

Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj – e-priročnik

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu je mogoče uspešno obvladovati.

V tem e-priročniku so na voljo informacije, ki vam bodo pomagale bolje razumeti stres in psihosocialna tveganja ter predlogi možnih ukrepov, s katerimi stres in psihosocialna tveganja lahko obvladujete.

[Kazalo](#)



Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj – e-priročnik

- Kazalo– 1
 - Domov
 - Kaj je stres?
 - Vzroki za stres pri delu
 - Vzroki za stres izven dela
 - Vpliv na moje zaposlene
 - Učinek na posel
- Kazalo– 2 – Kaj storiti
- Kazalo– 3 – Miti in dejstva
- Delodajalci
 - Delavci

Domov

- O e-priročniku
- Uvod v stres

Kaj je stres?

- Stres pomeni, da nečemu niste kos
- Stres ni isto kot pritisk
- Stres pomeni različne stvari različnim ljudem
- Priprava na ukrepanje
- Aktivacija
- Hitrost x kompleksnost = zahteva
- Stres pomeni, da se stežka soočate z zahtevami
- Z delom povezan stres ni bolezen
- Zaradi stresa lahko zbolite
- Stres lahko povzročajo tudi drugi dejavniki

Vzroki za stres pri delu

- Dejavniki tveganja za stres pri delu
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora nad delom
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi
- Nadlegovanje
- Nerazumevanje vlog in odgovornosti
- Slabo uvajanje sprememb
- Nasilje s strani tretjih oseb

Vzroki za stres izven dela

- Dejavniki tveganja za stres izven dela
- Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem
- Pomembnejši življenjski dogodki
- Osebne in socialne težave
- Odnosi
- Finance
- Bolezen/izguba bližnjega

Vpliv na moje zaposlene

- Kako opazim vpliv stresa na svoje zaposlene?
- People suffering from stress often change
- Čustvene reakcije
- Kognitivne reakcije
- Vedenjske spremembe
- Delavci prihajajo na delo, kadar se ne počutijo dobro
- Povečana odsotnost z dela

Učinek stresa na posel

- Kakšen je učinek stresa na moj posel?
- How will I notice the effect on my business?
- Zmanjšana uspešnost pri delu in prezentizem
- Bolniška odsotnost in povečano število nezgod
- Povečana fluktuacija zaposlenih

Kazalo

Ozaveščanje na delovnem mestu

- Zagotovite skupno razumevanje
- Posredujte sporočilo vsem
- Zagotovite zavzetost
- Poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa

Obvladujte tveganja

- Obvladujte tveganja Manage risk
- Bodite pripravljeni na spremembo
- Ocenite
- Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljene tveganju
- Vodite evidenco

Ukrepite

- Pogovarjajte se
- Pripravite se na ukrepanje

Kaj storiti?

- Ozaveščanje na delovnem mestu
- Obvladujte tveganja: ocenite tveganja
- Obvladujte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korektivni ukrepi
- Krepitev vzdržljivosti

Preventivni ukrepi

- Korektivni ukrepi
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
- Nasilje s strani tretje osebe
- Konflikti v zvezi z vlogo in slabo vodenje sprememb

Corrective action

- Spremembe dela
- Usposabljanje, odločanje in vloge
- Vključite druge in zagotovite podporo
- Spodbujanje zdravja

Krepitev vzdržljivosti

- Krepitev vzdržljivosti
- Tudi psihično zdravje je pomembno
- Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev
- Zdrava prehrana
- Telesna aktivnost in zmerno pitje alkohola
- Odmori in sproščanje
- Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

Miti in dejstva – delodajalci

- Zakaj bi delodajalce moral zanimati stres, povezan z delom?
- Kako se lahko kot delodajalec v majhnem podjetju tej težavi izognem?
- Zakaj te težave ne smemo zanemariti?
- Ali je mogoče psihosocialna tveganja izmeriti?
- Kako lahko delodajalec izve, ali je stres povezan z delovnimi vidiki in ne z zasebnim življenjem?
- Je delodajalec odgovoren za delavčevo dobro počutje?
- Stres je le izgovor
- Je stres resnična bolezen?
- Stres povzročajo vidiki, ki ne sodijo v pristojnost delodajalcev
- Organizacija ni posvetovalnica, delodajalec pa ni psihiater
- Tudi sami delodajalci so pod velikim pritiskom in se borijo za preživetje svojih podjetij ter za zagotavljanje plač svojim delavcem
- Podjetje nima sredstev za ukvarjanje s psihosocialnimi tveganji
- Pa se ne ukvarjaj s tem, če je preveč zate
- Delavci potrebujejo nekaj stresa, da učinkovito delajo.
- Zakaj naj bi spodbujali delavca, naj nas obvesti o stresu, ki ga opaža pri sebi ali drugih?
- Kaj naj naredim, če se delavec pritoži, da je v stresu?

Miti in dejstva – delavci

- Kako naj razlikujem med pritiski dela in stresom, ki škoduje mojemu zdravju?
- Ali je moja krivda oz. šibkost, da doživljam stres, povezan z delom?
- Katere so moje odgovornosti glede psihosocialnih tveganj pri delu?
- Za kaj je odgovoren moj delodajalec?
- Bolje delam v stresu
- Koga lahko doleti stres?
- Pravih moških stres ne prizadene
- Zakaj je pomembno, da delodajalca obvestim o stresu izven dela?
- Ali moram povedati svojemu delodajalcu, če čutim, da sem v stresu?
- Je stres mogoče zdraviti?
- Ali ni stres preprosto del vsake službe?
- Pri delu se počutim v stresu - s kom naj se pogovorim?
- Bodo pogovori zaupni?
- Kaj se bo zgodilo, če se z nekom pogovarjam o doživljanju stresa pri delu?
- Bo to vplivalo na moje delo?
- Pitje alkohola mi pomaga, da se sprostim, zakaj bi to torej poslabšalo stres?
- Ali so nekateri ljudje bolj nagnjeni k stresu kot drugi?
- Pravijo, da je pametno, da se čimprej vrneš nazaj na delo - je to res? Odsoten sem z dela zaradi stresa, moj delodajalec pa želi, da se čim prej vrnem na delo - je to priporočljivo?

Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj

– e-priročnik

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

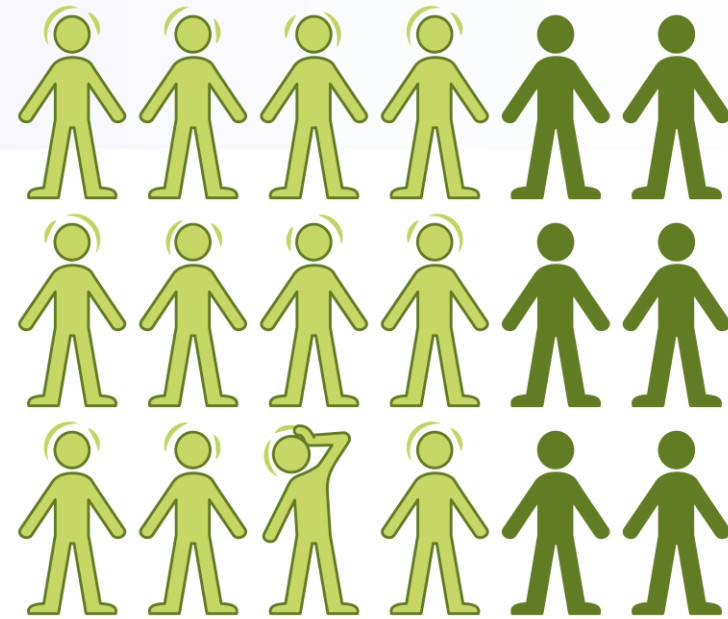
[Domov](#)

- [O e-priročniku](#)
- [Uvod v stres](#)



O e-priročniku

- Ta e-priročnik je nastal v okviru kampanje Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) o obvladovanju stresa in psihosocialnih tveganj.
- Vsebina ponuja delodajalcem, še posebej tistim, ki zaposlujejo manj kot 50 delavcev, vir informacij o naslednjih temah:
 - kaj je stres in kaj ga lahko povzroči
 - kako obvladovati stres
 - pravna ureditev
 - učinek na podjetja in delavce
- This e-guide has been developed with the help of the Institute of Occupational Medicine



- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

Uvod v stres in psihosocialna tveganja

- Stres in težave z duševnim zdravjem so najresnejša zdravstvena težava na delovnem mestu za približno petino delavcev v EU. Delavci zaposleni pri približno dveh tretjinah delodajalcev v EU, so izpostavljeni psihosocialnim dejavnikom tveganja, ki lahko povzročijo te težave.
- Stres v vašem podjetju lahko povzroči:
 - Izgubo delovnih dni
 - Nezadovoljstvo pri delu
 - Zmanjšano delovno uspešnost
- Stres pri delavcih lahko negativno vpliva na:
 - Delovno uspešnost
 - Telesno in duševno zdravje in dobro počutje
 - Medsebojne odnose
- Psihosocialna tveganja na delovnem mestu je mogoče uspešno obvladovati. Informacije v tem e-priročniku vam bodo pomagale bolje razumeti stres in psihosocialna tveganja ter vas bodo vodile k najboljšim možnim pristopom.

- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

KAJ JE STRES?

Kaj je stres

- Stres pomeni, da nečemu niste kos
- Stres ni isto kot pritisk
- Stres pomeni različne stvari različnim ljudem
- Priprava na ukrepanje
- Aktivacija
- Hitrost x kompleksnost = zahteva
- Stres pomeni, da se stežka soočate z zahtevami
- Z delom povezan stres ni bolezen
- Zaradi stresa lahko zbolite
- Stres lahko povzročajo tudi drugi dejavniki

Kazalo

Domov

Kaj je stres

Vzroki za stres pri delu

Vzroki za stres izven dela

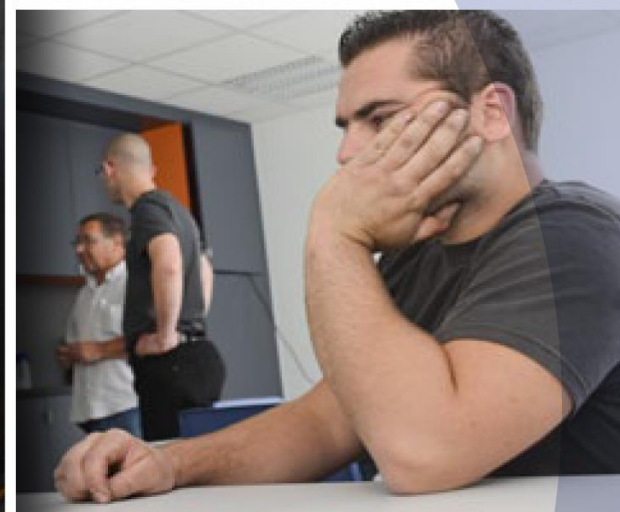
Vpliv na moje zaposlene

Effects on my business

Kaj storiti

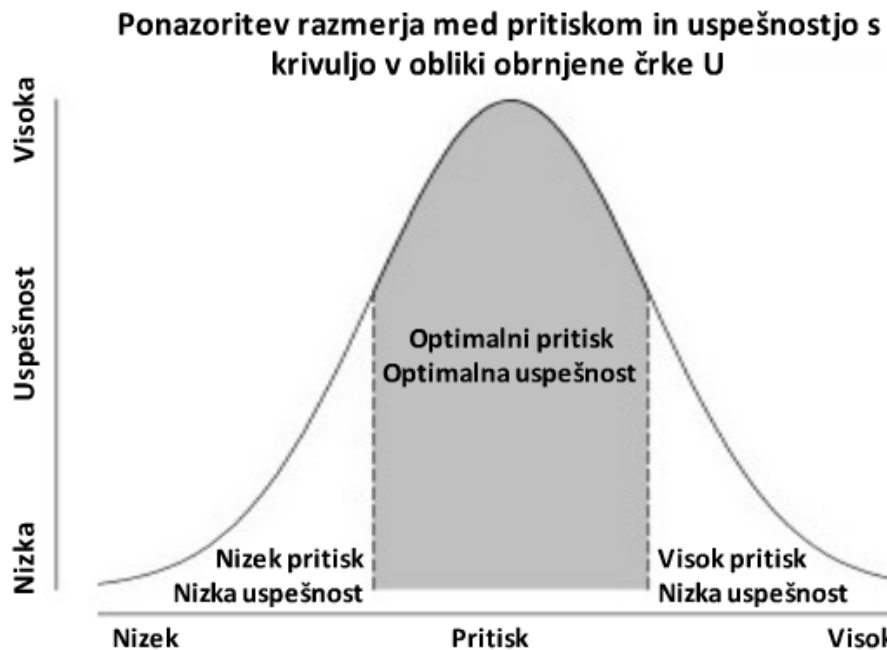
Miti in dejstva - Delodajalci

Miti in dejstva - Delavci



Stres pomeni, da nečemu niste kos

Stres na delovnem mestu občutimo, ko smatramo, da gre za neravnovesje med zahtevami delovnega mesta ter telesnimi in duševnimi viri, ki jih imamo na voljo za izpolnjevanje teh zahtev. Ti viri so lahko povsem enostavni, kot npr. da imamo na voljo dovolj časa za opravljanje vsega dela ali pa da premoremo čustvene in kognitivne sposobnosti, ki so potrebne za nekatere naloge. Čeprav je izkušnja stresa psihološka, stres vpliva tudi na telesno zdravje ljudi.



Do stresa lahko prihaja, ko stvari postanejo preveč za vas, lahko pa tudi, kadar vam niso v izziv.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

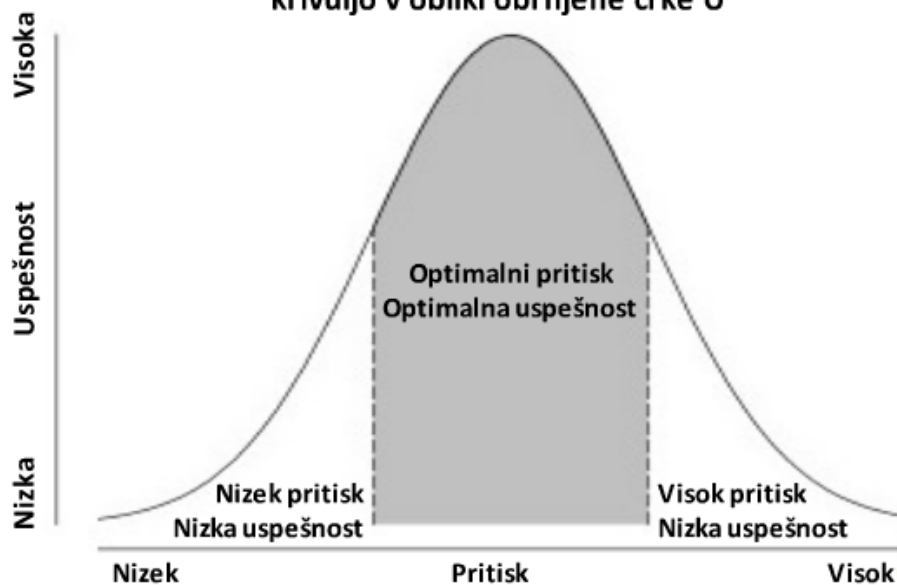
[Miti in dejstva – delavci](#)

Stres ni isto kot pritisk

Stres ni isto kot pritisk. Nekateri uporabljajo besedo stres v smislu zahtev in izzivov, s katerimi se soočajo, kar pa imenujemo pritisk. Stres se razlikuje od pritiska, ki je naraven del življenja. Pritisk lahko prihaja iz mnogih različnih virov (na delovnem mestu in izven njega). Kaže se lahko v mnogih oblikah, kot samoustvarjeni (npr. ko želimo delo dobro opraviti) in zunanji (npr. ko nam roke za dokončanje dela postavijo drugi). Ljudje delamo bolje ob določenem (a ne prevelikem) pritisku. Najustreznejša raven zahtev na delu se med ljudmi razlikuje, spreminja pa se tudi glede na naravo vašega dela.

