezanih s tem področjem, da bi ogrozili njegovo zdravje. V primeru majhnega tveganja so najprimernejši **ukrepi na primarni ravni**, ki so po svoji naravi **preventivni** ter usmerjeni predvsem k **zmanjševanju** in **odpravljanju morebitnih virov obremenitev**. Priporočljivi ukrepi so na primer: reorganizacija dela in rotacija delovnih mest, usklajevanje delovnih nalog s kompetencami in izobrazbo zaposlenih, postopno uvajanje morebitnih sprememb na delovnem mestu, vključevanje raznolikih delovnih nalog ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vsebino dela v primeru majhnega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Povečano tveganje

Kadar stolpec področja »Vsebina dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže prvo mejo in doseže raven **povečanega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema s **povečanim obsegom in intenziteto dejavnikov**, povezanih s tem področjem, kar že lahko predstavlja **grožnjo** za njegovo zdravje. V primeru povečanega tveganja se primarni ukrepi **dopolnjujejo z ukrepi na sekundarni ravni**, saj gre za večje obremenitve. Ukrepi so v tem primeru usmerjeni v **zmanjševanje ali upočasnjevanje negativnih učinkov** prepoznanih psihosocialnih obremenitev. Priporoča se, da se zaposleni izobražujejo o načinih pridobivanja finančnih sredstev in učijo obvladovanja vsakodnevnih izzivov, se upoštevajo njihova mnenja ipd. Več priporočil za ukrepe, povezane z vsebino dela v primeru povečanega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

### Visoko tveganje

Kadar stolpec področja »Vsebina dela«, ki se izriše v profilu OPSA, preseže drugo mejo in doseže raven **visokega tveganja**, pomeni, da se delavec v zadnjih 12 mesecih na delovnem mestu spoprijema z **visokimi in izredno intenzivnimi obremenitvami**, povezanimi s tem področjem, kar **vpliva tudi na njegovo zdravje**. Delavec že **doživlja posledice** prekomernih obremenitev, zato je potrebno **takojšnje ukrepanje na vseh ravneh**. V primeru visokega tveganja se **ukrepom na primarni in sekundarni ravni** priključijo tudi tisti na **terciarni**. Ti so po svoji naravi **rehabilitacijski** in namenjeni **zdravljenju posledic** zaradi izpostavljenosti stresu. Na tem mestu se priporoča predvsem, da se zaposlenim prilagodi delovno mesto. Več priporočil za ukrepe, povezane z vsebino dela v primeru visokega tveganja, si lahko preberete [TUKAJ](#).

## 3 Delo z excelovo datoteko orodja OPSA, namenjeno vnosu podatkov in njihovi analizi

### 3.1 Kaj sestavlja orodje OPSA?

Orodje OPSA je namenjeno ocenjevanju psihosocialnih tveganj v različnih podjetjih oziroma delovnih organizacijah. Sestavljeno je iz treh delov oziroma datotek, in sicer vsebuje:

- **priročnik** za uporabo orodja OPSA v formatu pdf,
- **vprašalnik OPSA**, ki je namenjen tiskanju in ročnemu izpolnjevanju,
- **excelovo datoteko za vnašanje in vrednotenje** podatkov iz vprašalnika OPSA.

Vprašalnik OPSA je nadalje sestavljen iz dveh delov:

- splošnega dela, ki sprašuje po **sociodemografskih** in **zdravstvenih** podatkih zaposlenih,
- ožjega dela, ki vsebuje lestvico za **vrednotenje psihosocialnih obremenitev** zaposlenega.

Odgovore iz izpolnjenih tiskanih različic vprašalnika lahko ročno vnašate v excelovo datoteko, ki je ustvarjena tako, da se po vnosu podatkov samodejno izračunajo ustrezne vrednosti lestvic, te pa se samodejno pretvorijo v grafikone in tabele. Maska za vnos je oblikovana tako, da predstavlja preslikavo vprašalnika OPSA v tiskani različici, zato jo lahko uporabite tudi za vnašanje podatkov v primeru, ko želi posameznik izdelati oceno lastnih obremenitev. V tem primeru lahko svoje odgovore vnaša neposredno v excelovo datoteko (v zavihek »Vnos OPSA podatkov«).

### 3.2 Pomembna opozorila pri delu z excelovo datoteko za vnašanje in vrednotenje podatkov iz vprašalnika OPSA

Pred uporabo orodja OPSA dobro preberite vsebino priročnika za njegovo uporabo.

Z vprašalnikom OPSA zaposleni posredujejo svoje videnje nekaterih področij lastnega življenja, dela in zaznavanja obremenitev tako v delovnem okolju kot tudi zunaj njega. Ker gre ponekod za osebna vprašanja, lahko prihaja tudi do podajanja socialno zaželenih odgovorov in posledično izkrivljenih rezultatov. Za zagotavljanje večje objektivnosti rezultatov je treba **zagotoviti anonimnost** podatkov. Zaposleni naj vprašalnike izpolnijo brez navajanja imen ali priimkov. Zagotoviti jim je treba, da podatki in rezultati **ne bodo ogrozili njihovega dela** oziroma položaja na delovnem mestu, ampak bodo pridobljeni z namenom, da delovna organizacija preuči intenziteto in obseg obremenitev zaposlenih ter na osnovi teh izsledkov začne izvajati ustrezne ukrepe za zagotavljanje bolj zdravih in varnih delovnih mest ter posledično večjega zadovoljstva zaposlenih.

Orodje OPSA je prosto dostopno orodje, ki ga je zasnovala raziskovalna skupina Druženomedicinskega inštituta ZRC SAZU. Pri njegovi uporabi in pri javnih predstavitev rezultatov, pridobljenih z orodjem OPSA, navajajte naslednji vir: *Lilijana Šprah in Barbara Dolenc: Orodje za*

*obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma (orodje OPSA), Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU, oktober 2014.*

Za vsakršne spremembe in prilagoditve orodja ter za njegovo uporabo kot spletne aplikacije je treba pridobiti dovoljenje avtoric.

Orodje OPSA omogoča vnos podatkov in njihovo analizo zgolj za eno poklicno skupino. Če želite opraviti analizo za več poklicnih skupin, lahko podatke vnesete in shranite v dve ločeni datoteki. Če želite podrobno primerjavo med več skupinami, pa vam pri tem lahko pomaga raziskovalna skupina Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU. V tem primeru nam lahko pišete na elektronski naslov: [lilijana.sprah@zrc-sazu.si](mailto:lilijana.sprah@zrc-sazu.si) ali nas pokličete na telefonsko številko: +386 1 470 64 39.

### 3.3 Kako uporabiti orodje OPSA?

#### 3.3.1 Pred uporabo orodja OPSA

Orodje na podlagi rezultatov izdelava profil obremenitev v posamezni poklicni skupini. To pomeni, da je pred njegovo uporabo pomembno **opredeliti vhodne kriterije poklicnih skupin in delovnih mest**, kjer se bo orodje uporabilo. Med različnimi poklicnimi profili in delovnimi mesti se obremenitve razlikujejo, zato je pomembno, da so v posameznih poklicnih skupinah zaposleni, ki delajo na **podobnih delovnih mestih**. Da se izognemo izkrivljenosti rezultatov, je zato pomembno, da **različne poklicne skupine obravnavamo ločeno**. Zato je nujno, da se oblikujejo skupine zaposlenih iz posameznih poklicev **glede na podobnost njihovih delovnih okolij** oziroma glede na **vsebinsko sorodna delovna mesta**.

Če boste opravili oceno tveganj, ki jim je izpostavljena določena poklicna skupina zaposlenih, najprej v ustreznem številu izvodov natisnite vprašalnik OPSA, dostopen na spletni strani Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU na naslednji povezavi: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>.

Zaposlenim pojasnite namen in cilje izvedbe ocenjevanja, jim posredujte navodila ter povejte, da **izpolnjevanje vprašalnika traja v povprečju 15–20 minut**. Pomembno je, da osebam, ki bodo vprašalnik izpolnile, zagotovite anonimnost, zato naj ne **navajajo imen in priimkov**. **Vprašalnik naj oddajo na način, ki ne omogoča identifikacije** (predlagamo oddajanje v zaprtih kuvertah in v zbirne škatle, ki jih lahko postavite na nekaj različnih mest v podjetju).

#### 3.3.2 Tehnična navodila za uporabo in vrednotenje rezultatov, dobljenih z vprašalnikom OPSA

Excelova datoteka za vnašanje in vrednotenje podatkov je prilagojena za delo **v okolju Windows, Microsoft Office Excel 2007 in novejše različice**, in **ne deluje pravilno v starejših okoljih MS Office**, zato je pomembno, da imate na računalniku nameščeno ustrezno različico programa. Excelova datoteka za vnos in vrednotenje podatkov orodja OPSA je zaščiten dokument, ki omogoča vnašanje in

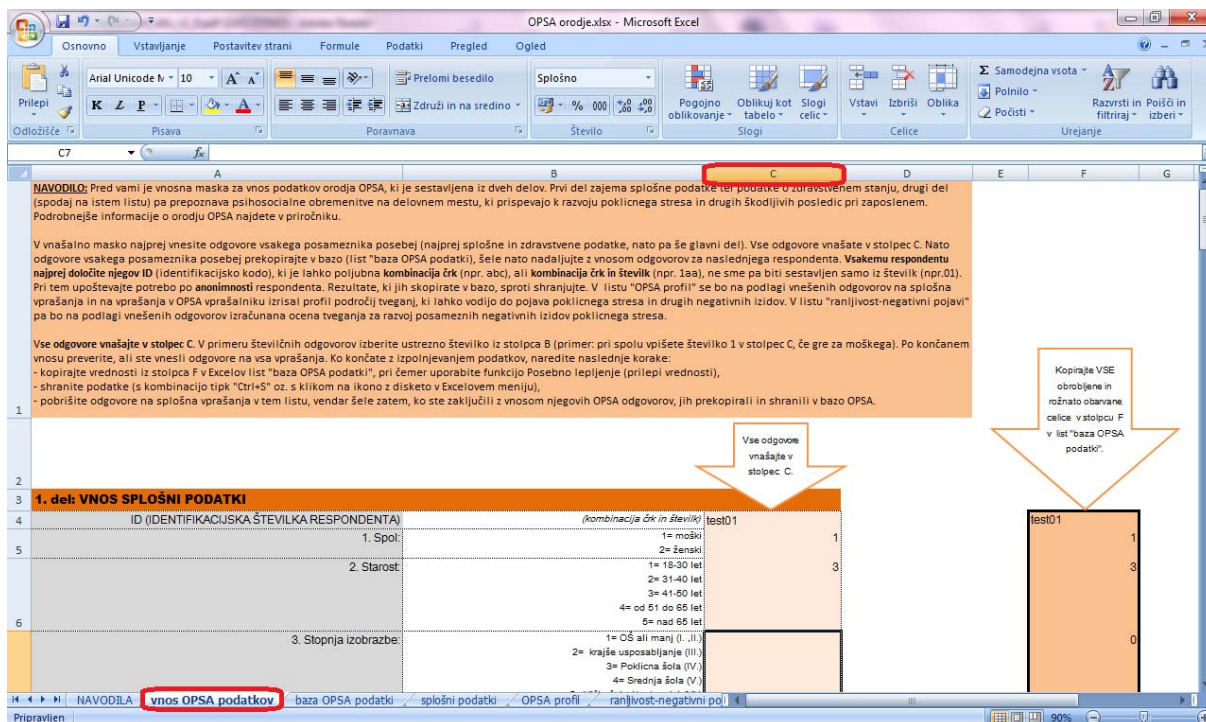
kopiranje podatkov v za to predvidene stolpce, uporabnikom pa ne omogoča drugih posegov, ki bi lahko ogrozili pravilen izračun končnih rezultatov. Za uporabo excelove datoteke za vnašanje in vrednotenje podatkov zadostuje osnovno poznavanje dela v excelu (vnos podatkov, kopiranje, lepljenje, tiskanje). Tehnična navodila, ki sledijo v nadaljevanju, so namenjena osebam, ki bodo podatke vnašale in jih analizirale. Navodila za delo z excelovo datoteko najdete tudi v vsakem delovnem listu v sami datoteki.

V nadaljevanju je na praktičnih primerih po korakih opisan postopek vnosa odgovorov in izpisa rezultatov ter seznama ukrepov za posamezne psihosocialne obremenitve. Excelova datoteka je zasnovana tako, da za vsakega zaposlenega vpišete splošne podatke ter podatke osrednjega vprašalnika OPSA v vnosno masko (v označeni stolpec v delovnem listu »vnos OPSA podatkov«) in jih shranite v bazo podatkov OPSA (delovni list z imenom »baza OPSA podatki«). Na podlagi vnesenih odgovorov v delovni list »baza OPSA podatki« se bodo izpisali naslednji rezultati:

- **splošni sociodemografski in zdravstveni podatki udeležencev** (v delovnem listu »splošni podatki & zdravje«),
- **profil psihosocialnih obremenitev** na delovnem mestu (v delovnem listu »OPSA profil«). S klikom na posamezne obremenitve v profilu OPSA lahko dostopate tudi do ustreznih seznamov **ukrepov za obvladovanje posameznih obremenitev** na primarni, sekundarni in terciarni ravni,
- ocena **ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov**, povezanih z obremenitvami na delovnem mestu (doživljanje prekomernega stresa, absentizem, zmanjšana učinkovitost/storilnost, izpostavljenost nasilju na delovnem mestu, fluktuacija) pri analizirani poklicni skupini, in povprečna ocena, ki jo je skupina podala glede skrbi delodajalca za zdravje zaposlenih.

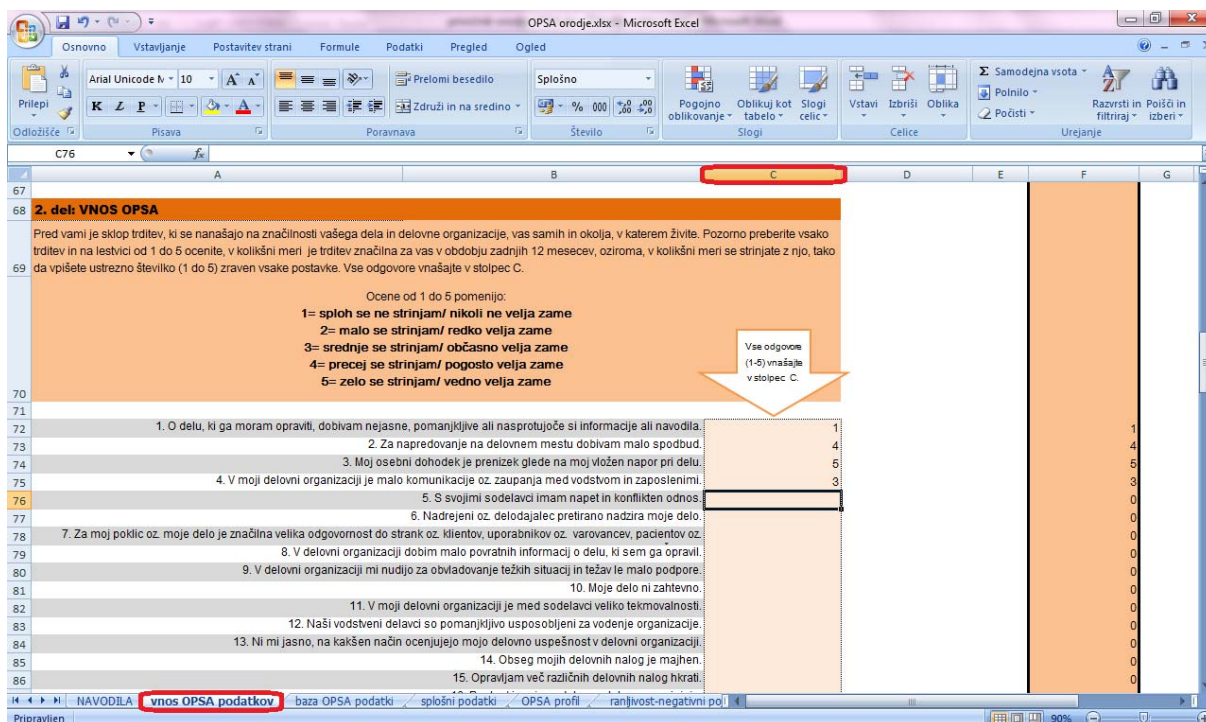
### 3.3.3 Vnos podatkov

Vse odgovore vprašalnika OPSA vnašate v delovni list »vnos OPSA podatkov« v excelovi datoteki. Vse podatke vnašate **v stolpec C na tem delovnem listu** v rožnato obarvana polja. Najprej vnesite splošne podatke za posameznega zaposlenega (Slika 3), nato pa še podatke osrednjega dela vprašalnika OPSA (Slika 4). Vsakemu zaposlenemu najprej določite **poljubno identifikacijsko kodo (ID)**, ki naj nujno vsebuje eno ali več črk oziroma kombinacijo črk in števil.



Slika 3: Vnos splošnih podatkov v delovni list »vnos OPISA podatkov«

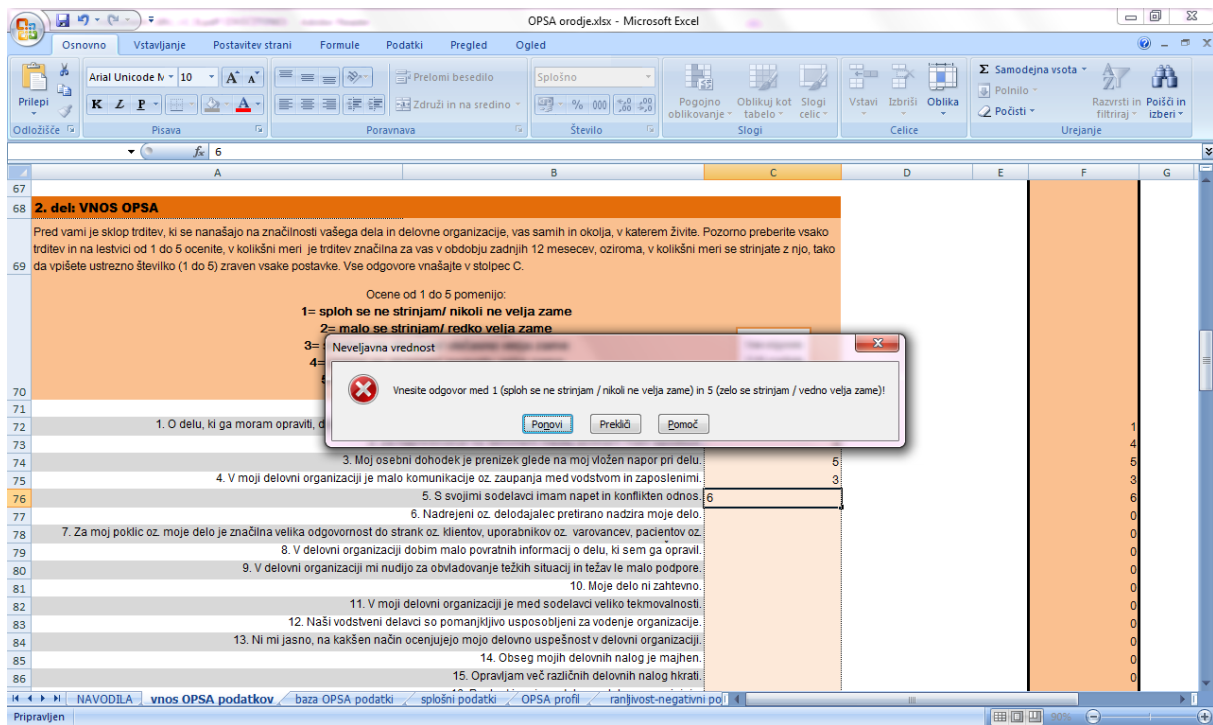
Ko zaključite vnos splošnih podatkov, vnesite še podatke iz osrednjega dela vprašalnika OPISA. Te podatke vnašajte v isti delovni list, v za to pripravljen prostor pod prostorom za vnos splošnih podatkov. Podatke ponovno vnašajte v stolpec C v delovnem listu »vnos OPISA podatkov« v rožnato obarvane celice (Slika 4).



Slika 4: Vnos osrednjih podatkov vprašalnika OPISA v delovni list »vnos OPISA podatkov«

### 3.3.4 Varnostna opozorila ob napačnih vnosih

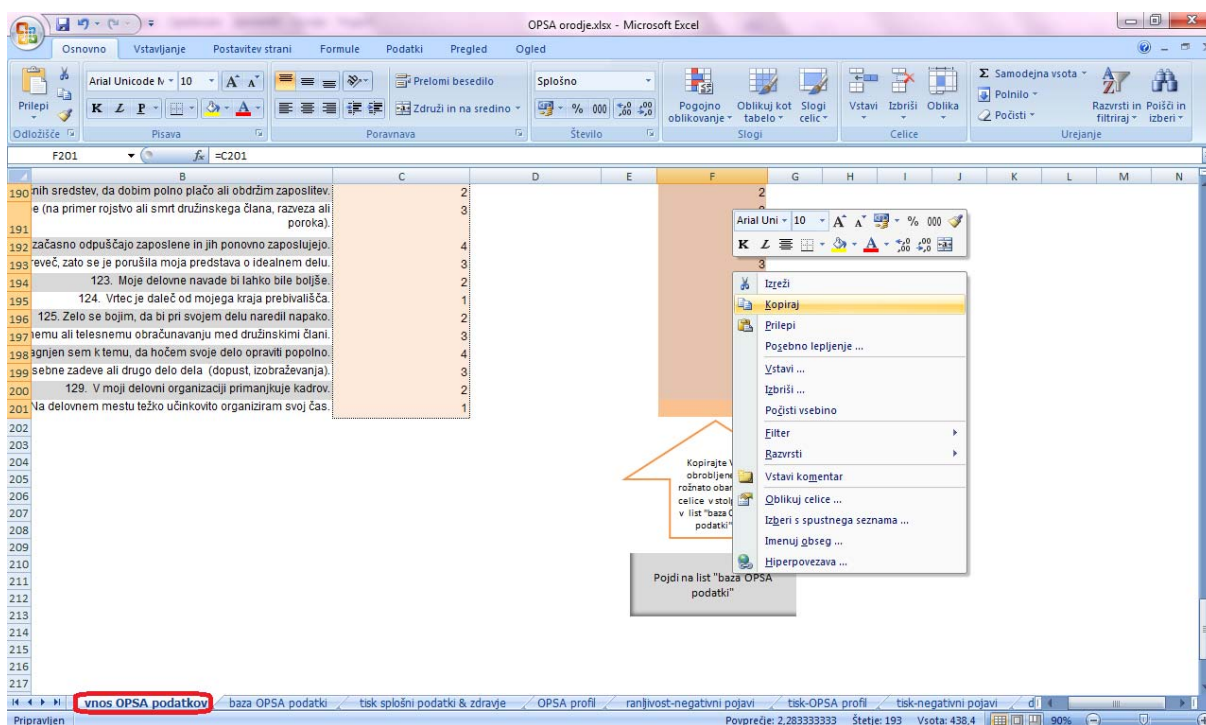
Ko vnašate odgovore v vnosno masko (v stolpec C v delovnem listu »vnos OPSA podatkov«), se lahko zgodi, da se zatipkate oziroma vnesete neustrezno vrednost. V takem primeru se bo na zaslonu izpisalo opozorilo »Napačen vnos« (Slika 5), ki vas bo opomnilo na dovoljeni razpon odgovorov. Ko boste izbrali možnost »Ponovi« ali »Prekliči«, boste lahko še enkrat vnesli svoj odgovor. Če pa zaposleni **na določeno postavko vprašalnika OPSA ni odgovoril**, pustite celico pri tem vprašanju oziroma postavki **prazno in vanjo ne vnašajte ničesar!**