Vsi potrebujemo nekaj pritiska, da dobro delamo, a nekateri potrebujejo več (ali manj) pritiska od drugih, da dajo od sebe največ.

Ponazoritev razmerja med pritiskom in uspešnostjo s krivuljo v obliki obrnjene črke U



Do stresa lahko prihaja, ko stvari postanejo preveč za vas, lahko pa tudi, kadar vam niso v izziv.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

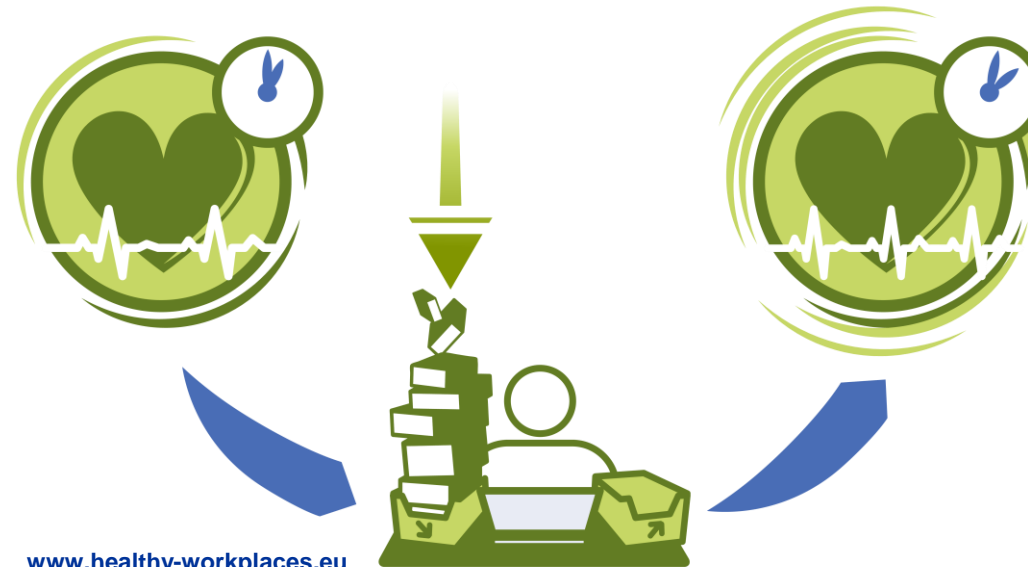
[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Več o stresu – stres pomeni različne stvari različnim ljudem

- Stres je ena od tistih besed, ki jih vsi uporabljamo, vendar pa pogosto s tem mislimo na različne stvari.
- Tu bomo pojasnili, kaj zajema beseda stres in kako se to nanaša na druge okoliščine, v katerih jo ljudje uporabljajo.
- Nekateri govorijo o izpostavljenosti stresu, kot da je stres oblika zahtev ali obremenitev - kot npr. breme na jeklenem nosilcu. Drugi govorijo o trpljenju za stresom, kot da gre za bolezen ali odziv na te zahteve, ki jih lahko imenujejo „stresorji“. Nobena od teh uporab ni napačna, le različni sta.



[Nazaj na 'kaj je stres'](#)

www.healthy-workplaces.eu



Priprava na ukrepanje

- Ko ste soočeni s fizičnimi zahtevami, se vaše telo odzove. Če morate teči, da ujamete avtobus, se vaš srčni utrip in krvni tlak zvišata. Dihati začnete hitreje in globlje.
- Če je dan topel, lahko vaša koža pordi, saj se vaše telo trudi oddati odvečno toploto, ki jo proizvaja. Manj očitno pa je sproščanje kemičnih prenašalcev (hormonov) v vaš krvni obtok. Ta odziv izvira še iz časov, ko je bilo bolj verjetno, da smo morali ubežati pred nevarno živaljo, kot pa teči za avtobusom. Če ste soočeni z duševnimi zahtevami, kot npr. ko morate ujeti kratke roke pri delu, lahko opazite podobne spremembe.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Več o stresu - aktivacija in zahteve

- Odziv, ki ga fiziologi imenujejo „aktivacija“, je potencialno škodljiv, saj hormoni sprostijo telesne rezerve (za boj ali beg), kadar pa je izziv duševni, teh rezerv ne porabite, saj ne gre za telesno aktivnost. Nekateri to imenujejo „stres“ ali „stresna reakcija“. Tudi to ni napačna opredelitev, le drugačna je. Je pa znano, da je to le naravni odziv na zahteve, s katerimi se telo spopada.
- Aktivacija se pojavi kot odziv na kakršne koli zahteve, ne glede na to, ali ste jim kos ali ne. To ni enako kot „stres“, ki je predstavljen v tem e-priročniku: do „stresa“ pride, kadar so te zahteve prekomerne in so za vas zelo težke ali pa jim niste kos.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Hitrost x kompleksnost = zahteva

- Približna ocena skupnih zahtev je hitrost, s katero morate opraviti delovno nalogo, v povezavi s kompleksnostjo te naloge. Kadar je delo, ki ga opravljate, enostavno in vam ni v izziv, ga boste morda zmogli opraviti zelo hitro, skoraj brez razmišljanja. Take naloge pogosto opravimo bolje, kadar jih opravljamo hitro. Bolj zapletene naloge pa zahtevajo več koncentracije in truda in jih pogosto opravimo bolje brez drugih nalog, ki bi nas motile. Če je zahtev premalo ali preveč, se uspešnost opravljanja naloge poslabša. Te zahteve imenujemo „pritisk“ in ne stres.
- Zato drži, da vsi potrebujemo nekaj pritiska pri delu - in nekateri ljudje imajo raje oz. potrebujejo visoko stopnjo pritiska pri delu, da dajo kar največ od sebe. Na primer: nekateri verjamejo, da delajo bolje, kadar imajo zastavljene kratke roke, medtem ko je drugim ljubše, če delo opravijo precej pred rokom.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Stres pomeni, da se težka soočate z zahtevami

- Nekateri pojmujejo kot stres tako aktivacijo kot pritisk, a teh ne bomo obravnavali v tem e-priročniku kot z delom povezan stres. Stres ni aktivacija - čeprav lahko situacije, ki vodijo do aktivacije, povzročijo tudi stres.
- Stres ni pritisk - čeprav lahko stopnja pritiska ali zahtev, s katerimi se oseba sooča na delovnem mestu, vodi v stres. Stres pri delu občutimo, ko smatramo, da gre za neravnovesje med zahtevami ali pritiski delovnega mesta in viri, ki jih imamo na voljo za izpolnjevanje teh zahtev.



[Nazaj na 'kaj je stres'](#)

www.healthy-workplaces.eu

Z delom povezan stres ni bolezen

- Čeprav ljudje govorijo o „trpljenju za stresom“, s tem dejansko želijo povedati, da trpijo za učinki stresa. Kot je opisano v tem e-priročniku, lahko ti učinki vplivajo na naše počutje, razmišljanje ali vedenje. Nekateri ljudje so lahko depresivni ali anksiozni, zato ker stvarjem niso kos. Drugi morda imajo težave s koncentracijo ali jasnim razmišljanjem. Nekateri se lahko vedno počutijo utrujene, a kljub temu se ne morejo primerno sprostiti ali se naspati, zaradi česar so še bolj utrujeni. Drugi se umaknejo vase ali so manj komunikativni.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Zaradi stresa lahko zbolite

- Čeprav stres ni bolezen, lahko zaradi njega zbolimo, saj spremeni način delovanja telesa. Pri nekaterih lahko te spremembe oslabijo obrambne mehanizme telesa. Zaradi tega so dovzetnejši za okužbe ali druge bolezni, ali pa se počutijo „izžeti“. Včasih npr. traja dlje, da si opomorejo po manj resni bolezni, kot so npr. prehladi ali viroze, ureznine in odrgnine pa potrebujejo več časa, da se zacelijo. Stres lahko zmanjša hitrost celjenja ran.
- Stres ne vpliva na vsakogar na enak način. To je del naravne raznolikosti in ni nekaj neobičajnega - prav tako pa to ni znak kakršne koli oblike „šibkosti“. Če so ljudje izpostavljeni hrupu pri delu, to ne bo vplivalo na sluh vsakega od njih. V tem primeru tudi ne „krivimo“ oseb, s prizadetim sluhom, da imajo šibka ušesa. Podobno tudi ne bi smeli kriviti oseb, ki se težko spopadajo z zahtevami na delu.



- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

Stres lahko povzročajo tudi drugi dejavniki

- Stresa morda ne povzročijo le psihosocialni dejavniki tveganja pri delu. Če se soočate s težavami doma, boste morda težje kos delu, saj težave ne bodo izginile, ko boste prišli na delo. Prekrivanje dejavnikov pri delu in doma ni redko. Če je oseba izpostavljena glasnim zvokom v disku ali si je poškodovala hrbet med premikanjem pohištva, to še ne pomeni, da delodajalcem ni treba obravnavati tveganj zaradi hrupa ali ročnega prenašanja bremen pri delu.
- Nekateri začnejo piti alkohol ali jemati droge, da bi se „sprostili“. Čeprav jim to morda omogoči kratkoročno olajšanje, pa ne reši težave in lahko vodi v odvisnost ali druge neželene učinke na telesno ali duševno zdravje.
- Zato stres pri delu ni aktivacija ali pritisk in ni nekaj, kar bi potrebovali. To je nekaj, s čimer se soočamo, kadar stvari ne potekajo, kot bi morale. Zato bi v zvezi s tem morali ukrepati.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

DEJAVNIKI TVEGANJA ZA STRES PRI DELU

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Effects on my business](#)

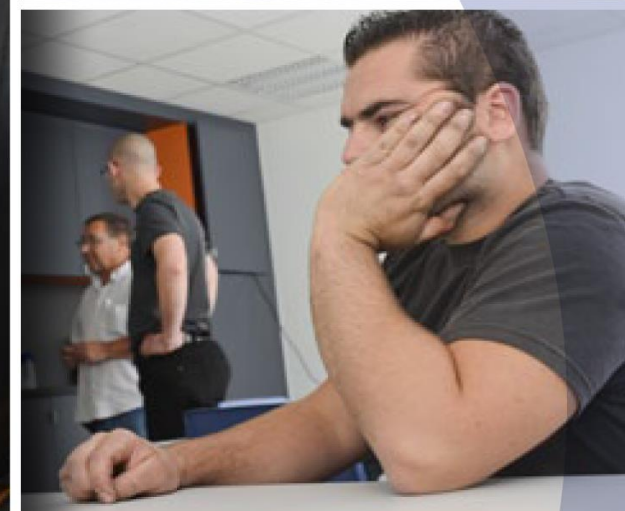
[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva - Delodajalci](#)

[Miti in dejstva - Delavci](#)

Dejavniki tveganja za stres pri delu

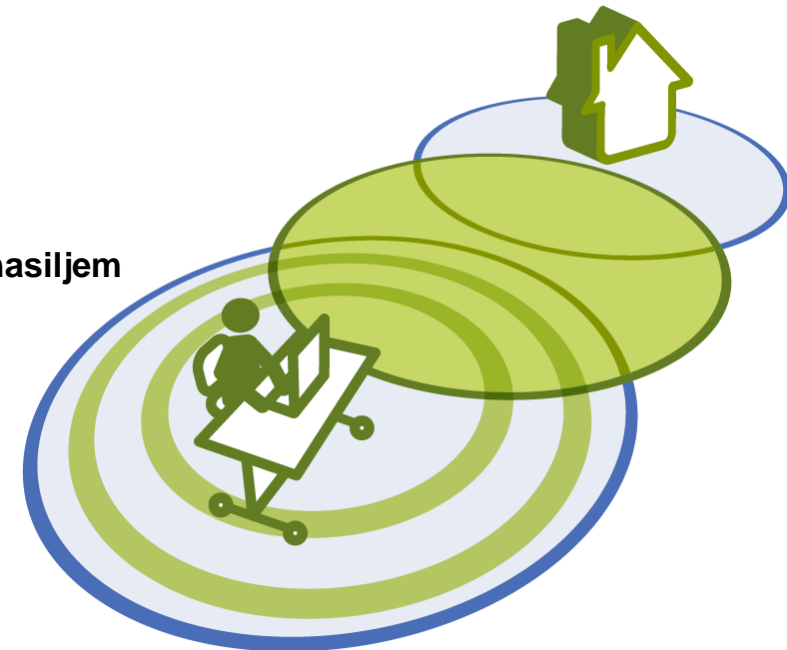
- [Dejavniki tveganja za stres pri delu](#)
- [Prekomerne zahteve](#)
- [Pomanjkanje osebnega nadzora nad delom](#)
- [Nezadostna podpora](#)
- [Slabi odnosi](#)
- [Nadlegovanje](#)
- [Konflikti v zvezi z vlogo ali pomanjkanje jasnosti](#)
- [Slabo uvajanje sprememb](#)
- [Nasilje s strani tretjih oseb](#)



Dejavniki tveganja za stres pri delu

- Dejavniki pri delu, ki lahko povzročijo tveganje za stres ali druge zdravstvene težave, so dobro znani. Imenujemo jih psihosocialna tveganja. Nekateri drugi priročniki po stresu, povezanem z delom, ali ocene psihosocialnega tveganja jih morda predstavljajo nekoliko drugače ali pa uporabljajo nekoliko drugačne poudarke, vendar jih je v splošnem mogoče povzeti kot:

- Prekomerne zahteve**
 - Prekomerne zahteve ali konflikti v delovnem okolju
- Pomanjkanje osebnega nadzora nad delom**
 - Pomanjkanje vpliva na način opravljanja dela
- Nezadostna podpora**
 - Neustrezna podpora s strani vodij ali sodelavcev
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)**
 - Biti žrtev nesprejemljivega obnašanja - vključno z nadlegovanjem ali nasiljem
- Konflikti v zvezi z vlogo ali pomanjkanje jasnosti**
 - Nerazumevanje vlog in odgovornosti
- Slabo uvajanje sprememb**
 - Nevključenost in neinformiranost o organizacijskih spremembah
- Nasilje s strani tretjih oseb**
 - Verbalno ali fizično nasilje ali grožnje z nasiljem



- Ti dejavniki lahko delujejo skupaj. Na primer: znano je, da bo oseba verjetneje občutila stres zaradi visokih zahtev, kadar ima malo nadzora nad tem, kako izpolnjuje te zahteve.**

Prekomerne zahteve



▪ Ko niste kos zahtevam svojega dela

- Nekateri ljudje zmorejo obvladovati zelo zahtevno delo, pri katerem se soočajo z mnogimi izzivi in pritiski. Te zahteve pa lahko povzročijo stres, če oseba čuti, da jim ni kos ali da nima dovolj nadzora nad njimi. Do tega lahko pride zaradi več dejavnikov, vključno z veščinami in sposobnostmi, ki ne ustrezajo delu. Premalo zahtev je lahko prav takšna težava kot preveč zahtev (premalo kvalificirani in preveč kvalificirani delavci); velika delovna obremenitev; zahteve po stalni razpoložljivosti za delo (glejte »ravnotežje med delom in zasebnim življenjem«); visok čustven pritisk; roki, ki jih ni mogoče doseči v času, ki je na voljo; ali pa občutki, da njihove skrbi v zvezi s temi dejavniki niso sprejete in obravnavane v okviru delovnega mesta.

▪ Poslabševanje stanja

- Slabo načrtovanje dela ali slaba komunikacija lahko te zahteve poslabšata. Poslabšanje lahko povzročijo tudi pogoste zamude, roki ali motnje pri delu.
- Stanje lahko prav tako poslabša neustrezno fizično delovno okolje, saj se je težko koncentrirati pri povišanih temperaturah ali v hrupnem okolju.

▪ Nepriznavanje težav

- Pomembno se je zavedati, da bo nekaterim ljudem težko priznati, da imajo zaradi prevelikega števila zahtev težave, saj bodo morda v tem videli znak šibkosti ali nezadostnosti. Zato je smotrno natančno spremljati in obvladovati tako zahteve dela kot vire za delo

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja pri delu: pomanjkanje osebnega nadzora

▪ Dobro je imeti nadzor

- Stopnja nadzora, ki ga ima oseba nad načinom opravljanja svojega dela, lahko vpliva na obseg, v katerem se sooča s stresom. Pomembno je ravnovesje med obsegom osebnega nadzora in med obsegom nadzora, ki ga imajo nad njihovim delom drugi.
- Če oseba pričakuje osebni nadzor in vpliv na načrtovanje in opravljanje svojega dela, in sta ji nadzor in vpliv tudi omogočena, ji bo to pomagalo pri spoprijemanju z izzivi, s katerimi se bo pri delu srečevala.