Slika 5: Napačen vnos vrednosti na postavko

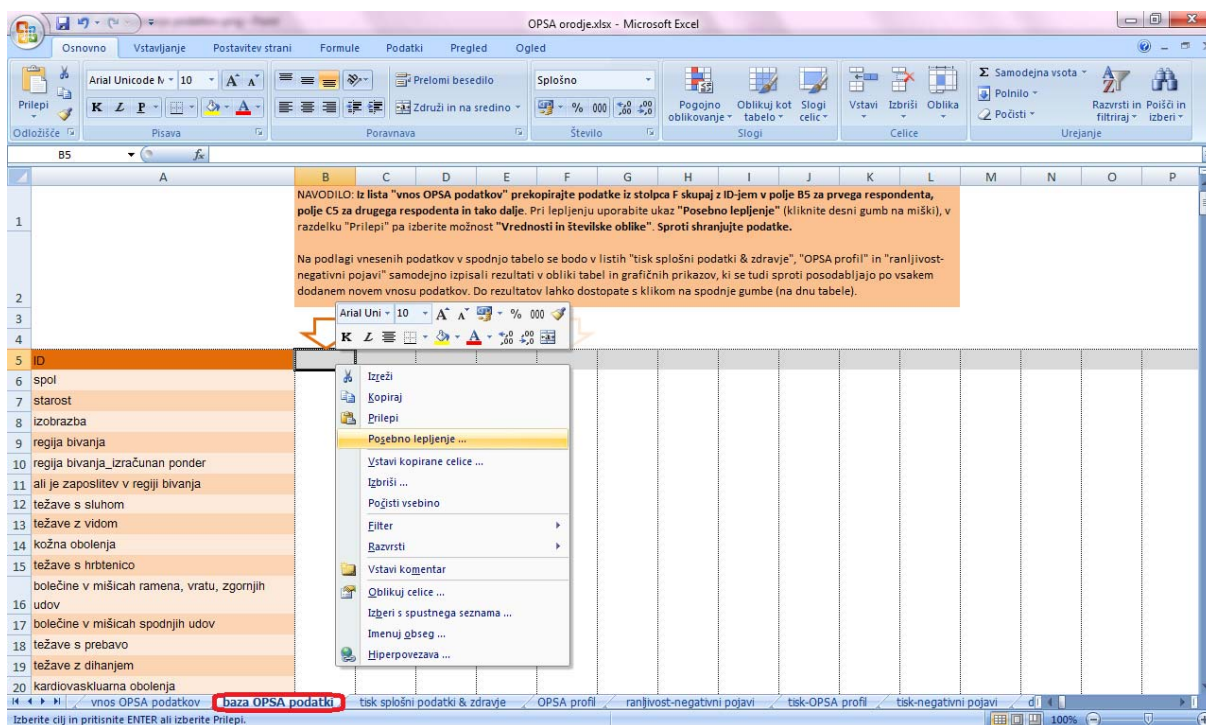
### 3.3.5 Kopiranje podatkov v bazo

Ko zaključite vnos vseh podatkov posameznega zaposlenega, označite vse temno rožnate celice v stolpcu F v listu »vnos OPSA podatkov«. Vse celice kopirajte. To storite tako, da pritisnete desno tipko računalniške miške in izberite funkcijo »Kopiraj« oziroma pritisnete kombinacijo tipk »Ctrl + C«.



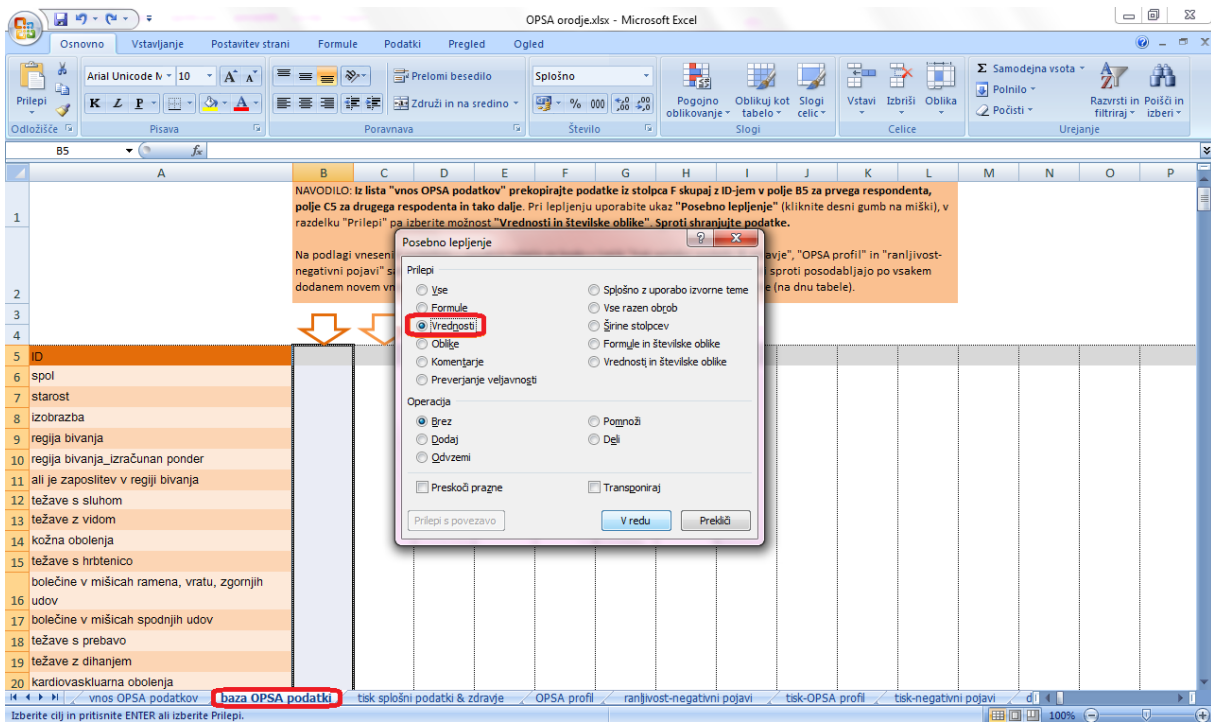
Slika 6: Kopiranje podatkov iz lista »vnos OPSA podatkov«

Odgovore iz stolpca F v listu »vnos OPSA podatkov« nato **prilepite v bazo**. Z desnim gumbom na miški kliknete na celico, kamor bi radi podatke prenesli, in izberete možnost »Posebno lepljenje« ter nato možnost »Vrednosti«, kot kažeta sliki 7 in 8.



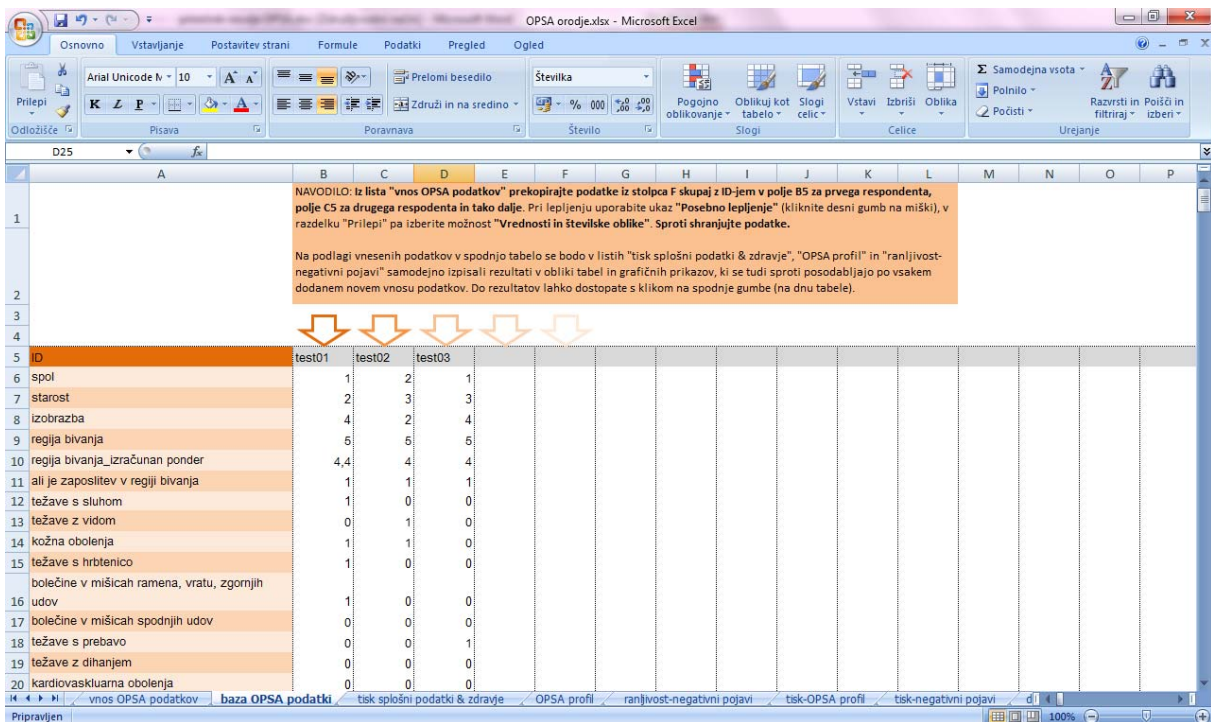
Slika 7: Lepljenje podatkov v list »baza OPSA podatki«, izbira možnosti »Posebno lepljenje«



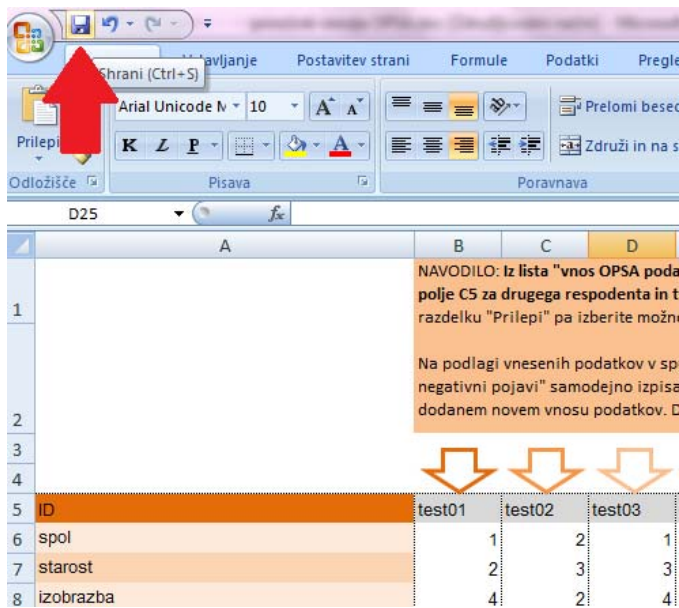


Slika 8: Lepljenje podatkov v list »baza OPISA podatki«, izbira možnosti »Vrednosti«

Vse vnesene podatke vprašalnika OPISA naslednjih udeležencev prekopirajte v **sosejni stolpec v listu »baza OPISA podatki«**, kot to označujejo puščice v datoteki. Ne pozabite **shraniti** podatkov vsakokrat, ko skopirate odgovore novega udeleženca v bazo. To storite s pritiskom na kombinacijo tipk »Ctrl + S« oziroma s klikom na simbol diskete v orodni vrstici na vrhu dokumenta (Slika 10).



Slika 9: Ustvarjanje baze podatkov vseh udeležencev

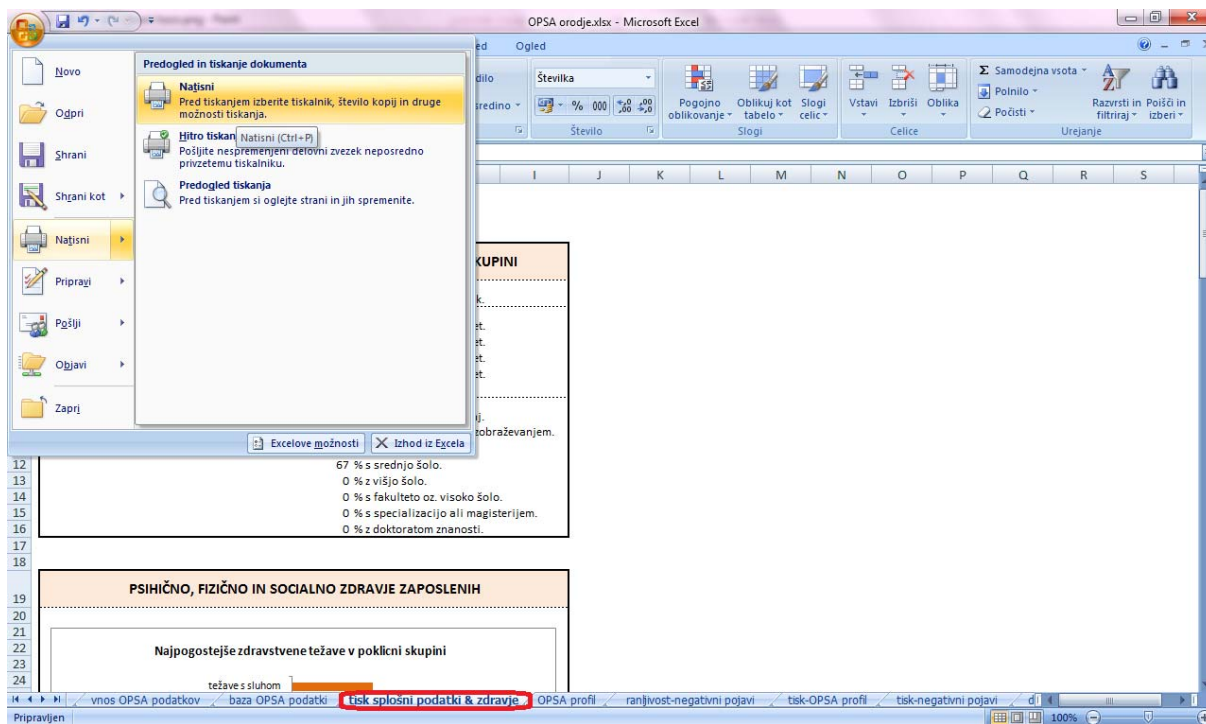


**Slika 10:** Podatke shranite s klikom na disketo v zgornjem levem kotu datoteke.

### 3.3.6 Pregled splošnih in zdravstvenih podatkov zaposlenih

V delovnem listu »**tisk splošni podatki & zdravje**« se bodo na podlagi vnesenih podatkov v prvi del vprašalnika v obliki tabel in rezultatov izrisali **podatki o splošnih sociodemografskih in zdravstvenih podatkih zaposlenih v poklicni skupini**. Ti podatki omogočajo širši pregled značilnosti skupine glede na to, kakšen je delež moških in žensk v njej, kakšna je izobrazbena struktura skupine, katere zdravstvene težave (bolezni in težave, povezane s stresom) prevladujejo, kakšne so njihove posledice ipd.

Podatki v tem delovnem listu so že pripravljene za tisk, zato jih lahko po želji neposredno natisnete s klikom na zavihek »Datoteka«, kjer izberete možnost »Natisni«.

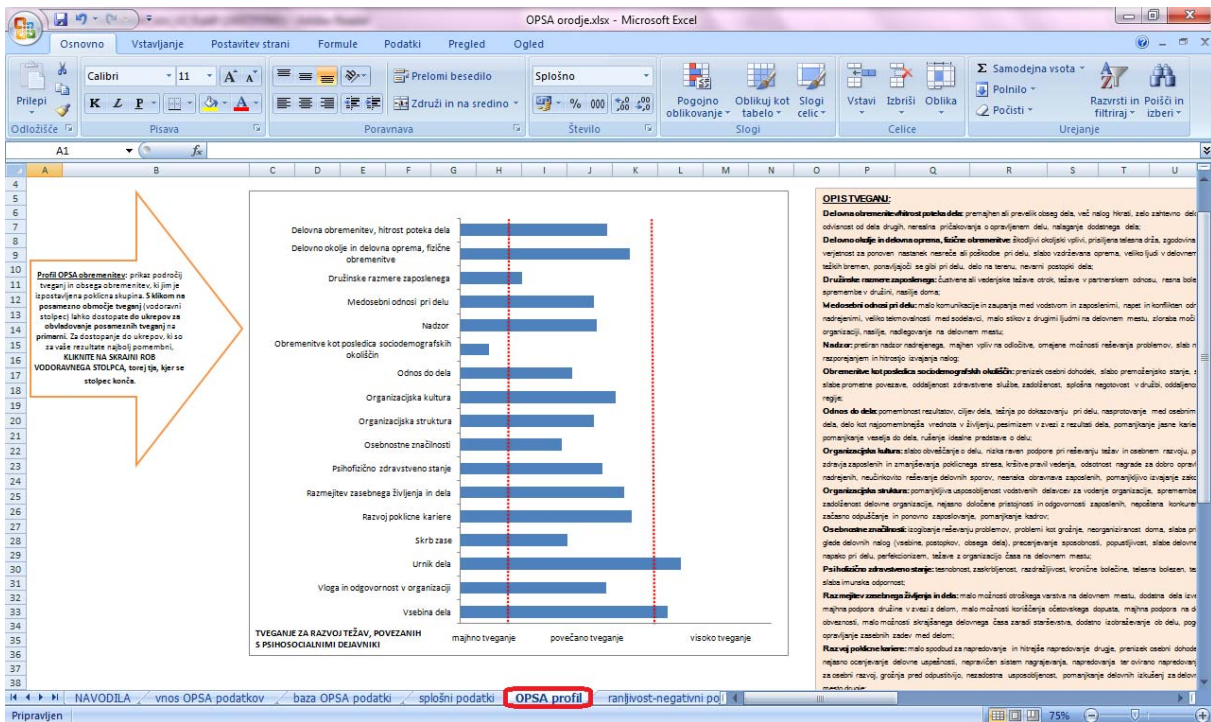


Slika 11: Tiskanje splošnih in zdravstvenih podatkov

### 3.3.7 Profil področij psihosocialnih tveganj OPSA

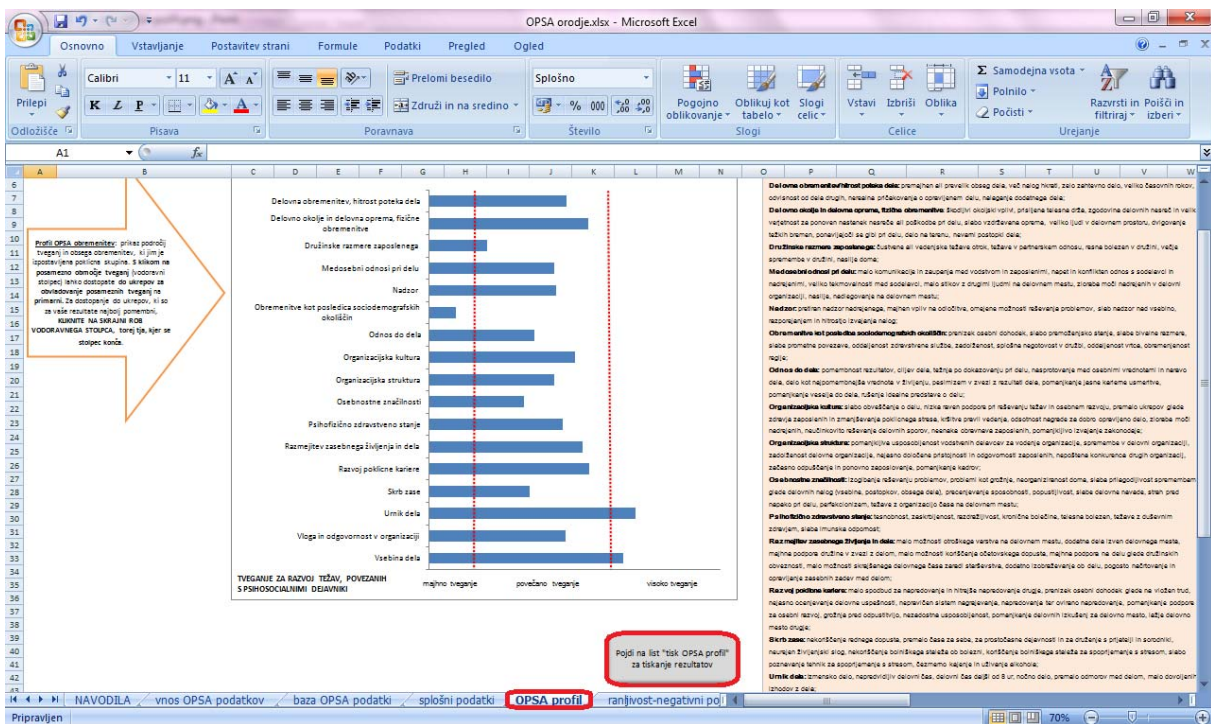
Profil tveganj za razvoj težav, povezanih s psihosocialnimi dejavniki, se po vnosu podatkov avtomatsko izriše v delovnem listu »OPSA profil«. Profil se z vnosi sproti izrisuje, kar pomeni, da se z vsakim novim vnosom spremeni.

V profilu je z rdečimi mejami (rdeče črtkane črtice) označena **stopnja tveganja za razvoj težav**, povezanih s psihosocialnimi dejavniki na delovnem mestu. Majhno tveganje predstavljajo tisti dejavniki, kjer vodoravni stolpec v profilu ne preseže prve rdeče navpične črte. Povečano tveganje predstavljajo tisti dejavniki, kjer vodoravni stolpec v profilu preseže prvo rdečo navpično črto. Visoko tveganje pa predstavljajo tisti dejavniki, kjer vodoravni stolpec preseže drugo rdečo navpično črto. Na desni strani profila so opisana posamezna tveganja, ki jih meri orodje OPSA.



Slika 12: Profil obremenitev orodja OPSA

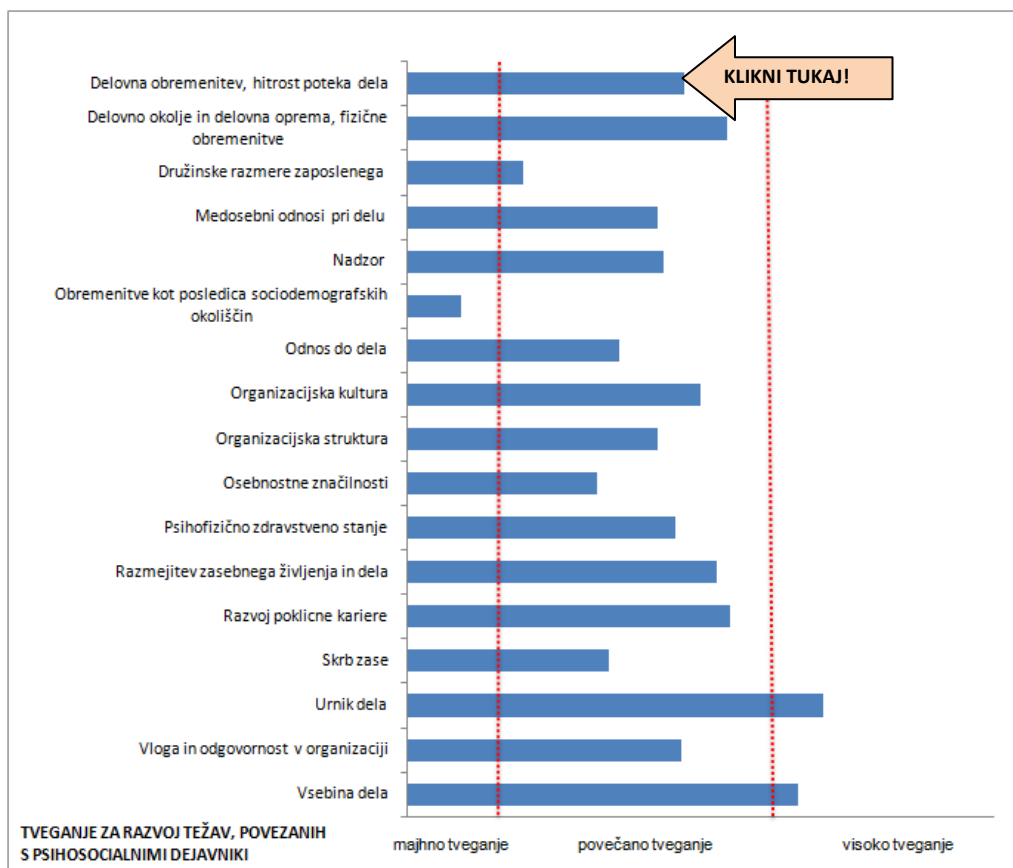
Če želite profil tveganj natisniti, se spodaj na delovnem listu nahaja gumb »Pojdi na list Tisk OPSA profil za tiskanje rezultatov«. S klikom na ta gumb se bo odprl nov delovni list, kjer so rezultati pripravljeni za tisk.



Slika 13: Gumb »pojdi na list Tisk OPSA profil za tiskanje rezultatov«, ki omogoča tiskanje rezultatov.