▪ Slabo je, če oseba nima nadzora

- Če oseba nima nadzora, ki ga pričakuje, ali pa če drugi določajo tempo ali način njenega dela, to lahko prispeva k občutkom stresa.
- Če oseba nima nadzora nad tveganji, lahko to prav tako prispeva k občutkom stresa. Na primer: slab odnos do varnosti v organizaciji lahko pri osebi, ki na to nima vpliva, povzroči stres, še posebej, če meni, da je ogrožena njena lastna varnost.
- Pomanjkanje prilagodljivosti delovnih zahtev in potreb na delu lahko prav tako prispeva k stresu in osebi prepreči razvoj in uporabo novih veščin.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja pri delu: nezadostna podpora

- Pomanjkanje podpore in spodbude s strani drugih oseb na delovnem mestu lahko povzroči stres. Do tega lahko pride zaradi nezadostnih informacij in virov, ki jih mora delavcu zagotoviti organizacija, da lahko delavec opravlja svoje delo, ali pa ker druge osebe očitno ne prepoznajo zahtev in potreb, s katerimi se delavec sooča, ali dela, ki ga opravlja.
- Podpora in pozitivne povratne informacije tako s strani sodelavcev kot s strani vodij lahko pomagajo pri obvladovanju zahtev. Ob podpori bodo ljudje bolj verjetno obvladali višje stopnje pritiska ali zahtev. Podpora je lahko v obliki družbene podpore ali neposredne podpore pri opravljanju dela



[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Tveganja pri delu: nesprijemljiva obnašanja

- Nadlegovanje lahko imenujemo tudi ustrahovanje, trpinčenje ali psihološko nasilje in je splošno prepoznano kot psihosocialno tveganje na delovnem mestu. Pojem se nanaša na ponavljajoče se, nerazumno obnašanje, usmerjeno proti zaposlenemu ali skupini zaposlenih, z namenom šikaniranja, poniževanja, razvrednotenja ali posredovanja groženj osebam, ki so tarča nadlegovanja. Nadlegovanje lahko vključuje tako verbalne kot fizične napade, pa tudi subtilnejša dejanja, kot je npr. socialno izolacijo. Vključuje tudi spolno nadlegovanje, ki zajema vse oblike neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja spolne narave.
- Včasih je za nadlegovanje odgovoren posameznik. V drugih primerih pa slabo psihosocialno delovno okolje spodbuja odnose ali obnašanje, zaradi katerega se lahko razvije nadlegovanje. V takih primerih je velika verjetnost, da se bodo v nadlegovalno vedenje vključili še drugi delavci.
- Delavec je lahko podvržen tveganju za nasilje ali nadlegovanje s strani sodelavcev ali javnosti, s katero se srečuje pri svojem delu.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Slabi odnosi

- Čeprav so razlike v mnenjih v delovnem okolju normalen pojav, lahko odnosi pri delu povzročijo stres, če se ljudje srečujejo z diskriminacijo, nerešenimi konflikti z drugimi ali pa z nesprejemljivim obnašanjem (telesno ali verbalno nadlegovanje).
- Včasih lahko delavec meni, da ga ne obravnavajo pošteno v odnosu do kolegov, ali pa da njegovih skrbi glede dejavnikov pri delu (npr. varnostnih vidikov) ne jemljejo resno, kar vodi v konflikt.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Nadlegovanje

- Prijave, ki jih podajo delavci v zvezi z nadlegovanjem, je treba vedno jemati resno. Včasih lahko oseba občuti stres, ker meni, da njenih težav in skrbi ne jemljejo resno. Tudi če drugi ne dojemajo določenega obnašanja kot nadlegovanje, je treba obravnavati dožemanje prizadetega posameznika.
- Poleg dejanskega zmanjšanja tveganja lahko usposabljanje in svetovanje delavcem v zvezi z reševanjem težavnih situacij pripomoreta tudi pri zmanjševanju stresa v takih situacijah. Zato je pomembno, da imamo vzpostavljene politike in postopke za obravnavo takega obnašanja, s čimer omogočimo njihovo prijavljanje in obravnavo.
- Sindikati in delodajalci v EU so sprejeli sporazum v zvezi z nadlegovanjem in nasiljem pri delu.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja pri delu: nerazumevanje vlog in odgovornosti

- Stres se pogosto pojavi ob nejasnosti glede različnih vlog in odgovornosti, ki jih imajo ljudje, ali kadar te vloge in odgovornosti povzročijo konflikt. Na primer: oseba, ki ima številne odgovornosti, lahko ugotovi, da so te včasih v navzkrižju z različnimi zahtevami sodelavcev, vodij ali drugih oseb (npr. strank), zaradi česar jih težko izpolnjuje ali jim je le stežka kos. Od osebe se npr. zahteva, naj opravi naloge, ki jih ne dojema kot del svojih zadolžitev (ali ki jih dojema kot del zadolžitev nekoga drugega). Do tega lahko pride, ker ni jasno kaj dejansko je njihovo delo, ali ker nihče ne ve, kdo bi moral opraviti določeno nalogo.
- Drug potencialni vir stresa je, če oseba čuti, da je njena vloga nezdržljiva z njenimi veščinami in sposobnostmi, in je v stresu bodisi ker ji je bila dodeljena vloga, ki presega njene zmožnosti - ali pa ker so ji dodelili odgovornosti, ki se ji zdijo ponižujoče oz. ji niso v izziv.
- Pomembno je zagotoviti, da je vsem udeležencem jasno, kakšne so njihove vloge in vloge oseb, s katerimi delajo.

- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)



Dejavniki tveganja pri delu: ne vključenost in neinformiranost o organizacijskih spremembah

- Spremembe v organizaciji lahko vodijo v negotovost in dvome, še posebej če se jih slabo uvaja in o njih ne ustrezno informira zaposlene, kar lahko pri ljudeh povzroči stres. Na določen način je negotovost, ko ne veš kakšna bo prihodnost lahko še hujša od tega, da veš, da bo prihodnost slaba.
- Na primer: če oseba ve, da bo odpuščena, ji to omogoča, da začne načrtovati in ukrepati, če pa ne ve, kaj se bo zgodilo je samo negotova.
- Kjer je to mogoče, bo vključevanje delavcev in posvetovanje z njimi glede sprememb (vsaj informiranje in ozaveščanje) pomagalo zmanjšati tveganje za stres.



[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

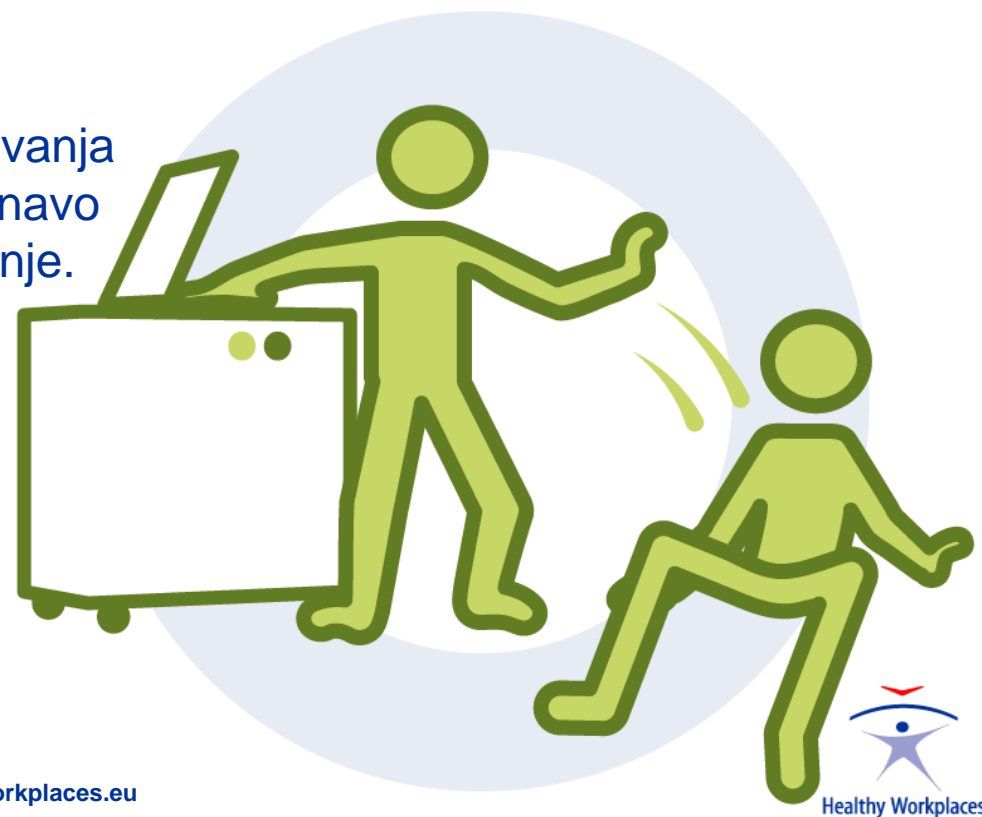
[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja pri delu: nasilje s strani tretjih oseb

- Nasilje zajema žalitve, grožnje ali fizično agresijo in je potencialno resno poklicno tveganje. Situacije, v katerih lahko pride do nasilja, je mogoče predvideti. Tveganje je večje pri delu s strankami, z denarjem ali, če je delavec na delovnem mestu sam.
- Ukrepi za zmanjšanje teh tveganj (npr. prek oblikovanja delovnega okolja in dela) bodo zmanjšali tako zaznavo grožnje za tovrstno nasilje kot tudi dejansko tveganje.



- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

DEJAVNIKI ZA STRES IZVEN DELA

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Effects on my business](#)

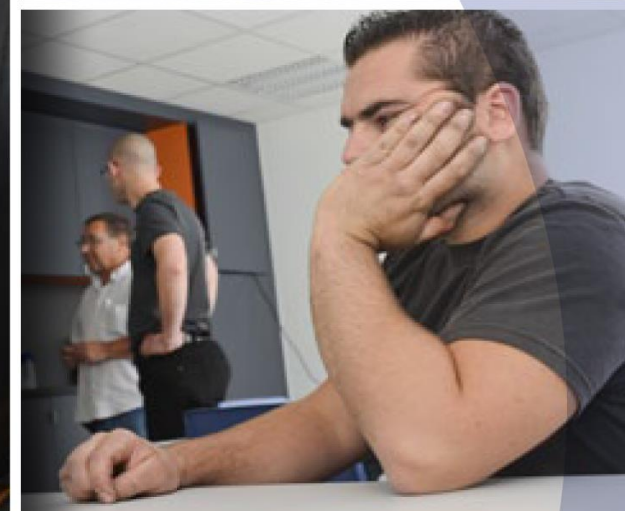
[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva - Delodajalci](#)

[Miti in dejstva - Delavci](#)

Dejavniki za stres izven dela

- Dejavniki za stres izven dela
- Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem
- Pomembnejši življenjski dogodki
- Osebne in socialne težave
- Odnosi
- Finance
- Bolezen/izguba bližnjega



Dejavniki tveganja za stres izven dela

- Delodajalec nima nadzora nad zasebnim življenjem zaposlenih. Kljub temu pa je pomembno, da se zaveda dejavnikov, ki ne izvirajo iz dela, saj lahko ti zmanjšajo delovno uspešnost delavca. Čeprav delodajalec na tem področju nima zakonskih obveznosti, lahko vendarle pomaga, četudi samo s sočutjem. Nekateri lahko prizadetim pomagajo npr. z začasnimi spremembami zahtev ali obvez na delu. Nekateri delodajalci so svojim delavcem pomagali poiskati podporo ali svetovanje, ki sta pripomogla tudi k bolj učinkovitemu delu delavcev.
- Življenjske zahteve medsebojno tekmujejo za pozornost. Ljudje so lahko kos mnogim zahtevam pri delu; ali pa uspejo delati ob mnogih zahtevah doma. Včasih pa se lahko nabere preveč zahtev. Pomembno je razumeti mnoge različne načine, na katere lahko zahteve pri delu in doma prispevajo k stresu. Končni povod ali sprožilno je lahko povsem banalno - in lahko se pojavi pri delu ali doma - a učinki na obe področji so lahko daljnosežni.

- **Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem**
 - Usklajevanje zahtev na delu in doma
- **Pomembnejši življenjski dogodki**
 - Poroka, nosečnost in nega otroka, ločitev, selitev
- **Osebne in socialne težave**
 - Vprašanja življenjskega sloga, alkohol in droge, bivalne razmere
- **Odnosi**
 - Konflikt, nadlegovanje, pomanjkanje podpore
- **Finance**
 - Skrbi v zvezi z dolgovi in denarjem
- **Bolezen/izguba bližnjega**
 - Skrb za druge, osebna bolezen, izguba družinskega člana ali prijatelja



- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja, ki ne izvirajo iz dela: ravnotežje med delom in zasebnim življenjem

- **Usklajevanje delovnih in domačih zahtev**
 - Na ravnovesje med delom in zasebnim življenjem lahko gledamo kot na zadevo, ki izvira iz dela ali pa ne. Do težav pride, če se zahteve na delu vmešajo v zasebno življenje, učinki tega pa so pogosto vidni v okolju izven dela. Doseganje ustreznega ravnotežja med delom in zasebnim življenjem, vključno z domačim okoljem in življenjem v skupnosti na splošno, je pomembno. Usklajevanje različnih zahtev in pogojev, ki izvirajo iz tega, je lahko izziv, ki včasih vodi v navzkrižja glede časa, obveznosti in podpore.
- **Življenje izven dela**
 - To je pomembno, ne le zaradi medosebnih odnosov, pač pa tudi zaradi nujno potrebnih priložnosti za sproščanje in počitek od delovnih izzivov.



- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja, ki ne izvirajo iz dela: pomembnejši življenjski dogodki

- Poroka, nosečnost in nega otroka, ločitev, selitev
 - Pomembni življenjski dogodki niso le negativni dogodki, kot so ločitev, bolezen ali izguba bližnjega. Velike zahteve za vključene osebe lahko predstavljajo tudi pozitivne dejavnosti, kot je načrtovanje poroke.
 - Tudi dogodki, kot so selitev ali rojstvo otroka, tudi če so načrtovani, lahko prispevajo k zahtevam, ki tekmujejo za pozornost posameznika, zaradi česar sta načrtovanje in organiziranje težavna.



- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja, ki ne izvirajo iz dela: vprašanja življenjskega sloga, alkohol in droge, bivalni pogoji

- Včasih ljudje uporabijo kajenje, alkohol ali uživanje drog kot sredstvo za „odklop“ in obvladovanje stresa.
- V nekaterih primerih pa je uporaba alkohola ali drog vzrok za težave, še posebej, ko začne vplivati na to, kako dobro lahko oseba deluje.
- Tudi spoznanje, da ima družinski član ali bližnji prijatelj težave z drogo ali alkoholom je lahko dejavnik tveganja, saj si oseba prizadeva pomagati.
- Prenatrpano bivališče ali slabe stanovanjske razmere, značilne npr. za priseljence ali začasne delavce, so prav tako dejavniki tveganja.



Dejavniki tveganja, ki ne izvirajo iz dela: konflikt, nadlegovanje, pomanjkanje podpore

- Odnosi in prijateljstva izven dela lahko prispevajo k občutku stresa pri delu. Nasilje in nadlegovanje nista le težavi pri delu.
- Včasih lahko zahteve drugih vodijo v občutke pomanjkanja podpore ali v konflikte med različnimi zahtevami.
- Včasih pa lahko podpora in razumevanje bližnjih iz zasebnega življenja pomagajo pri spopadanju z zahtevami na delovnem mestu.



Dejavniki tveganja, ki ne izvirajo iz dela: finance - skrbi glede dolgov ali denarja

- Finančne skrbi, kot so npr. najem hipotekarnega kredita, naraščajoči dolgovi, soočanje z odpuščanjem z dela ali splošne denarne skrbi, so lahko stresne in povzročajo tesnobo. Tako kot pri drugih zahtevah lahko tudi pomanjkanje nadzora nad osebnimi financami prispeva k stresu.



[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Dejavniki tveganja, ki ne izvirajo iz dela: bolezen/izguba bližnjega

- Skrb za druge, osebna bolezen, izguba družinskega člana ali prijatelja
- Osebna bolezen ali bolezen bližnje osebe, še posebej ob obveznosti skrbi za to osebo, lahko povzroči stres. Vloga negovalca zahteva spremembe vsakodnevnih opravil in družinske dinamike.
- Soočanje z boleznijo ali izgubo bližnjega je lahko stresno, saj se trudimo sprejeti bolezen ali izgubo ter shajati z njima. To lahko vodi v intenzivnejše občutke žalosti ali jeze, ki imajo lahko posledice na duševno zdravje.
- Druge zahteve, na primer urejanje pogreba, praznitev hiše ali druge dejavnosti, skupaj s kakršnimi koli finančnimi posledicami, lahko prav tako prispevajo k stresu.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

VPLIV STRESA NA MOJE ZAPOSLENE

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

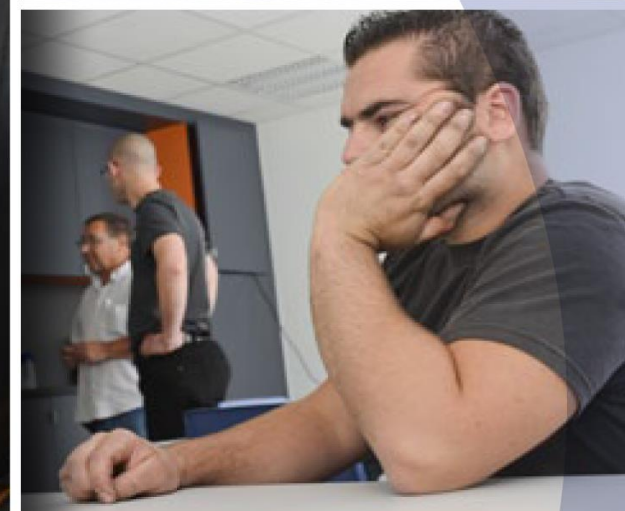
[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Vpliv stresa na moje zaposlene

- [Kako opazim vpliv stresa na svoje zaposlene?\(&2\)](#)
- [Spremembe pri ljudeh](#)
- [Čustvene](#)
- [Kognitivne](#)
- [Vedenjske spremembe](#)
- [Delavci prihajajo na delo, kadar se ne počutijo dobro](#)
- [Povečana odsotnost z dela](#)



Kako opazim vpliv stresa na svoje zaposlene?

- Stres ni bolezen, lahko pa opazite spremembe v razmišljanju, občutenju ali vedenju svojih delavcev pri delu. Pomembno je, da te znake prepoznate zgodaj, saj lahko v daljšem obdobju škodujejo telesnemu in duševnemu zdravju. Na primer: skrbi glede težav pri delu lahko povzročijo težave s spanjem. Če te težave trajajo dlje časa, lahko oseba postane izčrpana, kar lahko vodi v bolezen.
- Reakcije na stres lahko vključujejo:
 - Čustvene reakcije
 - Kognitivne reakcije
 - Vedenjske spremembe
 - Slabo telesno in duševno zdravje

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kako opazim vpliv stresa na svoje zaposlene?

Čustvene reakcije

Pri delavcu se lahko pojavijo čustvene spremembe, kot so:

- razdražljivost
- tesnoba
- slabo razpoloženje
- izogibanje socialnim stikom
- utrujenost
- težave v odnosih s sodelavci

Kognitivne reakcije

Pri delavcu lahko opazite:

- da se težko koncentrira
- da ima težave s spominom
- da se težko uči novih stvari
- da se težko odloča
- da izkazuje negativno razmišljanje

Vedenjske spremembe

Stres lahko spremeni naše obnašanje. Nekateri učinki so na videz nepomembni, drugi pa precej resni. Pri osebi lahko opazite:

- da je prevzela živčno vedenje, kot je npr. grizenje nohtov
- povečanje nezdravih strategij za soočanje s težavami, npr. kajenje tobaka, uživanje alkohola ali drugih substanc
- povečano izogibanje socialnim stikom
- da je postala nespretna ali malomarna (tudi v odnosu do same sebe)
- da slabo obvladuje čas
- da je postala nasilna ali agresivna

Slabo telesno in duševno zdravje

Daljša izpostavljenost stresu lahko vodi v slabše telesno in duševno zdravje. Prav tako lahko zmanjša naravno odpornost, zaradi česar je oseba bolj dovzetna za druge težave z zdravjem. Pri teh osebah lahko opazite:

- da prihajajo na delo tudi, kadar se ne počutijo dobro
- da so dlje in/ali pogosteje odsotne z dela

Ljudje, ki trpijo za stresom, se pogosto spremenijo

- Morda boste opazili spremembe pri ljudeh, ki delajo za vas, in sicer v načinu njihovega razmišljanja, občutenja ali obnašanja. Pomembno je, da te spremembe prepoznate čim bolj zgodaj in da se pogovorite o vzrokih zanje takoj, ko je to mogoče, da boste lahko pravočasno ukrepali in ustrezno podprli delavca, kjer je to primerno.
- Učinki stresa na druge ljudi so lahko opazni na različne načine. Pojavijo se lahko določene reakcije, (a ne nujno vse) s spodnjega seznama.
 - Čustvene reakcije
 - Kognitivne reakcije
 - Vedenjske spremembe
 - Slabo telesno in duševno zdravje

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Čustvene

- Kadar so ljudje težka kos zahtevam dela, se lahko čustveno odzovejo. Če je oseba v stresu, bo verjetneje imela težave v odnosih z drugimi osebami in v prijateljstvih. Morda boste opazili, da so delavci bolj razdražljivi ali bolj tesnobni. Lahko se umaknejo vase, pojavljajo se težave v odnosih s sodelavci ali pa so pogosto videti depresivni.
- Posamezniki so videti nenehno utrujeni. Skrbi zaradi težav pri delu lahko povzročijo težave s spanjem, ko oseba ne more zaspati ali pa se tekom noči (ali zgodaj zjutraj) zbuja in ne more znova zaspati. To povzroči povečano utrujenost. Po drugi strani pa lahko drugi ljudje v stresnih obdobjih spijo več, se zjutraj težje zbudijo in težko ostanejo budni tekom dneva.
- Nekateri osebe postanejo bolj jokave in jokajo zaradi na videz nepomembnih stvari.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kognitivne

- Ko je oseba v stresu, so njene kognitivne funkcije spremenjene.
- Opazite lahko, da oseba svojega dela ne opravlja tako dobro, kot sicer. Ima lahko težave s koncentracijo, težave pri odločanju in pomnjenju informacij. Prav tako ima lahko težave pri sprejemanju novih informacij.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Vedenjske spremembe

- Stres lahko spremeni tudi način obnašanja, tako da nekateri ljudje postanejo bolj zaprti vase in tihi, drugi pa bolj agresivni in/ali nasilni. Opazite lahko tudi, da pri soočanju s stresom vaši delavci na primer več kadijo ali pogosteje uživajo alkohol. Pri teh osebah lahko opazite potrebo po več pavzah za kajenje ali zaznate vonj po alkoholu. Nekateri zanemarijo svoj videz. Zdi se lahko tudi, da jim je manj mar za njihovo delo, zato je kakovost opravljenega dela slabša, ali pa začno iskati bližnjice ali tvegati, zato da bi delo opravili hitreje.
- Sprememba v obvladovanju časa, kot je na primer zamujanje na delo, je lahko dodaten pokazatelj težav.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Delavci prihajajo na delo, kadar se ne počutijo dobro

- Eden izmed znakov, ki jih lahko opazimo, je prihajanje delavcev na delo, kadar se ne počutijo dovolj dobro, da bi delali. To se imenuje prezentizem in je lahko rezultat občutkov pritiska, da morajo priti na delo, čeprav so bolni. Tovrsten pritisk je lahko posledica več različnih dejavnikov, kot so občutki negotovosti glede službe, časovni pritiski ali delovna obremenitev, ali pa občutek lojalnosti do drugih delavcev; te dejavnike je mogoče obravnavati na delovnem mestu.
- Nekateri ljudje se prostovoljno odločijo za prihod na delo, čeprav se ne počutijo dobro. Če pa obstaja sum, da ne prihajajo prostovoljno, pač pa zaradi občutka pritiska - ali občutka „dolžnosti“ do svojih sodelavcev, ki jih ne smejo razočarati (morda zaradi količine dela, s katerim se soočajo), potem je treba to obravnavati kot možen opozorilni znak, saj bi lahko prerasel v resnejšo bolezen in odsotnost, če ga ne omejimo.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Povečana odsotnost z dela

- Dolgoročna izpostavljenost stresu lahko prispeva k resnim zdravstvenim težavam, ki lahko vplivajo na celo telo. Ni jasnih dokazov, da stres dejansko povzroči te težave, vsekakor pa lahko stvari poslabša. Prek visokega krvnega tlaka stres prispeva k nastanku težav s srcem in tako poveča tveganje za srčne napade. Zavira lahko imunski sistem, zato je oseba bolj dovzetna za bolezni. Tudi nekatere težave mišično-skeletnega in reproduktivnega sistema so lahko povezane s stresom. Te zdravstvene težave še poslabšajo stanje, saj prispevajo k stresu, ki ga je oseba že občutila, preden je zbolela.
- Tako lahko ugotovimo, da je odsotnost z dela v obliki podaljšanega trajanja bolniške odsotnosti, pogostejših bolniških odsotnosti ali pa nepojasnjenih odsotnosti, prav tako dejavnik pri posameznikih, ki trpijo za stresom. Vodenje dobre evidence odsotnosti vam lahko pomaga prepoznati vse morebitne težave in vam pomaga pri njihovem reševanju.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Učinek stresa na moj posel

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

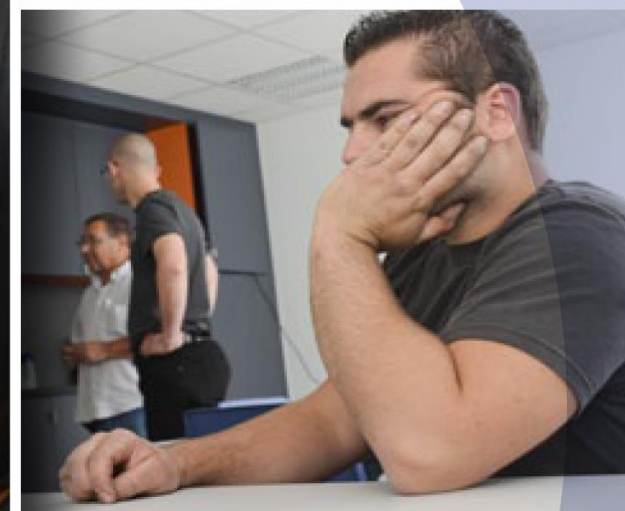
[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Učinek stresa na moj posel

- [Vpliv stresa na moje zaposlene](#)
- [Kakšen je učinek stresa na moj posel?](#)
- [Zmanjšana uspešnost pri delu in prezentizem](#)
- [Večja odsotnost in nezgode](#)
- [Povečana fluktuacija zaposlenih](#)



Kakšen je učinek stresa na moj posel?

- Na vaš posel lahko stres vpliva na različne načine, vključno s povečanimi stroški za zaposlene in upadi storilnosti.
 - Približno polovico odsotnosti z dela je mogoče povezati s stresom
 - Zmanjšana uspešnost pri delu zaradi stresa stane še enkrat toliko kot odsotnost – Zmanjšana uspešnost je posledica
 - Stres pri delu lahko privede do petkrat pogostejših nezgod
 - Približno petina fluktuacije zaposlenih je povezana s stresom pri delu
 - Odsotnosti zaradi stresa trajajo precej dlje kot odsotnosti, ki jih povzročijo drugi dejavniki

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kakšen je učinek stresa na moj posel?

Približno polovico odsotnosti z dela je mogoče povezati s stresom

- Bolniška odsotnost zaradi slabega zdravja, povezanega s stresom
- Slabo zdravje, posredno povezano s stresom (ali ki ga je stres poslabšal)
- Bolniška odsotnost kot način soočanja s stresom
- Bolniška odsotnost zaradi slabe vključenosti/nizke morale

Zmanjšana uspešnost pri delu zaradi stresa stane še enkrat toliko kot odsotnost – Zmanjšana uspešnost je posledica

- Manj učinkovitega dela
- Slabe koncentracije
- Težav pri sprejemanju odločitev
- Utrujenosti
- Slabega obvladovanja časa

Približno petina fluktuacije zaposlenih je povezana s stresom pri delu zaradi

- Slabe vključenosti/nizke morale
- Prekomernih zahtev
- Težav z nadzorom
- Konfliktov in slabih odnosov
- Slabega vodenja sprememb
- Drugih dejavnikov v delovnem okolju

Stres pri delu lahko privede do petkrat pogostejših nezgod zaradi

- Slabe koncentracije
- Tvegane obnašanja
- Časovnega pritiska
- Pomanjkanja komunikacije

Odsotnosti zaradi stresa trajajo precej dlje kot odsotnosti, ki jih povzročijo drugi dejavniki

- Podatki na primer kažejo, da v povprečju odsotnost zaradi stresa traja več kot 40 % dalj časa, kot odsotnost zaradi težav z kostno-mišičnim sistemom.

Učinek stresa na moj posel: zmanjšana uspešnost pri delu in prezentizem

- Stres zmanjšuje delovno uspešnost
 - Raziskave so pokazale, da zmanjšana uspešnost pri delu zaradi stresa stane še enkrat toliko kot odsotnost.
 - Simptomi stresa (kot so slaba koncentracija, težave pri sprejemanju odločitev, negativno razmišljanje in utrujenost) imajo negativen vpliv na uspešnost delavcev. Do tega najverjetneje pride precej prej, preden simptomi stresa prizadenejo zdravje v tolikšni meri, da je delavec odsoten z dela.
- Osebe prihajajo na delo, kadar se ne počutijo dobro
 - Ocena je, da le približno tretjina stroškov delodajalca zaradi stresa nastane zaradi dejanske odsotnosti delavcev. Včasih delavci kljub slabemu počutju prihajajo na delo. To imenujemo „prezentizem“ in pomeni „izgubo produktivnosti, ki nastopi, kadar zaposleni prihajajo na delo, a zaradi slabega zdravja delajo z zmanjšano zmogljivostjo“.
 - Za prezentizem obstajajo številni razlogi. Delavci morda ne želijo razočarati svojih sodelavcev ali pa organizacije, za katero delajo, morda se bojijo, da bodo izgubili službo, ali pa jih skrbi morebitna izguba dohodka.