### 3.3.8 Izpis ukrepov za posamezno področje tveganja

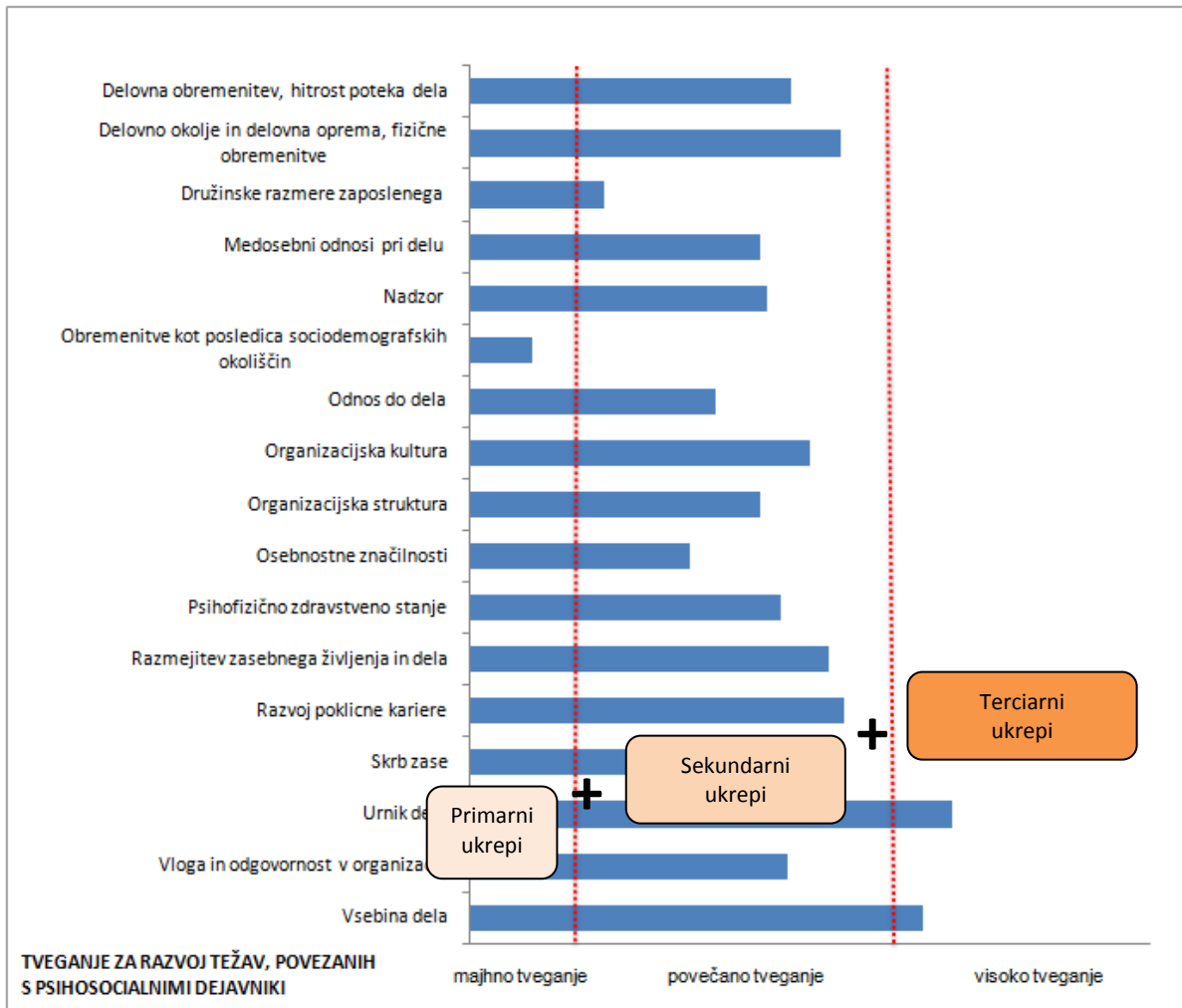
S klikom na vodoravni stolpec v profilu OPSA lahko dostopate do treh ravni ukrepov za obvladovanje posameznih področij tveganj. S klikom na **prvi del vodoravnega stolpca** (področje majhnega tveganja – do prve rdeče navpične črte) lahko dostopate do ukrepov na **primarni ravni**. S klikom na **drugi del vodoravnega stolpca** (področje povečanega tveganja – med obema rdečima navpičnima črtama) lahko dostopate do ukrepov na **sekundarni ravni**. S klikom na **tretji del vodoravnega stolpca** (področje visokega tveganja – za drugo rdečo navpično črto) lahko dostopate do ukrepov na **terciarni ravni**. Ker je pomembno, da se ukrepi najprej oblikujejo (in izvajajo) na najbolj obremenjujočih področjih, kliknite znotraj posameznega področja obremenitev **na skrajni rob vodoravnega stolpca**, torej tja, kjer se stolpec konča. Tako boste lahko dostopali do seznama ukrepov, ki so za izbrano področje obremenitev **najbolj pomembni in jih je treba najprej izvajati**.



**Slika 14:** S klikom na skrajni rob vodoravnega stolpca (kjer se stolpec konča, kot kaže zgornja puščica) boste dostopali do seznama ukrepov, ki so za izbrano področje obremenitev za dano poklicno skupino najbolj pomembni in jih je treba najprej izvajati.

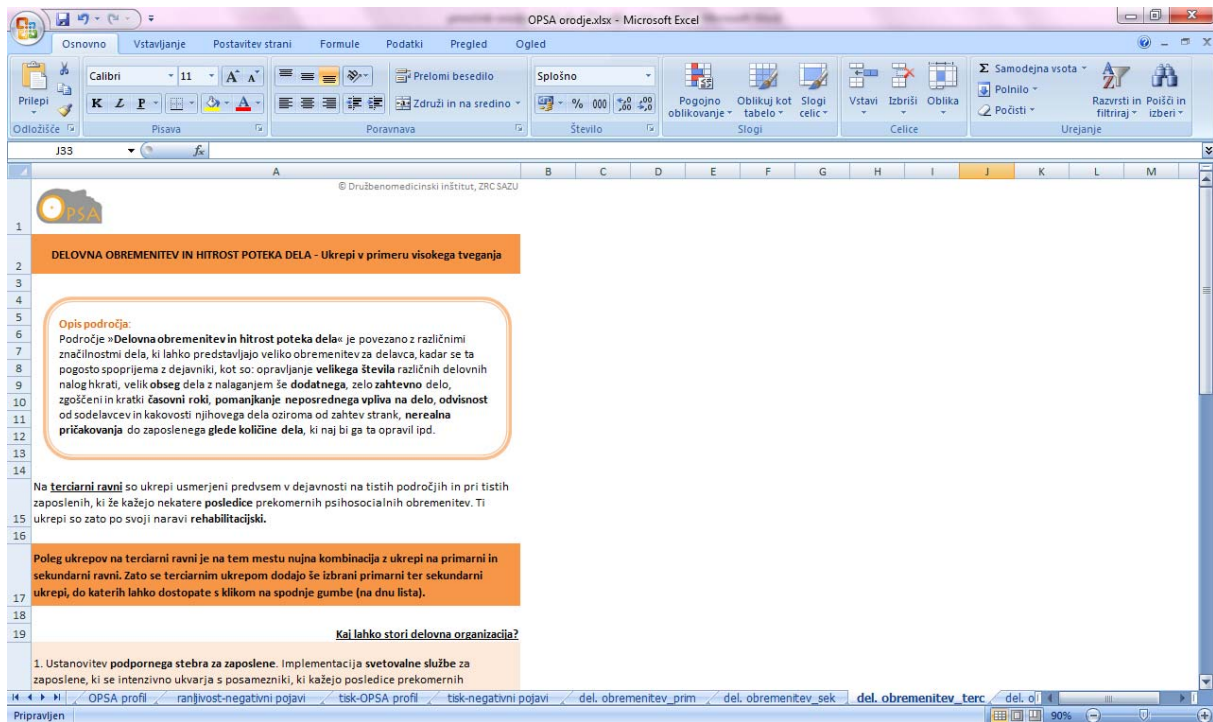
V primeru **povečanega tveganja** je pomembna **kombinacija sekundarnih ukrepov s primarnimi**. Zato je pomembno, da kadarkoli vodoravni stolpec v profilu OPSA preseže prvo rdečo navpično črto, specifične ukrepe na sekundarni ravni kombinirate z bolj splošnimi ukrepi ozaveščanja in izobraževanja na primarni ravni. V primeru **visokega tveganja** pa je pomembna **kombinacija terciarnih ukrepov s sekundarnimi in primarnimi**. Zato je pomembno, da, kadarkoli vodoravni stolpec v profilu OPSA preseže drugo rdečo navpično črto, rehabilitacijske ukrepe na terciarni ravni

kombinirate z ukrepi zmanjševanja škode na sekundarni ravni ter z ukrepi ozaveščanja in izobraževanja na primarni.



**Slika 15:** Profil tveganj OPSA za razvoj težav, povezanih s psihosocialnimi dejavniki. V primeru povečanega tveganja je pomembna kombinacija sekundarnih ukrepov s primarnimi. V primeru visokega tveganja pa je pomembna kombinacija terciarnih ukrepov s sekundarnimi in primarnimi.

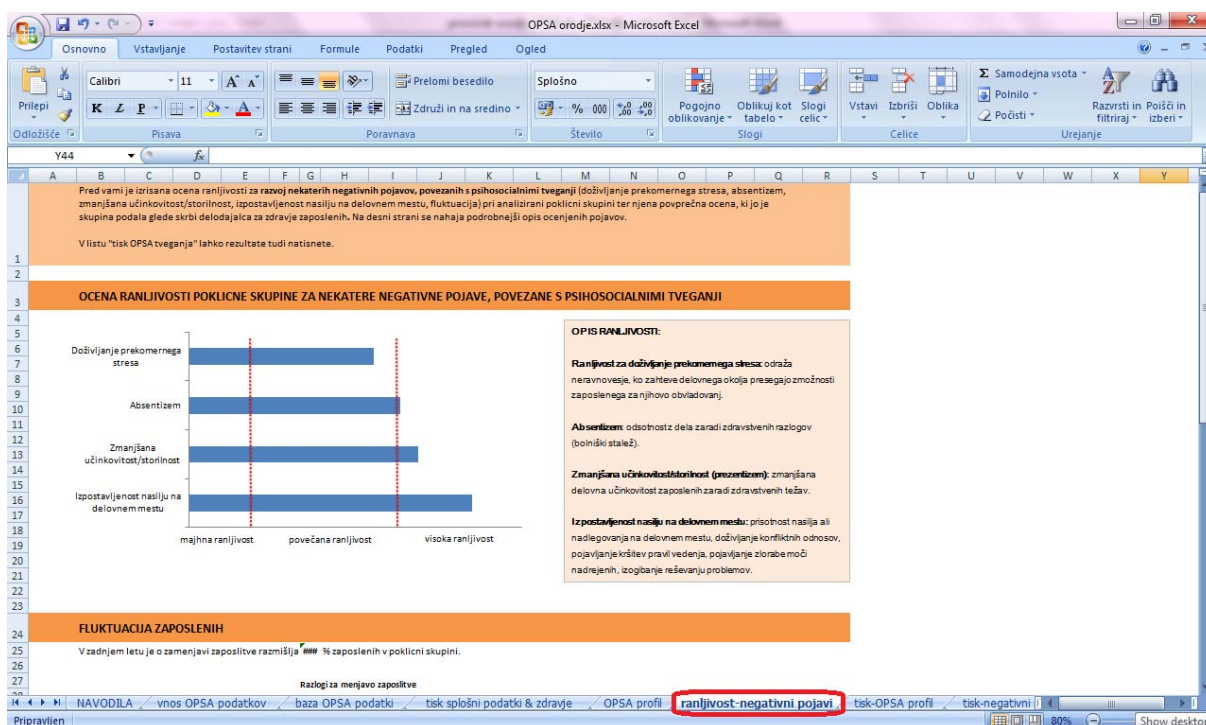
S klikom na vodoravni stolpec profila OPSA se bo seznam ukrepov za posamezno področje izpisal v ločenem delovnem listu. Seznam ukrepov je pripravljen za tisk, zato lahko ukrepe iz delovnega lista neposredno natisnete.



**Slika 16:** Prikaz seznama ukrepov za eno od področij psihosocialnih obremenitev, do katerega dostopate s klikom na vodoravni stolpec v profilu OPSA.