[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Učinek stresa na moj posel: večja odsotnost in nezgode

- Bolniška odsotnost
- Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) je približno polovica odsotnosti z dela povezana s stresom.
- Odsotnosti, povezane s stresom, so lahko posledica:
 - Slabega zdravja, neposredno povezanega s stresom;
 - Slabega zdravja, posredno povezanega s stresom (če ima delavec osnovno bolezen, jo stres lahko poslabša);
 - občutka delavca, da rabi nekaj časa odsotnosti z dela (ker je pritisk pri delu prevelik, da bi mu bili na delu lahko kos);
 - Slabe vključenosti/nizke morale, ko delavec izostane z dela zaradi nezadovoljstva s svojo službo.
- Povečano število nezgod
 - Stres pri delu lahko privede do petkrat pogostejših nezgod.
 - Utrujenost, slaba koncentracija, tvegano obnašanje, pomanjkanje komunikacije in skušnjava, da bi „ubirali bližnjice“ zaradi časovnih pritiskov pri delu lahko privedejo da povečanega števila nezgod. Na primer: raziskava španskih delovnih mest je pokazala, da je utrujenost peti najpogostejši vzrok za nezgode pri delu.
 - Na Nizozemskem so dokazali jasno povezavo med pritiskom pri delu in nezgodami pri delu. Delavci, ki so navedli, da „vedno delajo pod pritiskom“, so imeli približno petkrat večje možnosti za nezgodo, kot tisti, ki „nikoli“ niso prevzeli takega dela.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Učinek stresa na moj posel: povečana fluktuacija zaposlenih

- Približno petina fluktuacije zaposlenih je povezana s stresom pri delu.
 - Ko imajo delavci negativne izkušnje v zvezi z delom, kot so npr. nezadovoljstvo z delom, konflikt, prekomeren pritisk, nizka morala ali negotovost glede službe, je večja verjetnost, da bodo prenehali svojo trenutno zaposlitev in poiskali priložnosti drugje. To lahko za delodajalca pomeni precejšnjo izgubo dragocenega znanja in izkušenj, obenem pa tudi izgubo naložb v usposabljanje in razvoj ter dodatne stroške zaposlovanja na novo. Še posebej v zelo majhnih podjetjih lahko fluktuacija oteži pravočasno dobavo blaga ali izvedbo storitev.
 - V obsežni evropski raziskavi med delavci je 19 % delavcev navedlo stres v službi kot ključni razlog za fluktuacijo zaposlenih. Poleg tega je 19 % delavcev kot ključni razlog za to fluktuacijo navedlo stopnjo delovne obremenitve, 16 % jih je navedlo pomanjkanje podpore s strani linijskih managerjev, 14 % pa jih je navedlo število delovnih ur.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

KAJ STORITI

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

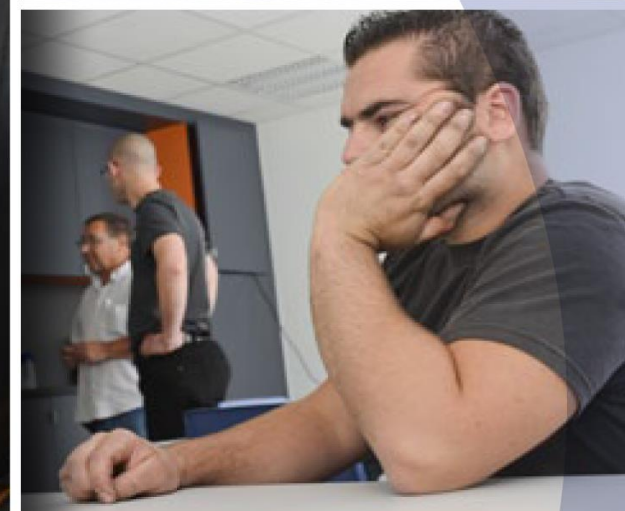
[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kaj storiti

- Izboljšajte ozaveščenost
- Obvladujte tveganja: ocenite
- Obvladujte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korekcijski ukrepi
- Izboljšajte vzdržljivost



Kaj lahko naredim, da bom pomagal/a svojemu poslu in delavcem?

- Odpravljanje psihosocialnih tveganj pri delu je dobro za posel - obenem pa je dobro tudi za delavce. Dober pristop k zmanjšanju in obvladovanju teh tveganj bo najverjetneje vključeval kombinacijo ukrepov.
- Kot pri vseh tveganjih na delovnem mestu mora biti odpravljanje tveganj prednostna naloga in je tudi zakonska obveznost. Vendar pa obstajajo še drugi ukrepi, ki jih lahko sprejmete in ki so, četudi niso obvezni, del dobre prakse vodenja. Ti ukrepi ohranjajo dobro psihosocialno delovno okolje z zdravimi in učinkovitimi delavci.



- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

Kaj storiti

- Izboljšajte ozaveščenost
- Obvladajte tveganja: ocenite
- Obvladajte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korekcijski ukrepi
- Izboljšajte vzdržljivost

Izboljšajte ozaveščenost

- Zagotovite, da obstaja skupno razumevanje stresa;
- Spodbudite zavzetost vseh vključenih za obvladovanje stresa
- Poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa

Ocenite

- Ocenite
- Bodite pripravljeni na spremembo
- Ocenite tveganja
- Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljene tveganju
- Vodite evidenco tveganj

Ukrepajte

- Pogovorite se o ukrepih
- Pripravite se na ukrepanje

Korekcijski ukrepi

- Spremembe dela
- Usposabljanje, odločanje in vloge
- Vključite druge in zagotovite podporo
- Spodbujanje zdravja

Izboljšajte vzdržljivost

- Izboljšajte vzdržljivost
- Tudi psihično zdravje je pomembno
- Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev
- Zdrava prehrana
- Telesna aktivnost in zmerno pitje alkohola
- Odmori in sproščanje
- Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

Preventivni ukrepi

- Korekcijski ukrepi
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
- Nasilje s strani tretjih oseb
- Slabo vodenje sprememb

Nazaj na 'kaj storiti'

Kaj storiti: izboljšajte ozaveščenost na delovnem mestu

- Ker marsikdo ne razume, kaj so psihosocialna tveganja in zakaj jih je treba pri delu obvladovati, je pomembno, da začnete z ozaveščanjem pri vseh delavcih in da spodbudite njihovo zavzetost za aktivno preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.
- Glede na velikost vašega podjetja vsi predlogi v tem priročniku morda ne bodo primerni - ali pa se boste stvari lotili na drugačen način. Na primer: če imate le nekaj delavcev, ne bodo potrebni formalni sestanki in gradiva o usmeritvah. Kljub temu pa je koristno, da stvari zabeležite, tako da bo vsem jasno, o čem ste razpravljali in kaj ste sklenili, ter da lahko, po potrebi, pokažete drugim, kaj ste naredili. Trije ključni napotki so:
 - zagotovite, da obstaja skupno razumevanje stresa;
 - spodbudite zavzetost vseh vključenih za obvladovanje stresa;
 - poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa.

Ozaveščanje na delovnem mestu: zagotovite skupno razumevanje

- Stres je izraz, ki ga redno uporabljamo, a ga vsi ne razumejo povsem. Zato je pomembno, da začnete z zagotavljanjem skupnega razumevanja stresa:
 - kaj to je;
 - kakšni so njegovi simptomi;
 - kakšni so njegovi dolgoročni vplivi na zdravje;
 - kaj ga lahko povzroči;
 - katere ukrepe lahko izvedejo organizacija in posamezni delavci, da ga zmanjšajo.
- Zagotavljanje skupnega razumevanja med vsemi delavci bo zagotovilo trden temelj za obvladovanje stresa na vašem delovnem mestu.
- Izberite pravi pristop
 - Ne pozabite, da glede na velikost vašega podjetja vsi predlogi v tem priročniku ne bodo primerni. Čeprav se lahko stvari lotite na drugačen način, pa načela ostajajo enaka. Prepričajte se, da vsi razumejo, da:
 - so psihosocialna tveganja na delovnem mestu lahko prav tako pomembna kot fizična tveganja;
 - so delodajalci dolžni obvladati taka tveganja;
 - stres škoduje zdravju delavcev in podjetju;
 - za učinkovito spopadanje s stresom je potrebno sodelovanje vseh vpletenih.

Ozaveščanje na delovnem mestu: posredujte sporočilo vsem

▪ Posredujte sporočilo vsem

- Ker mnogi težje razumejo psihosocialna tveganja kot, na primer, tveganja zaradi hrupa ali kemikalij na delovnem mestu, je pomembno, da zagotovite prepoznavanje in sprejemanje dejstva, da je obravnava teh tveganj zakonska obveznost - in obenem korist za podjetje. Uporabite letake, kratke tečaje, neformalne razgovore ali pa preprosto poklepetajte s svojimi delavci, da jim boste posredovali to sporočilo.
- Ne glede na izbrane ukrepe morate zagotoviti, da vsi jasno razumejo:
 - kaj je stres (in kaj stres ni);
 - vzroke stresa;
 - možne učinke dogodkov izven dela na delavce;
 - pomen iskanja pomoči za delavce v zgodnji fazi.

▪ Spodbujajte odprtost

- Pomembno je, da delavce spodbujate k temu, da so pozorni na stres pri sebi in drugih. To, kar je razlog za stres pri enem delavcu, ni nujno razlog za stres pri drugemu delavcu. Pomembno je, da se delavci zavedajo, da lahko opozorijo na kakršne koli skrbi, ki jih imajo (in pri kom lahko to storijo), ter da se lahko zanesejo na to, da bodo njihove pobude sprejete in obravnavane (kjer je mogoče).
- Poleg neformalnega spodbujanja delavcev k temu, dobra praksa narekuje, da občasno povprašate delavce, če imajo kakšne skrbi. Lahko se tudi odločite za kratka srečanja, na katerih usposabljanje glede stresa združite s povratnimi informacijami o težavah.

Ozaveščanje na delovnem mestu: zagotovite zavzetost

- Za učinkovito obvladovanje stresa je bistvenega pomena, da zagotovite zavzetost vseh udeležениh, še posebej managerjev.
- Da bi zagotovili njihovo zavzetost in to pokazali vsem delavcem, je pomembno:
 - da se zavedate, da lahko psihosocialna tveganja škodujejo zdravju in varnosti delavcev ter da jih je treba zmanjšati oziroma obvladati;
 - da razumete kakšen vpliv imajo stres in druge oblike slabega zdravja, do katerih pride zaradi teh tveganj, na vaše podjetje. Simptomi stresa lahko predstavljajo precejšnje breme za manjša podjetja zaradi zmanjšane uspešnosti, večje odsotnosti, večjega števila nezgod in odhajanja delavcev iz organizacije zaradi slabega zdravja ali nezadovoljstva. V mnogih primerih so ukrepi, ki jih lahko sprejmete, enostavno primeri dobrega poslovanja.
 - da razumete poslovne koristi. Odvisno od narave vaše dejavnosti lahko kot koristi štejemo večjo uspešnost podjetja, manjšo odsotnost delavcev, večjo predanost in vključenost delavcev, večjo varnost ali manjše odhajanje delavcev iz organizacije.
 - zagotoviti zavzetost vseh vključenih strani (managerjev, delavcev, sindikatov). Pomembno je, da to izkazuje z odločnim vodenjem, začeni z jasno politiko, ki opredeljuje ukrepe, ki jih boste izvedli.

Ozaveščanje na delovnem mestu: razvijte politiko

- Politika mora opredeliti ukrepe, ki jih boste izvedli, in določiti nosilce in odgovornosti, povezane z izvedbo teh ukrepov. V podjetju, ki zaposluje malo delavcev, zapisana politika ni potrebna, kljub temu pa je pomembno, da so vsi zaposleni seznanjeni z načrti.
- Pri razvijanju take politike je pomembno zagotoviti:
 - da imajo vsi delavci (oz. v večjih podjetjih: njihovi predstavniki) priložnost, da se vključijo v katerikoli fazi razvijanja politike in pri obravnavi in implementaciji ustreznih ukrepov;
 - da ukrepi, ki jih boste izvedli, temeljijo na dejstvih in da so jasni. V pomoč so vam lahko štirje ukrepi, ki so opisani v tem e-priročniku: ozaveščanje, obvladovanje tveganj (ocenjevanje in preventivni ter korektivni ukrepi) in skrb za zdravje s ciljem izboljšati splošno zdravje ter krepiti osebno vzdržljivost;
 - da je jasno, kdo so nosilci nalog in odgovornosti, skupaj z ukrepi, ki jih je treba izvesti pri implementaciji. To pogosto vključuje opis nalog lastnikov/managerjev, linijskih managerjev, delavcev in oseb, odgovornih za zdravje in varnost ter človeške vire (ki imajo morda dodatne odgovornosti pri implementaciji teh ukrepov);
 - redno spremljanje in ocenjevanje možnih tveganj za stres, kakor tudi spremljanje in ocenjevanje ukrepov za njihovo obvladovanje.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Izboljšajte ozaveščenost

- Zagotovite, da obstaja skupno razumevanje stresa;
- Spodbudite zavzetost vseh vključenih za obvladovanje stresa
- Poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa

Ocenite

- Ocenite
- Bodite pripravljeni na spremembo
- Ocenite tveganja
- Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljene tveganju
- Vodite evidenco tveganj

Ukrepite

- Pogovorite se o ukrepih
- Pripravite se na ukrepanje

Kaj storiti

- Izboljšajte ozaveščenost
- Obvladujte tveganja: ocenite
- Obvladujte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korekcijski ukrepi
- Izboljšajte vzdržljivost

Preventivni ukrepi

- Korekcijski ukrepi
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
- Nasilje s strani tretjih oseb
- Slabo vodenje sprememb

Nazaj na 'kaj storiti'

Korekcijski ukrepi

- Spremembe dela
- Usposabljanje, odločanje in vloge
- Vključite druge in zagotovite podporo
- Spodbujanje zdravja

Izboljšajte vzdržljivost

- Izboljšajte vzdržljivost
- Tudi psihično zdravje je pomembno
- Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev
- Zdrava prehrana
- Telesna aktivnost in zmerno pitje alkohola
- Odmori in sproščanje
- Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

Kaj storiti: obvladujte tveganja: ocenite

- Postopek obvladovanja psihosocialnih tveganj, ki vodijo k stresu na delovnem mestu, vključuje enaka osnovna načela in postopke, kot obvladovanje drugih tveganj na delovnem mestu. Prvi korak je zato prepoznavanje in ocena stopnje oziroma ravni tveganj.
- Ta e-priročnik zagotavlja pomoč pri prepoznavanju dejavnikov na delovnem mestu, ki lahko povzročijo ali pa prispevajo k stresu pri delu. Kljub temu pa je koristna tudi nekakšna oblika strukturirane ocene tveganj.
- Vključitev delavcev in njihovih predstavnikov v vsako fazo postopka je ključnega pomena za uspeh. Delavce je smotrno vključiti tako v fazi ozaveščanja in ocenjevanja tveganj kot tudi v fazi oblikovanja rešitev in prednostnih nalog. Vodite evidenco o rezultati svojih ocenjevanj.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Obvladujete tveganja: bodite pripravljeni na spremembo

- Ko izboljšate ozaveščenost in pridobite zavzetost za obravnavo psihosocialnih tveganj in tako obvladujete stres v okviru svoje organizacije, je naslednji postopek, ki ga morate izvesti, ocena tveganja. Ne pozabite, da morate biti pred izvedbo ocene tveganja za dejavnike, ki lahko privedejo do stresa in drugih težav z mentalnim zdravjem in dobrim počutjem, vi in vaši delavci pripravljeni na spremembe in sodelovanje z namenom izboljšanja kakovosti psihosocialnega delovnega okolja in zmanjšanja tveganja za stres in slabo zdravje.
- Nekateri izmed pristopov in gradiv, ki jih navajamo v poglavju o ozaveščanju v tem e-priročniku, vam pri tem lahko pomagajo. Tu so navedena jasna sporočila, ki jih je treba posredovati in ki vključujejo zavedanje, da so psihosocialna tveganja utemeljena zdravstvena in varnostna težava ter da vsakdo nosi odgovornost za reševanje teh težav in s tem za zmanjšanje tveganja za stres in slabo duševno zdravje na delovnem mestu.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Obvladujte tveganja: ocenite tveganja

- Ta priročnik predstavi osnovne zahteve postopka ocenjevanja tveganj. Ne bo vas podrobno vodil po tem postopku, saj so na voljo drugi priročniki, ki so vam lahko v pomoč pri tem.
- Pred izvedbo ocene psihosocialnega tveganja na delovnem mestu vam bodo morda v pomoč ocene drugih tveganj, ki ste jih že opravili. Te vam lahko pomagajo postaviti temelje, na katerih boste gradili in razvijali orodja za ocenjevanje stresa. Sistematičen pristop, ki ste ga že uporabili, bo uporaben tudi za oceno psihosocialnih tveganj.
- Osebe, ki opravljajo ocene tveganja, morajo poznati glavne psihosocialne dejavnike tveganja za stres in kako se kažejo njihovi učinki.
- Tudi če svoje ocene tveganja ne izvajate na formalen način, vam je lahko v pomoč strukturirana oblika ocene tveganj.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljene tveganju

- Pri ocenjevanju tveganja ugotavljate tudi, ali obstajajo osebe, ki so še posebej izpostavljene tveganju ali na katere stres ali slabo duševno zdravje že vplivata. Če vodite uradno evidenco o bolniških odsotnostih, vam je ta lahko v pomoč. Če je ne vodite, se pogovorite z delavci o tveganjih, ki se jih zavedajo, ter o tem, ali tveganja vplivajo nanje ali na njihove sodelavce.
- Opazovanje dela in prepoznavanje področij, kjer delo ne poteka kot običajno, ali pa prošnja delavcu, naj opiše svoje delo in morebitne z njim povezane težave, vam lahko prav tako pomagajo, da boste videli, kaj se dogaja v vašem podjetju in prepoznali morebitne težave. Ne pozabite, da se razmere in tveganja lahko spremenijo. V določenih obdobjih leta so morda delavci pod večjim pritiskom ali pa se soočajo z dodatnimi zahtevami, kar jim lahko povzroči težave.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Obvladujte tveganja: vodite evidenco tveganj

- Če izvajate redne ocene tveganj za druga tveganja na delovnem mestu, je lahko ocena psihosocialnega tveganja dodatno orodje. Pomembno je, da vodite evidenco ocen in prepoznanih tveganj.
- Postopek ocenjevanja tveganj ne sme biti nekaj, kar se opravi samo enkrat, pač pa trajen postopek, ki ga je treba pregledovati, bodisi v določenih časovnih obdobjih, ali pa ko pride do spremembe na delovnem mestu.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kaj storiti

- Izboljšajte ozaveščenost
- Obvladajte tveganja: ocenite
- Obvladajte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korekcijski ukrepi
- Izboljšajte vzdržljivost

Izboljšajte ozaveščenost

- Zagotovite, da obstaja skupno razumevanje stresa;
- Spodbudite zavzetost vseh vključenih za obvladovanje stresa
- Poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa

Korekcijski ukrepi

- Spremembe dela
- Usposabljanje, odločanje in vloge
- Vključite druge in zagotovite podporo
- Spodbujanje zdravja

Ocenite

- Ocenite
- Bodite pripravljeni na spremembo
- Ocenite tveganja
- Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljeni tveganju
- Vodite evidenco tveganj

Preventivni ukrepi

- Korekcijski ukrepi
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
- Nasilje s strani tretjih oseb
- Slabo vodenje sprememb

Izboljšajte vzdržljivost

- Izboljšajte vzdržljivost
- Tudi psihično zdravje je pomembno
- Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev
- Zdrava prehrana
- Telesna aktivnost in zmerno pitje alkohola
- Odmori in sproščanje
- Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

Ukrepajte

- Pogovorite se o ukrepih
- Pripravite se na ukrepanje

Nazaj na 'kaj storiti'

Obvladujte tveganja: ukrepajte: pogovorite se o ukrepih

- Ko zberete informacije o tveganjih na delovnem mestu, jih posredujte delavcem in se z njimi pogovorite o tveganjih. To vam omogoča, da pri delavcih preverite, kakšna je narava in izvor teh tveganj, in vam pomaga vzpostaviti prednostni vrstni red za ukrepanje. Ti pogovori lahko pomagajo tudi pri razvijanju rešitev za obvladovanje teh tveganj in za dogovor o nadaljnji poti.
- Na podlagi razgovorov razvijte akcijski načrt za obvladovanje tveganj. To vam lahko pomaga postaviti prednostne naloge in pokaže, da v zvezi s stresom mislite resno. Sodelovanje z delavci pri oblikovanju akcijskega načrta bo omogočilo, da vsi udeleženi problem razumejo enako.
- Vodenje evidence ocen tveganj, akcijskih načrtov in dogovorjenih prednostnih nalog je pomembno tako za vodenje postopka ocenjevanja tveganja kot tudi za informiranje vseh delavcev o prednostnih nalogah. V kasnejši fazi lahko to evidenco uporabite za primerjavo s predhodnimi ocenami tveganja in da ugotovite, ali so imele spremembe pozitiven vpliv. Pomaga vam lahko tudi pri zagotavljanju dokazov o ukrepih, ki ste jih izvedli, kadar je to potrebno.
- Spremljanje in primerjanje postopka z akcijskim načrtom vam pomaga pri ugotavljanju, ali je bil dosežen napredek oz. ali je bil izvedeni ukrep učinkovit. Pomembno je, da v tej fazi pridobite mnenje delavcev. Za to vam ni treba oblikovati posebne skupine, lahko o tem spregovorite občasno, na sestankih delovnih skupin ali ob drugih priložnostih, ko govorite z delavci. To vam bo omogočilo tudi razmislek o nadaljnjih ukrepih, ki bi jih bilo treba izvesti za zmanjšanje stresa na drugih področjih.
- Ukrepi, ki obravnavajo tveganja na ravni organizacije so običajno učinkovitejši od ukrepov, ki se nanašajo na posameznike.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Obvladujete tveganja: ukrepajte: pripravite se na ukrepanje

- Ko je akcijski načrt pripravljen, je čas za ukrepanje. Razmislite o ukrepih, ki jih izvajate, o razpoložljivih virih (čas in/ali stroški), o tem, kdo naj opravi kaj in kdaj, ter o načrtovanem datumu zaključka posameznih ukrepov. Določite datum za oceno učinka ukrepov. Tudi tukaj je pomembno, da v postopku sodelujejo delavci.
- Težko je napovedati, kaj natanko morate narediti, saj je to odvisno od specifične narave prepoznanih tveganj ter od velikosti organizacije in vodenja vašega podjetja. Na voljo je mnogo priročnikov, ki vam lahko pomagajo pri postopku po opravljeni oceni tveganja.
- Ukrepi lahko vključujejo tako preventivne ukrepe - ukrepanje, s katerim se izognete pojavi tveganj in korektivne ukrepe - vzpostavitev ukrepov, s katerimi boste rešili težave, če se bodo pojavile.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kaj storiti

- Izboljšajte ozaveščenost
- Obvladujte tveganja: ocenite
- Obvladujte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korekcijski ukrepi
- Izboljšajte vzdržljivost

Izboljšajte ozaveščenost

- Zagotovite, da obstaja skupno razumevanje stresa;
- Spodbudite zavzetost vseh vključenih za obvladovanje stresa
- Poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa

Korekcijski ukrepi

- Spremembe dela
- Usposabljanje, odločanje in vloge
- Vključite druge in zagotovite podporo
- Spodbujanje zdravja

Ocenite

- Ocenite
- Bodite pripravljeni na spremembo
- Ocenite tveganja
- Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljene tveganju
- Vodite evidenco tveganj

Preventivni ukrepi

- Korekcijski ukrepi
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
- Nasilje s strani tretjih oseb
- Slabo vodenje sprememb

Izboljšajte vzdržljivost

- Izboljšajte vzdržljivost
- Tudi psihično zdravje je pomembno
- Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev
- Zdrava prehrana
- Telesna aktivnost in zmerno pitje alkohola
- Odmori in sproščanje
- Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

Ukrepajte

- Pogovorite se o ukrepih
- Pripravite se na ukrepanje

Nazaj na 'kaj storiti'

Pripravite se na ukrepanje: preventivni ukrepi

- Kot smo že omenili, imajo delodajalci zakonsko obvezo obvladovati tveganja za zdravje in varnost svojih zaposlenih. Obvladovanje tveganj zaradi psihosocialnih dejavnikov je del zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. Ponoven pregled morebitnih psihosocialnih dejavnikov tveganja vam je lahko v pomoč. Na katere od teh se boste morali osredotočiti, je odvisno od vaše ocene tveganja.
 - Prekomerne zahteve
 - Pomanjkanje osebnega nadzora
 - Nezadostna podpora
 - Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
 - Konflikti v zvezi z vlogo ali pomanjkanje jasnosti
 - Slabo vodenje sprememb
 - Nasilje s strani tretjih oseb
- Čeprav je v mnogih primerih rešitev v boljšem vodenju in organiziranju dela, pa nekaterih izmed dejavnikov tveganja ni enostavno zmanjšati ali odstraniti. Posebne težave se pojavijo, na primer, kadar vaše delo vključuje delo s strankami ali z drugimi osebami, katerih vedenja in dejanj ne morete nadzirati. V takih primerih je pomembno, da vzpostavite ukrepe, s katerimi kar se da zmanjšate vpliv, ki ga tako obnašanje lahko ima - tako, da podprete prizadetega delavca.

- [Kazalo](#)
- [Domov](#)
- [Kaj je stres](#)
- [Vzroki za stres pri delu](#)
- [Vzroki za stres izven dela](#)
- [Vpliv na moje zaposlene](#)
- [Učinek na posel](#)
- [Kaj storiti](#)
- [Miti in dejstva – delodajalci](#)
- [Miti in dejstva – delavci](#)

Pripravite se na ukrepanje: Korektivni ukrepi

- Kot pri vseh tveganjih za zdravje in varnost je tudi pri psihosocialnih tveganjih najboljšo obravnavanje vzrokov za tveganja, da bi težave preprečili. Kljub temu pa je pomembno, da predvidite korektivne ukrepe, ko se težave pojavijo, še posebej tam, kjer nekaterih tveganj ni mogoče nadzirati. Pravočasno ukrepanje temelji na ozaveščenosti - spodbujanju delavcev, naj prijavijo in ukrepajo v zvezi z znaki in simptomi, ki jih opazijo pri sebi, in naj bodo pozorni na znake in simptome pri drugih ter v zvezi s tem ukrepajo. Vse take prijave je treba obravnavati zaupno in jih, še posebej v zelo majhnih podjetjih, kjer se morda vsi zaposleni osebno poznajo, obravnavati preudarno in z občutkom.
- Večji delodajalci imajo velikokrat delavce odgovorne za osebne zadeve. Tudi za manjša podjetja je lahko koristno, da predvidijo tako možnost.
- Koristno je imeti akcijski načrt za reševanje prijav o težavah, ki jih delavci zaznavajo, npr. ko delavec poroča o simptomih, povezanih s stresom, ali o specifičnih težavah, kot je npr. nadlegovanje s strani sodelavca. Ta naj vključuje:
 - spodbujanje pravočasnega poročanja;
 - takojšen odziv;
 - zaupen pogovor z delavcem in drugimi vključenimi osebami;
 - dogovor o ukrepih (glejte spodaj);
 - obravnava virov težave takoj, ko je to mogoče;
 - dokumentiranje tega akcijskega načrta;
 - dokumentiranje, spremljanje in prilagajanje akcijskih načrtov.
- Na naslednjih straneh so informacije, ki vam bodo pomagale, da boste probleme bolje razumeli in nekateri napotki v zvezi s korektivnimi ukrepi.

Prekomerne zahteve

- Čeprav je spopadanje z veliko delovno obremenitvijo običajen del mnogih služb, morate zagotoviti, da delovna obremenitev ni nerazumno visoka. Po potrebi izvedite ukrepe, ki bodo pomagali prizadetim delavcem, da bodo kos obremenitvam. Ti ukrepi lahko pomenijo, da prenehate postavljati nerazumno kratke roke oz. da tega ne dovolite vašim strankam, in sicer tako da ne sprejmete nerealnih časovnih okvirjev. Organiziranje dela v sodelovanju s prizadetimi delavci je lahko koristen način za minimiziranje morebitnih negativnih učinkov. Tudi nadzor nad pričakovanji strank lahko pomaga, da ostane stranka zadovoljna in da še naprej posluje z vami.
- Postavljanje nerazumnih zahtev, ko od delavcev zahtevate opravljanje nalog, za katere niso primerni ali usposobljeni, je lahko prav tako vir tveganj. Sodelovanje z vključenimi delavci in omogočanje dodatne podpore ali usposabljanja lahko izniči morebiten negativen učinek - na koncu boste pridobili boljše usposobljene in sposobnejše delavce. Vir stresa je lahko tudi pomankanje možnosti za uporabo veščin.
- Dobro je natančno preučiti, kako ste razporedili delo in delovne obremenitve med vašimi delavci, da boste preprečili nastanek težav.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Pomanjkanje osebnega nadzora

- Včasih je bolj kot zahtevnost dela, pomembno, da omogočite posameznemu delavcu, da načrtuje in organizira svoje delo. Če jim omogočite samostojnost, namesto da bi jim sami postavili načrt, lahko bistveno prispevate k zmanjšanju pritiska. Čeprav zahteve nekaterih delovnih mest včasih omejijo obseg, v katerem bi bilo to mogoče, se pogosto dogaja, da strogo določen način dela, ne izhaja iz narave dela, pač pa je določen zato, ker je tako delo lažje nadzirati.
- Nekateri vlogi zahtevajo upoštevanje zelo natančnih postopkov in ne omogočajo veliko osebnega nadzora nad načinom opravljanja lastnega dela. Na primer: kirurg, ki opravlja operativni poseg, mora slediti natančnim postopkom, da zagotovi varno izvedbo posega.
- Razmislite o tem, koliko nadzora omogočite svojim delavcem v zvezi z načrtovanjem in organizacijo njihovega dela. Jim lahko omogočite prilagodljivost ali obstaja le en način, kako opraviti delo - vaš?

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Nezadostna podpora

- Mnogi od nas imamo včasih veliko dela ali pa se soočamo z drugimi zahtevami ali pritiski. Vsega tega pa nimamo pod nadzorom, niti tega ne nadzirajo osebe okoli nas, še posebej pri delih, kjer imamo opravka s splošno javnostjo. Podpora, ki jo ob tem prejmemo s strani naših managerjev ali sodelavcev, lahko veliko pripomore k naši zmožnosti, da smo tem stvarim kos. Na primer: zamisel, da „ima stranka vedno prav“ je v teoriji dobra, če pa jo izvajamo na način, ki omalovažuje ali ponižuje delavca, ki dela s strankami, imate morda res zadovoljno stranko - a na račun delavca.
- Ali omogočate delovno okolje, ki delavca podpira in mu je v pomoč, kjer so sodelavci razumevajoči in sočutni - ali vsakdo poskrbi le zase?

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)

- Podpora s strani managerjev in kolegov je le del kompleksnih odnosov, ki nastajajo, ko so ljudje v stiku v različnih skupinah. Pomislite na odnose v skupini prijateljev. Razlika med delovno in prijateljsko skupino je v tem, da si prijatelje lahko izberemo in jih zapustimo, če nam ni všeč, kako se nekdo izmed njih obnaša. Običajno pa nimamo možnosti izbirati, s kom bomo delali, in prenehanje skupnega dela ni vedno izvedljiva možnost.
- Šala na račun nekoga se morda zdi neškodljiva zabava, a včasih lahko gre predaleč in jo drugi dojemajo kot nadlegovanje. Osebno dostojanstvo, strokovne sposobnosti, osebno življenje, fizične posebnosti, rasa, spol ali spolna usmerjenost so lahko predmet nadlegovanja; njegov namen pa je šikaniranje, poniževanje, razvrednotenje ali posredovanje groženj nadlegovani osebi.
- Ali kateri od zgoraj navedenih primerov velja za vaše delovno okolje? Če oseba čuti, da jo nadlegujejo, ustrahujejo ipd., ali se lahko na koga obrne in prijavi tako vedenje ter dobi pomoč? Tudi tukaj je lahko uporabna zunanja pomoč.
- Ko kdo prijavi konflikt, je običajno najbolje, če se ga čimprej reši, saj se lahko v nasprotnem primeru konflikti stopnjujejo.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Nasilje s strani tretje osebe

- Kjer obstaja tveganje za nasilje (npr. verbalna agresija, fizični napadi ali spolno nadlegovanje) od tretjih oseb (vključno s spolnim nadlegovanjem), morate ukrepati po svojih močeh in javnosti pojasniti, da je takšno obnašanje nesprejemljivo.
- Delo in delovno okolje oblikujete tako, da boste tovrstno tveganje zmanjšali (npr. gumbi za paniko), in omogočite podporo svojim delavcem, da bodo vedeli, s čim lahko kar najbolj zmanjšajo vpliv na svoje zdravje, če bodo žrtve takega obnašanja. Vendar pa teh tveganj ni mogoče v celoti odstraniti, ne da bi delavce izolirali od ljudi, za katere naj bi opravljali storitve.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Ukrepite: preventivni ukrepi: vloge in spremembe

▪ Konflikti v zvezi z vlogo ali pomanjkanje jasnosti

- Ali nekateri delavci odgovarjajo več kot eni osebi? Včasih so ljudje pri delu razpeti med več stranmi. Morda morajo opraviti delo za eno osebo, druga oseba pa od njih zahteva nekaj drugega. Oboje je morda pomembno, delavec pa ne more opraviti obojega naenkrat in ne ve, česa naj se loti najprej.
- Dobro je vzpostaviti jasne „linije ukazov“, da do teh konfliktov ne bi prihajalo, če pa se že zgodijo, da vključeni delavec ve, na koga se mora obrniti za rešitev konflikta.