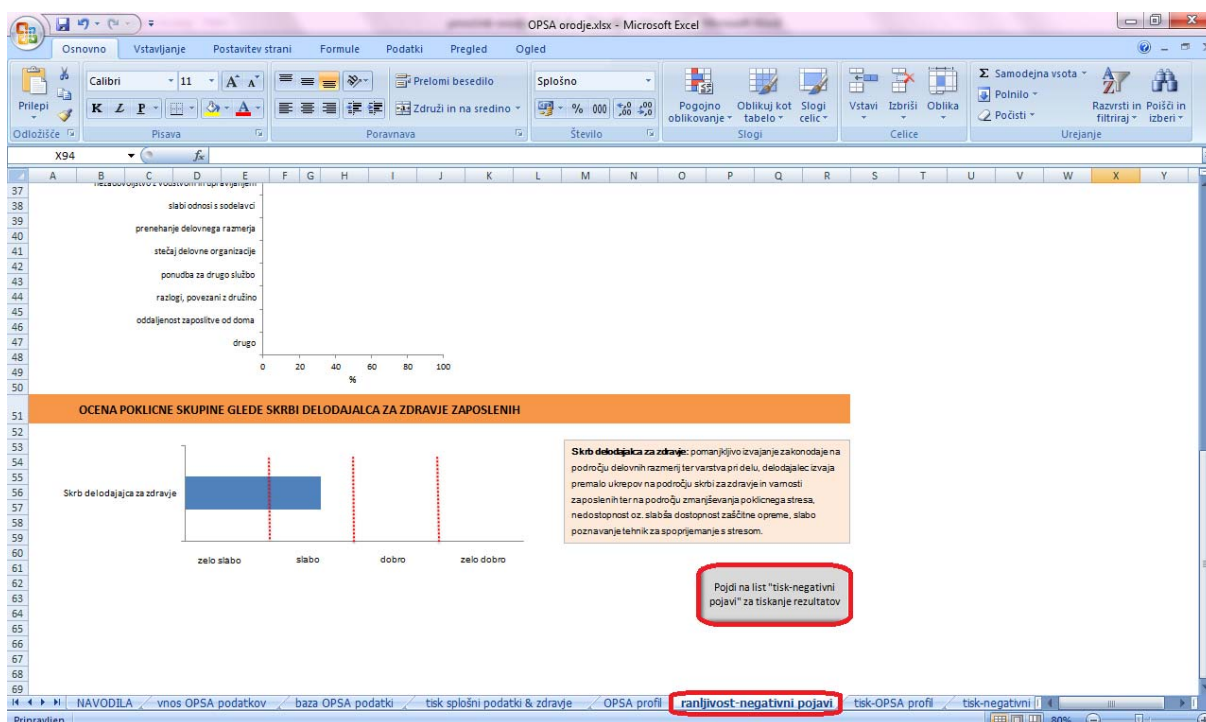
### 3.3.9 Ocena ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov

Poleg profila psihosocialnih obremenitev orodje omogoča tudi **oceno ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov**, povezanih z doživljanjem obremenitev zaposlenih (doživljanje prekomernega stresa, absentizem, zmanjšana učinkovitost/storilnost, izpostavljenost nasilju na delovnem mestu, fluktuacija), in povprečno oceno skupine glede **skrbi delodajalca za zdravje zaposlenih**. Oceno ranljivosti najdete v delovnem listu »**ranljivost-negativni pojavi**«.



**Slika 17:** Prikaz ocene ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev na delovnem mestu, kot jih meri orodje OPSA.

Profil ocene ranljivosti se spreminja z dopolnjevanjem baze. Če želite rezultate natisniti, kliknite na gumb »Pojd na list Tisk-negativni pojavi za tiskanje rezultatov« na dnu delovnega lista, kot kaže slika 18. Profil se bo izrisal na novem delovnem listu, ki je pripravljen za tisk.



**Slika 18:** Za tisk rezultatov ocene ranljivosti za razvoj nekaterih negativnih pojavov kliknite na gumb »Pojd na list Tisk-negativni pojavi za tiskanje rezultatov«.



### 3.3.10 Brisanje podatkov iz vnosne maske

Preden začnete vnašati podatke za naslednjega zaposlenega, morate najprej **počistiti odgovore predhodnega zaposlenega**, ki ste jih že vnesli v bazo podatkov. To naredite tako, da v listu »vnos OPSA podatkov« označite rožnato obarvane celice v stolpcu C (kjer ste prej vnašali podatke) in pritisnete tipko »delete« na tipkovnici. Pred tem ne pozabite shraniti rezultatov. Ko boste vnesene odgovore izbrisali, boste lahko v iste celice začeli vnašati odgovore za naslednjega zaposlenega.

## 4 Priporočeni viri in literatura

### **Nasilje na delovnem mestu:**

Arnšek, T. Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. Inšpektorat RS za delo, Socialna inšpekcija. Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/Projekt\\_zmanjse\\_vanja\\_stevila/Mobbing\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjse_vanja_stevila/Mobbing_na_delovnem_mestu.pdf)

Brečko, D. (2013). Recite mobingu NE. Preprečevanje psihičnega in čustvenega nasilja. Ljubljana: Založba Planet GV.

Nasilje na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Factsheet\\_24\\_-\\_Nasilje\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Factsheet_24_-_Nasilje_na_delovnem_mestu.pdf).

Pedersen, K. (2007). Violence at the workplace. Danish Experiences with the Prevention of Violence in the Social and Health Care Sector [Nasilje na delovnem mestu. Izkušnje z Danske glede preprečevanja nasilja v socialnem in zdravstvenem sektorju]. Social Development Centre SUS, Copenhagen.

Povše Pesrl, T., Arko Korošec, M. in Vrečar, M. (2010). Obvladovanje trpinčenja na delovnem mestu (priročnik). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve.

Turk, T. in Franca, V. (2013). Nasilje na delovnem mestu s strani tretjih oseb: pravilniki niso dovolj, potrebne so aktivne preventivne akcij. HRM revija, 11(52), str. 15–20.

Urad vlade RS za enake možnosti (2007). Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/RaziskavaNadlegovanje.pdf>.

### **Stres na delovnem mestu:**

Bilban M. (2007). Kako razpoznati stres v delovnem okolju. Delo in varnost, 52 (1), str. 30–35.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.dlib.si/?URN=URN:NBN:SI:DOC-ZFZGQ5EG>.

Dernovšek, M. Z., Gorenc, M. in Jeriček, H. (2006). Ko te stresa stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://img.ivz.si/janez/2031-5457.pdf>.

Elkin A. (2014). Stres za telebane. Ljubljana: Založba Pasadena.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2000). Raziskava o stresu na delovnem mestu. Dostopno na spletnem naslovu: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>.

Novak, T., Sedlar, N. in Šprah, L. (2013). Doživljanje stresa na delovnem mestu ter sopojavljanje zdravstvenih težav in izgorevanja pri različnih poklicnih skupinah. Zdravstveno varstvo, 52(4), str. 292–303.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/programi-in-projekti/program-podpore-za-delodajalce-in-zaposlene-pri-odpravljanju-stresa-povezanega#v>.

Teržan, M (2002). Dobro se počutim, delo mi je v veselje: preprečujemo stres na delu. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Urad RS za varnost in zdravje pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Stres\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/vzd/Stres_na_delovnem_mestu.pdf).

Treven, S. (2005). Premagovanje stresa. Ljubljana: GV založba.

Zbornica zdravstvene in babiške nege. (2010). Kako zmanjšati stres in izgorevanje na delovnem mestu (zbornik prispevkov). Zveza strokovnih društev medicinskih sester, babic in zdravstvenih tehnikov Slovenije.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.sekcijapsih-zn.si/wp-content/uploads/2011/02/Stres\\_TISK\\_small1.pdf](http://www.sekcijapsih-zn.si/wp-content/uploads/2011/02/Stres_TISK_small1.pdf).

### **Absentizem:**

Kofol Bric, T. (2007). Odsotnost z dela zaradi zdravstveno opravičenih razlogov. Inštitut za varovanje zdravja RS.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://img-stari.ivz.si/297-307.pdf>.

Kos, D. (2010). Zdravstveni absentizem v Sloveniji. Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij. Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.zzs.si/ZZS/indok/indokr.nsf/78254c7e647cc298c125649d00406365/c18e28ac29df5b0fc12576d60041ca88/\\$FILE/Zbornik%20Zdravstveni%20absentozem\\_februar%202010\\_10.2.2010.pdf](http://www.zzs.si/ZZS/indok/indokr.nsf/78254c7e647cc298c125649d00406365/c18e28ac29df5b0fc12576d60041ca88/$FILE/Zbornik%20Zdravstveni%20absentozem_februar%202010_10.2.2010.pdf).

Občasnik ZZS, akti in navodila (2011). Obvladovanje zdravstvenega absentizma v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, 1(2), str. 27–145.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.zzs.si/ZZS/info/egradiva.nsf/o/4E1A4B00047FE027C12578B900211672?OpenDocument>.

## **Ohranjanje zdravja na delovnem mestu:**

Glotta Nova (2014). Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih. Zbornik prispevkov 5. konference kariernih coachev (elektronski zbornik). Ljubljana.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.glottanova.si/coaching/coaching\\_konferenca/media/zbornik\\_5konference\\_kariernih\\_coachev.pdf](http://www.glottanova.si/coaching/coaching_konferenca/media/zbornik_5konference_kariernih_coachev.pdf).

Delfar, N., Nadrag, P., Kofol - Bric, T. in Omerzu, M. (2009). Spremljanje zdravja v gospodarski krizi na primeru bolniške odsotnosti. V: 19. Statistični dnevi, Radenci, Slovenija, 9.–11. november 2009. Statistični urad Republike Slovenije: Statistično društvo Slovenije, str. 1–12.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.ivz.si/Mp.aspx?ni=187&pi=5&\\_5\\_FileName=309.pdf&\\_5\\_MediaId=309&\\_5\\_AutoResize=false&pl=187-5.3](http://www.ivz.si/Mp.aspx?ni=187&pi=5&_5_FileName=309.pdf&_5_MediaId=309&_5_AutoResize=false&pl=187-5.3).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2013). Vseevropska javnomnenjska raziskava o varnosti in zdravju pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/sl/safety-health-in-figures>.

Evropska skupnost (2010). Health and Safety at Work in Europe (1999–2007): A Statistical Portrait [Varnost in zdravje pri delu v Evropi (1999–2007): statistični portret]. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF).

Tomšič, S., Kofol Bric, T., Korošec, A. in Maučec Zakotnik, J. (2014). Izzivi v izboljševanju vedenjskega sloga in zdravja – desetletje CINDI raziskav v Sloveniji (elektronski vir). Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.ivz.si/dusevno\\_zdravje?pi=5&\\_5\\_FileName=attName.png&\\_5\\_MediaId=8746&\\_5\\_AutoResize=false&pl=11-5.3](http://www.ivz.si/dusevno_zdravje?pi=5&_5_FileName=attName.png&_5_MediaId=8746&_5_AutoResize=false&pl=11-5.3).

## **Duševno zdravje:**

Oreški, S., Dernovšek, M. Z., Hrast, I. in Serec, M. (2013). Kam in kako po pomoč v duševni stiski. Ljubljana: Izobraževalno raziskovalni inštitut.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/sociala/kam\\_in\\_ka\\_ko\\_pom\\_2013\\_www\\_190613.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/sociala/kam_in_ka_ko_pom_2013_www_190613.pdf).

WHO (2011). Impact of economic crises on mental health [Vpliv gospodarske krize na duševno zdravje].

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/publications/2011/impact-of-economic-crises-on-mental-health>.

### **Psihosocialna tveganja:**

Avčin, B. A., Kučina, A. U., Sarotar, B. N., Radovanović, M. in Plesničar, B. K. (2011). The present global financial and economic crisis poses an additional risk factor for mental health problems on the employees. *Psychiatria Danubina*, 23(1), str. 142–148.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.hdbp.org/psychiatria\\_danubina/pdf/dnb\\_vol23\\_sup/dnb\\_vol23\\_sup\\_142.pdf](http://www.hdbp.org/psychiatria_danubina/pdf/dnb_vol23_sup/dnb_vol23_sup_142.pdf).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2010). Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER).

Dostopno na spletnem naslovu:

[https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).

EUROBAROMETER (2014). Vseevropska anketa o delovnih razmerah.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_398\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf),

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_398\\_fact\\_si\\_si.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_fact_si_si.pdf).

Eurofound in EU-OSHA (2014). Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention [Psihosocialna tveganja v Evropi. Prevalenca in strategije za njihovo preprečevanje].

Dostopno na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention>.

Eurofound (2014). Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe, Dublin [Delovni pogoji in kakovost delovnih mest. Primerjava sektorjev v Evropi, Dublin].

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1384.htm>.

Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2012). Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245\\_sl.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1245_sl.htm).

Leka, S. in Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview [Vpliv psihosocialnih tveganj na delovnem mestu na zdravje: pregled]. World Health Organization.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/hazardpsychosocial/en/](http://www.who.int/occupational_health/publications/hazardpsychosocial/en/).

Leka, S. in Cox, T. (2010). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF [Evropski okvir za obvladovanje psihosocialnih tveganj]. Nottingham, UK: I-WHO Publications.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://temp.prima-eforg.officelive.com/book.aspx>.

Parent - Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. in Vermeylen, G. (2007). Fourth European working conditions survey [Četrta evropska anketa o delovnih pogojih]. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

### **Komunikacija in medosebni odnosi na delovnem mestu:**

Grintal B. (2002). Izobraževalni program: Znam komunicirati na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.cene-](http://www.cene-stupar.si/images/uploads/Gradivo_Znam_komunicirati_na_delovnem_mestu.pdf)

[stupar.si/images/uploads/Gradivo\\_Znam\\_komunicirati\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](http://www.cene-stupar.si/images/uploads/Gradivo_Znam_komunicirati_na_delovnem_mestu.pdf).

Gruban, B. (2007). Idealni profil sodobnega vodje: nepopolnost?

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.dialogos.si/slo/objave/clanki/vodje-tretje-generacije>.

Križman, A. in Angelovski, B. Poslovno komuniciranje in vodenje.

Dostopno na spletnem

naslovu: [http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/vs/Gradiva\\_ESS/Impletum/IMPLETUM\\_213LOGISTICNO\\_Poslovno\\_Angelovski.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/vs/Gradiva_ESS/Impletum/IMPLETUM_213LOGISTICNO_Poslovno_Angelovski.pdf).

### **Ranljive skupine:**

Lah, L., Svetin, I. in Razpotnik, B. (2013). Starejši na trgu dela. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.stat.si/doc/pub/starejsi.pdf>.

### **Uporabne spletni strani:**

Čili za delo.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.cilizadelo.si/>.

Dobra praksa varnosti in zdravja za sektor zdravstvenega varstva na spletu.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/sl\\_29.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/sl_29.pdf).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Dostopno na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/sl/publications>.

Evropska mreža za spodbujanje zdravja na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.enwhp.org/european-toolbox.html>.

Inštitut za razvoj človeških virov. Izgorelost.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.burnout.si/sl/izgorelost.html>.

Inšpektorat RS za delo. Psihosocialni dejavniki tveganja na delovnem mestu.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/organizacija\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/inspekcija\\_nadzora\\_v\\_arnosti\\_in\\_zdravja\\_pri\\_delu/sluzba\\_nadzora\\_zdravja\\_pri\\_delu/analize\\_projekti/psihososialni\\_dejavni\\_iki\\_tveganja\\_na\\_delovnem\\_mestu/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/organizacija_inspektorata_rs_za_delo/inspekcija_nadzora_v_arnosti_in_zdravja_pri_delu/sluzba_nadzora_zdravja_pri_delu/analize_projekti/psihososialni_dejavni_iki_tveganja_na_delovnem_mestu/).

Instrument IDTS (Orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic).

Dostopno na spletnem naslovu: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>.

Kaj lahko storimo, če se srečamo z nasiljem na delovnem mestu (delovna skupina za nenasilje v zdravstveni negi pri Zbornici-Zvezi).

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.zbornica-zveza.si/sites/default/files/doc\\_attachments/ss-protokoli-ms\\_2004\\_0.pdf](http://www.zbornica-zveza.si/sites/default/files/doc_attachments/ss-protokoli-ms_2004_0.pdf).

Mobing.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.mobing.si/slo/mobbing.html>.

Obrazec mobing dnevnika.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.mobing.si/slo/obrazec\\_mobing\\_dnevnika.html](http://www.mobing.si/slo/obrazec_mobing_dnevnika.html).

Obrazec za prijavo neprimerne ravnanja delodajalca.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOK/Enakost\\_spolov/Obrazec\\_za\\_prijavo\\_neprimerne\\_ravnanja\\_delodajalca.doc](http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOK/Enakost_spolov/Obrazec_za_prijavo_neprimerne_ravnanja_delodajalca.doc).

Primer izjave o politiki preprečevanja nasilja, nadlegovanja, ustrahovanja in trpinčenja v delovni organizaciji. Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pic/kampanje/IzjavaOrganizacije2.pdf>.

Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta!

Dostopno na spletnem naslovu: [https://www.healthy-workplaces.eu/sl?set\\_language=sl](https://www.healthy-workplaces.eu/sl?set_language=sl).

Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom.

Dostopno na spletnem naslovu:

<http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Uradni%20prevod%2023%20apr%202008%20ESS%20-%20samo%20v%20slo.pdf>.

Praktični nasveti za delavce o odpravljanju stresa v zvezi z delom in njegovih vzrokov.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Izid\\_31\\_-\\_Prakticni\\_nasveti\\_za\\_delavce\\_o\\_odpravljanju\\_stresa\\_v\\_zvezi\\_z\\_delom\\_in\\_njegovih\\_vzrokov.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Izid_31_-_Prakticni_nasveti_za_delavce_o_odpravljanju_stresa_v_zvezi_z_delom_in_njegovih_vzrokov.pdf).

Preprečevanje nasilja do zaposlenih v šolstvu.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/Factsheet\\_47 -  
Prevention of violence to staff in the education sector.pdf](http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/Factsheet_47_-_Prevention_of_violence_to_staff_in_the_education_sector.pdf).

Priročniki Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Priporočila za promocijo zdravja pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/KONFERENCE/1  
1\\_Konferenca/Tanja\\_Urdih\\_Lazar.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/KONFERENCE/1_1_Konferenca/Tanja_Urdih_Lazar.pdf).

Promocija zdravja na delovnem mestu, Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU.

Dostopno na spletnem naslovu : [http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/promocija-zdravja-na-delovnem-  
mestu#v](http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu#v).

Razbremenite se bremena! Preprečevanje okvar spodnjega dela hrbta v zdravstvenem sektorju.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost\\_in\\_zdravje\\_pri\\_delu/Sluzba\\_nadzora  
zdravja/care\\_SLOVENIE\\_WEB.pdf](http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Sluzba_nadzora_zdravja/care_SLOVENIE_WEB.pdf).

Seznam nekaterih društev in nevladnih organizacij za pomoč tistim, ki imajo izkušnjo s spolnim oziroma drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem.

Dostopno na spletnem naslovu:

[www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOK/Enakost\\_spolov/seznam\\_organizacij.doc](http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOK/Enakost_spolov/seznam_organizacij.doc).

Stres v zvezi z delom.

Dostopno na spletnem naslovu: [http://www.osha.mdds.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-  
delu/informacije-po-temah/psihosocialna-tveganja/stres-v-zvezi-z-delom](http://www.osha.mdds.gov.si/varnost-in-zdravje-pri-delu/informacije-po-temah/psihosocialna-tveganja/stres-v-zvezi-z-delom).

StresLess. Priročnik za preprečevanje stresa. Modeli in dobre prakse.

Dostopno na spletnem naslovu:

[http://web.spi.pt/stressless/docs/update/SL/Preprecevanje%20stresa%20Prirocnik\\_Modeli%20in%20  
0Dobre%20prakse\\_Skrajšana%20verzija%20SI%201.pdf](http://web.spi.pt/stressless/docs/update/SL/Preprecevanje%20stresa%20Prirocnik_Modeli%20in%20Dobre%20prakse_Skrajšana%20verzija%20SI%201.pdf).

Varnost in zdravje pri delu.

Dostopno na spletnem naslovu: <http://www.osha.mdds.gov.si/>.



## 5 Priloge

**Priloga 1:** Vprašalnik OPSA za oceno psihosocialnih obremenitev in absentizma



Orodje OPSA je rezultat projekta Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

## SPLOŠNI DEL: Sociodemografski in zdravstveni podatki

Prosimo, označite svoje odgovore pri spodnjih vprašanjih.

1. Spol:  Moški  Ženski

2. Starost:  Od 18 do 30 let  Od 41 do 50 let  Več kot 65 let  
 Od 31 do 40 let  Od 51 do 65 let

3. Stopnja dosežene izobrazbe:

Osnovna šola ali manj (I. ali II.)  Višja šola (I. bolonjska stopnja) (VI.)  
 Krajše izobraževanje – programi za usposabljanje USO (III.)  Fakulteta, visoka šola (II. bolonjska stopnja) (VII.)  
 Poklicna šola (IV.)  Specializacija ali magisterij (VII./2)  
 Srednja šola (V.)  Doktorat znanosti (VIII.)

4. Regija prebivanja:

Pomurska  Zasavska  Gorenjska  
 Podravska  Spodnjeposavska  Notranjsko-kraška  
 Koroška  Jugovzhodna Slovenija  Goriška  
 Savinjska  Osrednjeslovenska  Obalno-kraška

5. Ali je vaša zaposlitev v regiji, kjer prebivate?  Da  Ne

6. Ali ste imeli v zadnjih 12 mesecih katero od spodaj naštetih zdravstvenih težav? (Označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas.)

Težave s sluhom  Težave z dihanjem  
 Težave z vidom  Kardiovaskularna obolenja  
 Kožna obolenja  Hormonske motnje  
 Težave s hrbtenico  Metabolne motnje (diabetes, povišani holesterol)  
 Bolečine v mišicah ramena, vratu in/ali zgornjih udov  Poškodbe  
 Bolečine v mišicah spodnjih udov (boki, noge, kolena, stopalo ipd.)  Razpoloženske motnje (depresija, tesnoba, velika zaskrbljenost)  
 Težave s prebavo  Nevrološke motnje  
 Drugo

7. Ste bili zaradi katere od teh težav v bolniškem staležu?  Da  Ne

7.1. Če **da**, koliko dni?

Od 1 do 6 dni  Od 15 do 30 dni  
 Od 7 do 14 dni  Več kot 1 mesec

8. Ali opazate, da se vam pogosto pojavlja oz. je že dlje časa prisoten pri vas kakšen od naštetih pojavov? (Označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas.)

Glavobol  Izguba teka  
 Bolečine v želodcu, krči, driska, zaprtje  Občutek preobremenjenosti in utrujenosti  
 Povečano znojenje, suha usta  Težave v odnosih s ljudmi in v komunikaciji  
 Pomanjkanje volje ter zanimanja za delo in konjičke  Slabost, omotičnost  
 Nespečnost, težave s spanjem  Potrtost, občutek nemoči in obupa  
 Občutek napetosti v mišicah  Škrтанje z zobmi  
 Razbijanje srca, bolečine v prsni ali pri srcu  Tesnoba, nemir, napetost, zaskrbljenost  
 Slaba telesna odpornost  Težave z zbranostjo, pozabljenost  
 Nezadovoljstvo, pretirana občutljivost  Pomanjkanje energije in izčrpanost  
 Razdražljivost, jeza, napadalnost  Povečana uporaba protibolečinskih zdravil oz. pomirjeval ali uspaval  
 Povečano uživanje alkoholnih pijač oz. tobačnih izdelkov  Nič od navedenega

8.1. Če ste označili enega ali več pojavov, ocenite, v kolikšni meri **vpliva/-jo na vašo zmožnost opravljanja vsakodnevnih dejavnosti** (na delovnem mestu in zunaj njega)?

Sploh ne vpliva/-jo.  Malo vpliva/-jo.  Srednje vpliva/-jo.  Precej vpliva/-jo.  Zelo vpliva/-jo.

9. Kako zadovoljni ste s svojim **sedanjim** zdravstvenim stanjem in počutjem?

Zelo nezadovoljen/-a  Nezadovoljen/-a  Niti zadovoljen/-a niti nezadovoljen/-a  Zadovoljen/-a  Zelo zadovoljen/-a

10. Kako ocenjujete usklajenost svojega poklicnega življenja z zasebnim (družinskim)?

Zelo slaba  Slaba  Niti slaba niti dobra  Dobra  Zelo dobra

11. Ali trenutno razmišljate o menjavi zaposlitve, zamenjavi delovnega mesta ali delodajalca?

Da  Ne

11.1. Če **da**, kaj so glavni razlogi? (Označite vse ustrezne odgovore, ki veljajo za vas.)

Delovno okolje (obremenitve, delovni pogoji, stresnost)  Prenehanje delovnega razmerja  
 Nezadovoljstvo s plačo  Stečaj delovne organizacije/prenehanje njenega delovanja  
 Narava dela/nezadovoljstvo z delom/načinom organizacije dela  Ponudba za drugo službo  
 Pomanjkanje možnosti za karierno napredovanje  Razlogi, povezani z družino (selitev partnerja, materinstvo ipd.)  
 Pomanjkanje možnosti za izobraževanje  Oddaljenost zaposlitve od doma/slaba prometna povezava  
 Nezadovoljstvo z vodstvom in vodenjem organizacije  Drugo  
 Slabi odnosi s sodelavci



## OSREDNJI DEL: Prepoznavna psihosocialnih obremenitev

Pred vami je sklop trditev, ki se nanašajo na značilnosti vašega dela in delovne organizacije, vas samih in okolja, v katerem živite. Prosimo, pozorno preberite vsako trditev in na lestvici od 1 do 5 ocenite, v kolikšni meri je trditev značilna za vas v obdobju zadnjih 12 mesecev oziroma v kolikšni meri se strinjate z njo, tako da označite  pod ustrezno oceno.