▪ Slabo vodenje sprememb

- Do določene mere so spremembe del vsakdanjika. Če pa ste nenadoma soočeni s spremembo ali pa ne veste, kaj se dogaja (ker niste vključeni v spremembo), lahko to prispeva k pritiskom in zahtevam dela in postane stresno. Informiranje in, kjer je to mogoče, vključevanje vaših delavcev v času sprememb bo pomagalo zmanjšati tveganja.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kaj storiti

- Izboljšajte ozaveščenost
- Obvladujte tveganja: ocenite
- Obvladujte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korekcijski ukrepi
- Izboljšajte vzdržljivost

Izboljšajte ozaveščenost

- Zagotovite, da obstaja skupno razumevanje stresa;
- Spodbudite zavzetost vseh vključenih za obvladovanje stresa
- Poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa

Korekcijski ukrepi

- Spremembe dela
- Usposabljanje, odločanje in vloge
- Vključite druge in zagotovite podporo
- Spodbujanje zdravja

Ocenite

- Ocenite
- Bodite pripravljeni na spremembo
- Ocenite tveganja
- Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljeni tveganju
- Vodite evidenco tveganj

Preventivni ukrepi

- Korekcijski ukrepi
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
- Nasilje s strani tretjih oseb
- Slabo vodenje sprememb

Izboljšajte vzdržljivost

- Izboljšajte vzdržljivost
- Tudi psihično zdravje je pomembno
- Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev
- Zdrava prehrana
- Telesna aktivnost in zmerno pitje alkohola
- Odmori in sproščanje
- Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

Ukrepajte

- Pogovorite se o ukrepih
- Pripravite se na ukrepanje

Nazaj na 'kaj storiti'

Ukrepajte: korektivni ukrepi: bodite pripravljeni, pogovarjajte se in izdelajte načrte

- **Bodite pripravljeni**
 - Tako kot ozaveščanje in preventivni ukrepi, je pomembno tudi pravočasno ukrepanje za pomoč osebam, pri katerih se razvijejo težave, preden te postanejo resne. Ko ste ljudi ozavestili o znakih in simptomih stresa pri njih samih in pri drugih osebah, je pomembno, da imate načrt za ukrepanje ob pojavu stresa.
 - Ne glede na to, ali stres povzročijo dejavniki pri delu ali izven njega, je zgodnje ukrepanje pomembno. Če je oseba odsotna z dela zaradi bolezni, potem ne dela, ne glede na vzrok bolezni.
- **Dobro je, da se pogovorite**
 - Pogovor pomaga, vendar pa je to lahko občutljivo področje, saj morate zagotoviti, da vse, kar je bilo izrečeno v zaupnosti, ostane zaupno, še posebej če gre za osebne težave. Obenem je lahko oseba, s katero boste morda želeli govoriti, vzrok za težave. V takih primerih je bolje poiskati zunanjo pomoč.
 - Ali imate za to lastne vire - ali potrebujete zunanjo pomoč ali nasvet? Nekateri organizacije nudijo pomoč po telefonu, kar lahko zmanjša stroške.
- **Naredite načrte**
 - Ko imate jasnejšo predstavo o težavah osebe, ki prispevajo k njenim simptomom, povezanim s stresom, morate razviti načrt za reševanje teh težav - ali pa pomagati osebi, da jih reši, še posebej, če niso povezane z delom. Morda boste pri tem potrebovali pomoč drugih strokovnjakov.
 - Če se dogovorite o načrtu, je smotno, da vodite evidenco o morebitnih ukrepih, ki jih izvedete.
- Na naslednjih straneh je navedenih nekaj predlogov za korektivne ukrepe.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Spremembe dela

- **Preučitev sprememb narave dela ali zmanjšanje delovne obremenitve;**
 - Delo se je spremenilo - ali imajo delavci težave z delom, ki so ga v preteklosti že uspešno opravljali?
 - Delo okoli nas se pogosto spreminja. Razlog so lahko spremembe tehnologije. Morda starejša oseba ugotavlja, da je njeno znanje že zastarelo. Primer tega je razvoj računalništva, ki zahteva, da delavec, ki je bil navajen dela s papirji, zdaj mora obvladati delo na zaslonu. Z delom v delovnem okolju, za katerega se zdi, da se nenehno spreminja, se ne soočajo vsi zlahka, še posebej zato, ker se nenehno pojavljajo nove zahteve in nove potrebe po izobraževanju.
 - Nek delodajalec je imel delavca, ki je odšel na bolniško. Postalo je jasno, da so mu dodelili nove vloge in odgovornosti, s katerimi ni bil zadovoljen in se ni počutil sposobnega, da bi jih zadovoljivo opravljal. Srečen in zadovoljen je bil z delom, ki ga je opravljal prej in pri katerem je bil dober (prav zato pa je tudi dobil novo vlogo). Preden se je lotil svoje nove vloge, ni povsem razumel, kaj bo vključevala in kako bo spremenila njegovo delo - obenem pa se mu ni zdelo, da bi lahko prosil, da gre nazaj na staro delo. Po dolgotrajnem obdobju odsotnosti z dela zaradi bolezni in motenj v poslovanju delodajalca, se je nazadnje zgodilo prav to.
 - Včasih, če ima delavec težave zaradi sprememb doma, kjer mu je prej šlo dobro, mu lahko začasna sprememba na delovnem mestu pomaga, da se „spravi v red“.

Usposabljanje, odločanje in vloge

- Zagotovite, da imajo obravnavani delavci in druge vključene osebe ustrezno usposabljanje;
 - Usposabljanje je lahko eden od načinov za pomoč delavcem pri prilagajanju na spremembe v načinu dela. Očitno je, da usposabljanje potrebujemo za nove tehnične naloge, kadar pa delavcem namenimo nadzorne ali vodilne vloge, pogosto ne prepoznamo njihove potrebe po usposabljanju (ali da oseba, ki je tehnično dobro podkovana pri svojem delu, morda ni tako uspešna pri nadziranju drugih, ki opravljajo to delo).
- Vključite jih v odločitve, ki jih zadevajo;
 - Pomanjkanje informacij je lahko pomemben vir negotovosti in stresa. Smotrno je, da vključite delavce, ki jih spremembe zadevajo - ali pa jih vsaj obveščate. Sodelovanje delavcev bo tudi povečalo možnosti, da bodo tovrstne spremembe uspešne.
- Pojasnite jim njihove vloge in odgovornosti.
 - Včasih ni povsem jasno, kdo kaj dela. Delavci se lahko soočajo z nasprotnojočimi si zahtevami, kar prispeva k njihovemu stresu in jim povzroča težave. Sodelovanje z njimi, v smislu pojasnjevanja njihove vloge in odgovornosti, lahko precej koristi, ne le prizadetemu posamezniku, pač pa tudi učinkovitem in uspešnem delovanju vašega podjetja.

Vključite druge in zagotovite podporo

- Vključevanje tistih, za katere se zdi, da prispevajo k težavi, še posebej, če gre za nadlegovanje ali nasilno vedenje;
 - Medosebne odnose je težko obvladovati, obravnavati pa jih je treba z občutkom in po potrebi zaupno. Če pa oseba smatra, da je žrtev nadlegovanja, bo skoraj nemogoče rešiti zadevo, ne da bi na nek način vključili tudi „nadlegovalca“. Ta morda sam reagira na nadlegovanje ali ustrahovanje, ali pa svojega vedenja ne dojema kot nadlegovanje.
- Pomagajte delavcem najti podporo za težave, ki niso povezane z delom;
 - Čeprav se vam morda zdi, da se vas to ne tiče, sta lahko vaše razumevanje in morebitna pomoč zelo dragocena.

Spodbujanje zdravja

- **Nekaterim psihosocialnim tveganjem se ni mogoče izogniti**
 - V določeni meri so psihosocialna tveganja del negotovosti in izzivov našega celotnega delovnega življenja. Čeprav imamo zakonsko obvezo za obvladovanje teh tveganj, je naša dolžnost omejena na ukrepe, ki so mogoči ali izvedljivi. Zato obstaja verjetnost, da bodo nekatera tveganja ostala prisotna. Kar koli že naredimo, obstaja precejšna verjetnost, da bomo zmanjšali, ne pa tudi odstranili vsa tovrstna tveganja.
 - Včasih tudi ni mogoče zmanjšati pritiskov na delavce, do katerih prihaja izven dela, na primer, če ima družinski član dolgotrajno bolezen.
- **Bolj zdrav delavec ima manjše možnosti, da bo občutil stres.**
 - Stres, do katerega pride zaradi psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, ima lahko več različnih vplivov na naše zdravje in dobro počutje, tako telesno kot duševno. Eden od načinov, kako lahko pomagamo delavcem preprečiti, da bi taki vplivi postali resni, je, da jim pomagamo biti bolj zdravi. Na ta način se bodo lažje zoperstavili sicer škodljivim učinkom, ki jih prinaša stres. Posredovanje smernic o zdravem življenjskem slogu ni obvezno, vendar pa so mnogi delodajalci ugotovili, da je to lahko koristno za njihovo podjetje. Osebe, ki se zdravo prehranjujejo, redno telovadijo, ne kadijo in se izogibajo čezmernemu pitju alkohola, bodo verjetneje ostale zdrave in ne bodo izostajale z dela.

Kaj storiti

- Izboljšajte ozaveščenost
- Obvladujte tveganja: ocenite
- Obvladujte tveganja: ukrepajte
- Preventivni ukrepi
- Korekcijski ukrepi
- Izboljšajte vzdržljivost

Izboljšajte ozaveščenost

- Zagotovite, da obstaja skupno razumevanje stresa;
- Spodbudite zavzetost vseh vključenih za obvladovanje stresa
- Poskrbite za razvoj in ozaveščenost delavcev o politiki glede stresa

Korekcijski ukrepi

- Spremembe dela
- Usposabljanje, odločanje in vloge
- Vključite druge in zagotovite podporo
- Spodbujanje zdravja

Ocenite

- Ocenite
- Bodite pripravljeni na spremembo
- Ocenite tveganja
- Bodite pozorni na osebe, ki so najbolj izpostavljeni tveganju
- Vodite evidenco tveganj

Preventivni ukrepi

- Korekcijski ukrepi
- Prekomerne zahteve
- Pomanjkanje osebnega nadzora
- Nezadostna podpora
- Slabi odnosi (vključno z nadlegovanjem)
- Nasilje s strani tretjih oseb
- Slabo vodenje sprememb

Izboljšajte vzdržljivost

- Izboljšajte vzdržljivost
- Tudi psihično zdravje je pomembno
- Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev
- Zdrava prehrana
- Telesna aktivnost in zmerno pitje alkohola
- Odmori in sproščanje
- Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

Ukrepajte

- Pogovorite se o ukrepih
- Pripravite se na ukrepanje

Nazaj na 'kaj storiti'

Krepitev vzdržljivosti

- Smiselno je pomagati delavcem krepiti zdravje in osebno vzdržljivost. Kot je povedal direktor majhnega oz. srednje velikega podjetja iz storitvenega sektorja: „Ker smo majhno oz. srednje veliko podjetje, je za naš poslovni uspeh bistvenega pomena, da naše osebje zmore ves čas delati kar najbolje. Zdravje, dobro počutje in čustvena vzdržljivost našega osebja so zato ključnega pomena in so v središču naše poslovne strategije - v zvezi z njimi ukrepamo, jih spremljamo in redno pregledujemo kot poslovno nujnost”.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Tudi psihično zdravje je pomembno

- Tako kot je koristno skrbeti za fizično zdravje in dobro počutje, so koristna tudi prizadevanja za izboljšanje psihosocialnega zdravja prek krepitev vzdržljivosti. Tega se od delodajalcev sicer ne zahteva, je pa smotrna poslovna poteza, še posebej tam, kjer se zavedajo, da so njihovi delavci pri svojem delu soočeni z zahtevnimi izzivi.
- Vzdržljivost je osebna zmožnost za spopadanje z neželjenimi dogodki in vračanje v normalno življenje ter odločenost, da se zadeve izpelje do konca, tudi navkljub velikim pritiskom, naj se naredi drugače ali odneha.
- Osebe z visoko stopnjo osebne vzdržljivosti so pogosto opisane z naslednjimi lastnostmi: samozavest, osebna vizija, prilagodljivost, dobro obvladovanje/organizacija časa, dobro reševanje težav, dober čustveni nadzor, dobri odnosi, pozitiven odnos do sprememb. Mnoge od teh lastnosti lahko prepoznamo kot nasprotja dejavnikov, za katere je dokazano, da prispevajo k stresu pri delu, zato pomoč delavcem pri krepitev osebne vzdržljivosti pomeni, da bodo tem izzivom lažje kos. Tako kot v primeru splošnega spodbujanja zdravja je to več, kot od delodajalcev zahteva zakonodaja, je pa koristno, ker prispeva k učinkovitosti in uspešnosti delavcev.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Krepitev zdravja in dobrega počutja delavcev:

- Naše telesno zdravje in naše duševno zdravje tekom življenja nihata. Delavci z dobrim duševnim zdravjem:
 - se lažje učijo novih stvari,
 - razvijejo in ohranijo dobre odnose ter prekinejo slabe odnose,
 - so lažje kos spremembam,
 - lažje obvladujejo svoja čustva.
- V obdobjih velikih pritiskov so jim delavci lažje kos, če imajo visoko raven telesnega in duševnega zdravja. Delavcem lahko pomagate, da bodo okrepili oboje, tako da jih spodbujate k prevzemu zdravega življenjskega sloga in k smotrnim odločitvam. Navajamo štiri področja, na katera lahko vplivate v delovnem okolju:

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Zdrava prehrana

- Uravnotežena prehrana je pomembna in pomaga preprečevati bolezni, kot so obolenja srca, vrsta rakov in sladkorna bolezen. Pomembna pa je tudi za naše duševno zdravje. Lahko:
- spodbujate delavce, naj ohranijo konstantno raven sladkorja v krvi, tako da si redno vzamejo odmore in ne preskakujejo obrokov - to je dobro tudi za uspešnost dela;
- spodbujate delavce k smotrnim odločitvam v zvezi s prehrano, tako da jih ozaveščate in ponudite zdrave možnosti prehranjevanja (kjer je to možno);
- zagotovite, da je vedno pri roki dovolj sveže pitne vode; ponudite brezkofeinske alternative čaju, kavi, brezalkoholnim pijačam, kjer je to mogoče, saj prevelika količina kofeina povzroča tesnoba, živčnost in depresijo;
- na sestankih ponudite delavcem sveže sadje namesto peciva.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Telesna aktivnost in zmerno pitje

■ Telesna aktivnost

- Telesna aktivnost je pomembna za dobro telesno in duševno zdravje. Delavci, ki so pod velikim pritiskom, morda ne telovadijo toliko kot sicer, saj so preveč zaposleni ali pa jim primanjkuje časa ali energije. V tem obdobju pa telovadbo najbolj potrebujejo, da so lahko kos pritiskom, s katerimi se soočajo. Spodbujajte zaposlene, naj redno telovadijo, tako da jih ozaveščate o pomenu telesne aktivnosti. Razmislite o ustanovitvi kluba za hojo ali tek med odmorom za kosilo, prijavi ekipe podjetja na dobrodelni tek, skupnem ukvarjanju s športom ali dajte delavcem na voljo kolesarnico.