Ocene od 1 do 5 pomenijo:

- 1 → Sploh se ne strinjam s trditvijo/nikoli ne velja zame.
- 2 → Malo se strinjam/redko velja zame.
- 3 → Srednje se strinjam/občasno velja zame.
- 4 → Precej se strinjam/pogosto velja zame.
- 5 → Zelo se strinjam/večinoma velja zame.

	Sploh se ne strinjam/nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/redko velja zame.	Srednje se strinjam/občasno velja zame.	Precej se strinjam/pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/skoraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
1. O delu, ki ga moram opraviti, dobivam nejasne, pomanjkljive ali nasprotujoče si informacije ali navodila.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Za napredovanje na delovnem mestu dobivam malo spodbud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Moj osebni dohodek je prenizek glede na vložen napor pri delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. V moji delovni organizaciji je malo komunikacije oz. zaupanja med vodstvom in zaposlenimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. S svojimi sodelavci imam napet in konflikten odnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Nadrejeni oz. delodajalec pretirano nadzira moje delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Za moj poklic oz. moje delo je značilna velika odgovornost za ljudi (stranke, uporabniki, varovanci, bolniki, učenci).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. V delovni organizaciji dobim malo povratnih informacij o delu, ki sem ga opravil/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/redko velja zame.	Srednje se strinjam/občasno velja zame.	Precej se strinjam/pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/skoraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
9. V delovni organizaciji mi za obvladovanje težkih situacij in težav nudijo le malo podpore.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Moje delo ni zahtevno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. V moji delovni organizaciji je med sodelavci veliko tekmovalnosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Naši vodstveni delavci so pomanjkljivo usposobljeni za vodenje organizacije.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ni mi jasno, na kakšen način ocenjujejo mojo delovno uspešnost v delovni organizaciji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Obseg mojih delovnih nalog je majhen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Opravljam več različnih delovnih nalog hkrati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Postopki mojega dela se nenehno spreminjajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Med moje delovne naloge sodijo tudi pogovori s strankami (bolniki, varovanci), ki so čustveno obremenjujoči.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. V delovni organizaciji, kjer sem zaposlen/-a, je v zadnjem letu prišlo do sprememb, kot so reorganizacija, sprememba lastništva, stečaj podjetja, odpuščanje delavcev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Če naredim napako na delovnem mestu, ima to lahko hude posledice (materialno ali drugo težko popravljivo škodo).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Pri svojem delu imam veliko opravka z ljudmi (strankami, uporabniki).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
21. Moje delo je zelo zahtevno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Delodajalec me ne podpira pri osebnem razvoju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Obseg mojih delovnih nalog je velik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Z nadrejenimi imam napet in konflikten odnos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Na delovnem mestu imam malo stikov z drugimi ljudmi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. V moji delovni organizaciji se dogajajo kršitve pravil vedenja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Moje delo vključuje veliko časovnih rokov v kratkem času.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Imam majhen vpliv na odločitve v delovni organizaciji (o urniku, sodelavcih, delovnih nalogah, politiki poslovanja).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Izpostavljen/-a sem škodljivim okoljskim vplivom (hrup, vročina, mraz, plini, hlapi, prah, vibracije, bleščanje).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Potek mojega dela je odvisen od tega, kako hitro ali kakovostno svoje delo opravijo moji sodelavci.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Moja delovna organizacija je precej zadolžena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ko se pri mojem delu pojavi problem, imam na voljo malo načinov reševanja, in še ti so vnaprej določeni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. V moji delovni organizaciji za dobro opravljeno delo nisem nagrajen/-a (materialne nagrade, pohvale).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
34. V moji delovni organizaciji prihaja do zlorabe moči nadrejenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Pri napredovanju v delovni organizaciji se srečujem z ovirami.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Moj osebni dohodek je prenizek za zadovoljevanje osnovnih potreb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Delam v izmenah.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Reševanje delovnih sporov je v moji delovni organizaciji neučinkovito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Pri delu je drža mojega telesa dalj časa prisiljena (sedenje, stanje).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Na tem delovnem mestu sem bil/-a že priča resni delovni nesreči oz. poškodbi sodelavca.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Običajno odlagam oz. se izogibam reševanju problemov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. V moji delovni organizaciji je prisotna neenaka obravnava zaposlenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	??	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Probleme dojemam bolj kot grožnje in ne kot izzive.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Moj delodajalec izvaja premalo ukrepov na področju skrbi za zdravje in varnost.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Do svoje delovne oz. zaščitne opreme težko pridem oz. je slabo vzdrževana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Imam slab nadzor nad vsebino, časovnim razporejanjem in hitrostjo izvajanja delovnih nalog.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. V prostoru, kjer delam, je veliko ljudi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
48. Doma se težko učinkovito organiziram.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Pri mojem delu je velika verjetnost za nastanek nesreče, poškodbe pri delu (delo na višini, gradbišču, v prometu).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Pri delu dvigujem težka bremena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. V moji delovni organizaciji je prisotno nasilje, nadlegovanje na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Moje delo vključuje ponavljajoče se gibe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. V delovnem okolju med delom vidim pretresljive ali neprijetne prizore.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Na tem delovnem mestu sem že imel/-a nesrečo oz. poškodbo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Moj delodajalec izvaja premalo ukrepov za zmanjševanje poklicnega stresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Moje delo je monotono oz. vključuje malo raznolikih delovnih nalog.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Moj delovni čas je daljši od 8 ur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Opravljam nočno delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Moj delovni čas je nepredvidljiv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Med delom imam premalo odmorov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. V zadnjem letu sem izkoristil/-a le nekaj dni rednega dopusta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
62. Med delom imam malo dovoljenih izhodov z dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Med delom se srečujem z nepredvidenimi problemi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Moje premoženjsko stanje je slabo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Moje delo je v veliki meri odvisno od zahtev strank.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Moje bivalne razmere so slabe (majhno stanovanje, brez vodovodne napeljave, brez centralnega ogrevanja).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Zaradi slabih prometnih povezav porabim veliko časa, da pridem iz kraja prebivališča na delovno mesto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Slabo se prilagajam spremembam delovnih postopkov, obsega in značilnosti delovnih nalog, menjavi sodelavcev na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. V delovni organizaciji, kjer delam, bi težko dobil/-a otroško varstvo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Opravljam dodatna dela zunaj delovnega mesta (delo na kmetiji, popoldanska obrt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Počutim se tesnobno, zaskrbljeno ali razdražljivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Zdravstvena služba je daleč od mojega kraja prebivališča.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Rezultati in cilji dela so mi zelo pomembni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Družina me malo podpira v zvezi z delovnimi obveznostmi (premajhen posluh partnerja, slaba organiziranost dela doma).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
75. Grozi mi odpustitev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. V delovni organizaciji, kjer delam, bi težko dobil/-a očetovski/materinski dopust.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. V moji delovni organizaciji pomanjkljivo izvajajo zakonodajo na področju delovnih razmerij in varstva pri delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Na delovnem mestu imam majhno podporo v zvezi s svojimi družinskimi obveznostmi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Primanjkuje mi časa za prostočasne dejavnosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Delovna organizacija ima nerealna pričakovanja do mene o količini dela, ki naj bi ga opravil/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Na delovnem mestu se pogosto želim dokazati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Doma se ukvarjam s čustvenimi ali vedenjskimi težavami svojih otrok.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Moje osebne vrednote in narava mojega dela si nasprotujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Moj življenjski slog je dokaj neurejen (neredni obroki, neurejen spalni cikel, pomanjkanje športne dejavnosti).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. V delovni organizaciji nimam možnosti, da bi imel/-a skrajšan delovni čas zaradi starševstva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
86. Delo, ki ga opravljam, mi veliko pomeni in počutim se odgovoren/-na za uspeh podjetja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
87. Delo mi predstavlja najpomembnejšo vrednoto v življenju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
88. Imam pogoste ali dolgotrajne telesne bolečine oz. trpim za kroničnim telesnim obolenjem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
89. S partnerjem/partnerico imam težave oz. se z njim/njo ne razumem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
90. Sem precej zadolžen/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
91. Negativno in pesimistično gledam na rezultate svojega dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
92. Delodajalec mi ob rednem delu nalaga še dodatno delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
93. V zadnjem letu je bil eden od naših družinskih članov hudo bolan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
94. Moje delo poteka tudi na terenu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
95. Zaradi svojih občutkov dolgotrajne žalosti, pretirane zaskrbljenosti in tesnobe sem že razmišljal/-a o strokovni pomoči ali jo poiskal/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
96. Ko zbolim, običajno ne koristim bolniškega staleža.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
97. Naveličan/-a sem svojega dela oz. zasičen/-a sem z njim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
98. Nerad/-a prevzamem odgovornost na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
99. Moja telesna odpornost je slaba.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100. Nagnjen/-a sem k precenjevanju svojih sposobnosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
101. Za to delovno mesto nimam veliko predhodnih delovnih izkušenj oz. še nisem dovolj usposobljen/-a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
102. V drugi delovni organizaciji bi lahko boljše ali hitreje napredoval/-a kot v tej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
103. Primanjkuje mi časa za druženje s prijatelji in sorodniki.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
104. Moje delovne naloge se hitro menjavajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
105. Sem popustljive narave.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
106. Nimam jasne osebne karijerne usmeritve.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107. Postopki mojega dela so nevarni (npr. uporaba prisilnih sredstev).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108. Bolniški stalež koristim tudi, ko postane moje delo preveč stresno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109. V moji delovni organizaciji obstaja zapletena hierarhična struktura, kjer pristojnosti in odgovornosti zaposlenih niso jasno določene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110. Slabo poznam tehnike in načine za ustrezno spoprijemanje s stresom na delovnem mestu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
111. Sistem nagrajevanja in napredovanja v moji delovni organizaciji ni pravičen do vseh zaposlenih.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112. Zdi se mi, da je v družbi prisotna splošna negotovost, ki vpliva na moje delo in počutje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
113. Ob delu se še dodatno izobražujem (doseganje višje stopnje izobrazbe, prekvalifikacija ipd.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.	Malo se strinjam/ redko velja zame.	Srednje se strinjam/ občasno velja zame.	Precej se strinjam/ pogosto velja zame.	Zelo se strinjam/ s koraj vedno velja zame.
	1	2	3	4	5
114. Ponuja se mi možnost, da bi opravljal/-a lažje delo na drugem delovnem mestu ali v drugi delovni organizaciji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
115. Delo, ki ga trenutno opravljam, me ne veseli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
116. Pri svojem delu nosim veliko odgovornost, saj je od rezultatov mojega dela v veliki meri odvisen uspeh delovne organizacije ali uspešnost dela mojih sodelavcev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
117. Ne vzamem si dovolj časa zase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
118. V moji delovni organizaciji prihaja do kraje kadrov in nepošteno konkurence drugih delovnih organizacij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
119. Tudi sam/-a moram sodelovati pri pridobivanju finančnih sredstev, da dobim polno plačo ali obdržim zaposlitev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
120. V zadnjem letu so se zgodile v naši družini večje spremembe (rojstvo ali smrt družinskega člana, razveza ali poroka).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
121. V moji delovni organizaciji začasno odpuščajo zaposlene in jih ponovno zaposlujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
122. Od dela, ki ga opravljam, sem pričakoval/-a preveč, zato se je porušila moja predstava o idealnem delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
123. Moje delovne navade bi lahko bile boljše.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
124. Vrtec je daleč od mojega kraja prebivališča.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
125. Zelo se bojim, da bi pri svojem delu naredil/-a napako.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
126. Doma sem bodisi priča bodisi izpostavljen/-a besednemu ali telesnemu obračunavanju med družinskimi člani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<b>Sploh se ne strinjam/ nikoli ne velja zame.</b>	<b>Malo se strinjam/ redko velja zame.</b>	<b>Srednje se strinjam/ občasno velja zame.</b>	<b>Precej se strinjam/ pogosto velja zame.</b>	<b>Zelo se strinjam/s koraj vedno velja zame.</b>
	1	2	3	4	5
127. Nagnjen/-a sem k temu, da hočem svoje delo opraviti popolno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
128. Med delovnim časom načrtujem in urejam nekatere zasebne zadeve ali opravljam dejavnosti, ki niso povezane s službo (telefoniranje, nakupovanje, izobraževanje, obiski).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
129. V moji delovni organizaciji primanjkuje kadrov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
130. Na delovnem mestu težko učinkovito organiziram svoj čas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**HVALA ZA VAŠE SODELOVANJE!**



*Orodje OPSA je rezultat projekta Skrb za zdravje zaposlenih skozi usmerjeno obvladovanje psihosocialnih obremenitev, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.*