■ Zmerno pitje alkohola

- Uživanje prevelike količine alkohola lahko vpliva na telesno in mentalno zdravje. Prav tako lahko oteži ohranjanje zdrave telesne teže. Osebe, ki se soočajo z visokimi stopnjami pritiska, morda uživajo alkohol kot način za spopadanje s pritiskom, saj jim v začetku lahko pomaga, da se počutijo bolj sproščene. Vendar pa je alkohol zaviralec in lahko zmanjša koncentracijo ali zmožnost spanja, ali pa poveča tesnobo, kar lahko situacijo še poslabša.
- Pomembno je, da spodbujamo zmeren pristop k uživanju alkohola. To lahko spodbujate z ozaveščanjem o pomembnosti zmerne pitja prek letakov, pogovorom s svojimi delavci ali pa razmislite o informativnih in ozaveščevalnih predavanjih.
- Nekateri se za spopadanje s pritiski poslužujejo kajenja in jemanja drog, zato je delavce od tega vedenja treba odvračati.

Odmori in sproščanje

- Pomembno je, da si med delom vzamemo redne odmore. Včasih si delavci, ki so pod čezmernim pritiskom, ne vzamejo odmora, kar pa ne pomeni, da bodo opravili več dela. Obstaja precej dokazov, ki povezujejo povečano pozornost in uspešnost popoldne, če si vzamemo odmor v času kosila (še posebej, če ta odmor vključuje gibanje na svežem zraku). Pomembno je, da se zavedamo potrebe po rednih odmorih (spodbujamo delavce, da si vzamejo redne odmore med delavnikom) in pomena daljšega oddiha od dela (spodbujamo delavce, da vzamejo letni dopust).
- Pomembno je tudi, da si vzamemo čas za sproščanje in „odklop“ od dela. Če si delavci ne vzamejo časa za sproščanje in nabiranje novih moči vsak dan, lahko ugotovijo, da postopoma postajajo vse bolj izčrpani in nimajo energije za dobro opravljanje svojega dela in uživanje v življenju. Nekateri se zlahka sprostijo in odklopijo, čeprav je to v obdobjih velikega pritiska težko. V delovnem okolju lahko ozaveščamo delavce o pomenu sproščanja in jih spodbujamo k ukvarjanju s hobiji in dejavnostmi, ki jim lahko pri tem pomagajo.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Krepitev čustvene vzdržljivosti delavcev prek dobrega vodenja

- Obstaja več načinov za krepitev vzdržljivosti. Včasih je koristno (ne pa nujno), da izmerite ali ocenite začetno vzdržljivost osebe, da boste lažje usmerili pozornost na področja, kjer je najbolj potrebno, in izdelali akcijski načrt.
- Nekateri vidiki dobrega psihosocialnega delovnega okolja, ki se zagotavljajo s pomočjo učinkovitega obvladovanja psihosocialnih tveganj, bodo pomagali pri krepitvi vzdržljivosti. Na primer: zagotavljanje zadostne podpore lahko zmanjša tveganje za stres in obenem pomaga krepiti vzdržljivost delavcev. Če oseba meni, da njeni potenciali niso zadosti uporabljeni, lahko omogočanje raznolikega dela, ki ji ponuja izzive, pomaga h krepitvi občutka ustreznosti na delovnem mestu.
- Tako lahko pomagate krepiti osebno vzdržljivost svojih delavcev prek učinkovitega obvladovanja tveganj, pa tudi prek spodbujanja delavcev, naj uporabijo različne pristope in razmislijo o zadevah na drugačen način. Poleg tega lahko pomaga zagotavljanje virov samopomoči in usposabljanja za obvladovanje časa, odločnost in postavljanje ciljev.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

MITI IN DEJSTVA (DELODAJALCI)

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Miti in dejstva – delodajalci

- [Zakaj bi delodajalce moral zanimati stres, povezan z delom?](#)
- [Kako se lahko kot delodajalec v majhnem podjetju tej težavi izognem?](#)
- [Zakaj te težave ne smemo zanemariti?](#)
- [Ali je mogoče psihosocialna tveganja izmeriti?](#)
- [Kako lahko delodajalec izve, ali je stres povezan z delovnimi vidiki in ne z zasebnim življenjem?](#)
- [Je delodajalec odgovoren za delavčevo dobro počutje?](#)
- [Stres je le izgovor](#)
- [Je stres resnična bolezen?](#)
- [Stres povzročajo vidiki, ki ne sodijo v pristojnost delodajalcev](#)
- [Organizacija ni posvetovalnica, delodajalec pa ni psihiater](#)
- [Tudi sami delodajalci so pod velikim pritiskom in se borijo za preživetje svojih podjetij ter za zagotavljanje plač svojim delavcem](#)
- [Podjetje nima sredstev za ukvarjanje s psihosocialnimi tveganji](#)
- [Pa se ne ukvarjaj s tem, če je preveč zate](#)
- [Vsi potrebujemo stres, da ostanemo pozorni Vsi potrebujemo nekaj stresa. Delavci potrebujejo nekaj stresa, da učinkovito delajo.](#)
- [Zakaj naj bi spodbujali delavca, naj nas obvesti o stresu, ki ga opaža pri sebi ali drugih?](#)
- [Kaj naj naredim, če se delavec pritoži, da je v stresu?](#)

Zakaj bi delodajalce moral zanimati stres, povezan z delom?

- Obvladovanje psihosocialnih tveganj, ki povzročajo stres, je zakonska obveznost. Prav tako imajo lahko simptomi stresa negativen vpliv na uspešnost vaših delavcev. Obstaja veliko dokazov, da je stres največji vzrok za bolniško odsotnost, povezano z delom. Zaradi stresa bo mogoče težje ohraniti dobre delavce, vaši delavci pa bodo verjetno slabše motivirani. Zanimanje za stres je torej dobra poslovna poteza.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kako se lahko kot delodajalec v majhnem podjetju tej težavi izognem?

- Prvi korak je, da poiščete ustrezne vire, kot je ta e-priročnik, in se pripravite na obravnavo te teme. Nato se pogovorite s svojimi delavci in jih ozavestite o tem, kaj je stres in kaj ga povzroča. Spodbujajte jih k poročanju o težavah, ki jih opazijo, in poiščite njihovo pomoč pri prepoznavanju dejavnikov, ki pripomorejo k stresu pri delu, in rešitev, s katerimi lahko skupaj obvladate tveganja. Še posebej v majhnih podjetjih se morda ni mogoče izogniti nekaterim tveganjem, npr. negotovosti v zvezi z delom v prihodnje, zato je dobro, da delavcem pomagate pri soočanju s temi izzivi, tako da ostanejo izzivi in ne povzročajo stresa.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Zakaj te težave ne smemo zanemariti?

- Zaradi stresa lahko vaši delavci zbolijo - ali pa stres učinke druge bolezni še poslabša. Zanemarjanje stresa je škodljivo za zdravje. Prav tako ima lahko negativen vpliv na uspešnost delavca.
- Obstaja tudi veliko dokazov, da je stres največji vzrok za bolniško odsotnost, povezano z delom. Zaradi stresa bo mogoče težje ohraniti dobre delavce, vaši delavci pa bodo verjetno slabše motivirani. Zanemarjanje stresa lahko zato škoduje vašemu podjetju.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Ali je mogoče psihosocialna tveganja izmeriti?

- Da. Ne merimo jih na enak način, kot na primer hrup, a vseeno obstajajo orodja, ki vam bodo pomagala oceniti obseg psihosocialnih tveganj - ali pa učinke (npr. stres), ki jih ti lahko imajo na vaše zaposlene. Ocena tveganja vam pri tem lahko pomaga.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kako lahko delodajalec izve, ali je stres povezan z delovnimi vidiki in ne z zasebnim življenjem?

- Nekateri ljudje se soočajo s stresom zaradi izzivov v zasebnem življenju. A prav tako, kot ne morete biti prepričani, da ni do gluhosti zaradi hrupa morda prišlo zaradi disko glasbe, ali pa do bolečin v hrbtu zaradi vrtnarjenja ali premikanja pohištva, tudi ne morete biti povsem prepričani, da psihosocialni dejavniki pri delu niso igrali vloge pri tem, če ne zagotovite nadzora nad njimi.
- Če stres obenem vpliva na delavčevo zmožnost za delo, se morate potruditi in ukrepati - tudi če stresa ni povzročilo delo. Če so glavni vzrok stresa težave izven dela, lahko morda pomagate osebi poiskati nasvet ali pomoč. Poleg tega, da pomagate svojemu delavcu, boste omogočili, da se dragoceni delavec kmalu vrne na delo.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Je delodajalec odgovoren za delavčevo dobro počutje?

- Odgovornost za dobro počutje delavcev je dolžnost tako delodajalca kot delavca. Delodajalec mora zagotoviti, da njegovi delavci ne zbolijo zaradi dela, ki ga opravljajo, delavci pa so odgovorni za lastno zdravje in, da svojega delodajalca opozorijo na morebitne težave.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Stres je le izgovor

- Obstaja mnogo bolezni, ki jih ni mogoče videti ali „potrditi“ s krvnimi preiskavami ali drugimi meritvami, in stres je ena izmed njih. Če tveganja, povezana s stresom, ustrezno nadzirate, je bolj verjetno, da morebitni vzroki za stres delavcev ne izhajajo iz delovnega mesta. Morda pa delavec potrebuje podporo v zvezi s težavo, ki ni povezana z delom?

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Je stres resnična bolezen?

- Stres sam po sebi ni bolezen, lahko pa povzroči bolezen ali pa poslabša obstoječe težave.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Stres povzročajo vidiki, ki ne sodijo v pristojnost delodajalcev

- Ne. Najpogostejši vzroki za stres, povezan z delom, nastanejo zaradi slabih praks in postopkov vodenja.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Organizacija ni posvetovalnica, delodajalec pa ni psihiater

- Oboje drži. Vendar pa se od vas ne zahteva, da boste zdravili osebo, ki trpi zaradi slabega zdravja, povezanega s stresom (prav tako, kot se od vas ne pričakuje, da boste zdravili osebo, ki ima astmo, ali druge bolezni povezane z delom). Priporočamo vam, da svoje delo in svoje delavce vodite na način, ki ne ogroža njihovega zdravja, če pa se pri njih razvijejo težave, se potrudite po svojih najboljših močeh, da jih ne poslabšate.
- Na primer: če prihaja do psihosocialnih tveganj, ker delavcem ni jasno, kakšne so njihove vloge in odgovornosti, potem bo razjasnitev teh vlog lahko zmanjšala tveganje (in obenem izboljšala učinkovitost vaših delavcev).

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Tudi sami delodajalci so pod velikim pritiskom in se borijo za preživetje svojih podjetij ter za zagotavljanje plač svojim delavcem

- Mnogi vidijo ukrepanje za zaščito svojih delavcev kot strošek za podjetje - tako v smislu časa kot virov. Kljub temu pa obstaja precej dokazov, da dolgoročno taki ukrepi predstavljajo splošno korist in ne stroška.
- Če namenite čas preprečevanju in zmanjševanju stresa, lahko podjetju to koristi prek dejavnikov, kot sta izboljšana učinkovitost in zmanjšana odsotnost, s čimer se povečata tudi produktivnost in dobro počutje delavcev.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Podjetje nima sredstev za ukvarjanje s psihosocialnimi tveganji

- Če se s psihosocialnimi tveganji ne ukvarjate, je lahko to pravi strošek za vaše podjetje. Najpogostejši vzroki za stres, povezan z delom, nastanejo zaradi slabih praks in postopkov vodenja, zato lahko izboljšanje teh praks zmanjša tveganja in izboljša vodenje vašega podjetja. Pogosto niso potrebni posebni viri - le razumevanje narave težave in možnih vzrokov, s čimer se lahko seznanite v tem e-priročniku.
- Priporočamo vam, da svoje delo in svoje delavce vodite na način, ki ne ogroža njihovega zdravja, če pa se pri njih razvijejo težave, se potrudite po svojih najboljših močeh, da jih ne poslabšate, in, da svojim delavcem zagotovite pomoč.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Pa se ne ukvarjaj s tem, če je preveč zate

- Pomembno je, da razumemo razliko med pritiski in zahtevami dela ter stresom. Seveda je pomembno, da se delavci zavedajo zahtev, ki jih čakajo, in dokler so te racionalne, to ne bi smel biti problem.
- Vendar pa obstaja razlika med zavedanjem, da npr. kuhanje zahteva vročino, zato bomo pričakovali določeno mero tolerance na vročino, in med tem, da dovolimo, da se kuhinja segreje do te mere, da osebe ogroža tveganje za bolezni, povezane z vročino.
- Zavedati se moramo, da to, kar je stresno za enega delavca, morda ne bo stresno za druge. Zato je pomembno, da delavci delodajalcu sporočajo svoje skrbi, da bi se poiskali ukrepi, ki bi lahko tveganje zmanjšali. Vendar pa je včasih za delavca narava dela, ki ga opravlja še posebej stresna. Lahko je delo, na primer, preveč čustveno zahtevno, izolativno, usmerjeno k cilju. Če v teh okoliščinah res ni mogoče spremeniti samega dela, morda delavec ni primeren za delo, ki ga opravlja, in morda je v interesu vseh, da razmisli o alternativni zaposlitvi.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Vsi potrebujemo stres, da ostanemo pozorni

Vsi potrebujemo nekaj stresa.

Delavci potrebujejo nekaj stresa, da učinkovito delajo.

- Stresa ne potrebujemo, potrebujemo zahteve ali pritisk. Delavci potrebujejo nekaj zahtev, da delajo učinkovito, da ostanejo pozorni in motivirani za uspešno opravljanje svojega dela (in nekateri jih potrebujejo več kot drugi). Preveč zahtev lahko zniža splošno storilnost in če delavec ni kos izzivom, s katerimi se sooča, to lahko privede do slabega zdravja, povezanega s stresom, in do nadaljnjih upadov storilnosti.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Zakaj naj bi spodbujali delavca, naj nas obvesti o stresu, ki ga opaža pri sebi ali drugih?

- Pomembno je, da delavcem zagotovite, da se lahko obrnejo na vas, kadar se želijo pogovoriti o težavah, in da bodo ti pogovori zaupni, saj jih boste tako spodbudili k obveščanju. Najbrž bodo želeli govoriti z vami, če čutijo, da dejavniki pri delu povzročajo stres ali prispevajo k stresu, ki ga opažajo pri sebi ali drugih. Oseba, ki se sooča s stresom zaradi težav doma, morda čuti, da to vpliva tudi na delo.
- Dobro je poskrbeti za ozaveščanje o težavah, ki jih stres lahko povzroči, ne glede na to, ali je povezan z delom ali ne, in spodbujati delavce, da vas o tem obvestijo, preden postane situacija resna. Ker je prizadetost s stresom lahko dojeta kot šibkost, ljudje neradi priznajo, da imajo težave.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kaj naj naredim, če se delavec pritoži, da je v stresu?

- Predvsem ga poslušajte, tudi če je poglavitni vzrok za stres izven dela, saj ima kljub temu lahko vpliv na delovno uspešnost.
- Poskusite prepoznati vir(e) stresa, tako da boste lahko razpravljali o najboljših načinih za zmanjšanje in obvladovanje virov stresa.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

MITI IN DEJSTVA (DELAVCI)

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Miti in dejstva – delavci

- [Kako naj razlikujem med pritiski dela in stresom, ki škoduje mojemu zdravju?](#)
- [Ali je moja krivda oz. šibkost, da doživljam stres, povezan z delom?](#)
- [Katere so moje odgovornosti glede psihosocialnih tveganj pri delu?](#)
- [Za kaj je odgovoren moj delodajalec?](#)
- [Bolje delam v stresu](#)
- [Koga lahko doleti stres?](#)
- [Pravih moških stres ne prizadene](#)
- [Zakaj je pomembno, da delodajalca obvestim o stresu izven dela?](#)
- [Ali moram povedati svojemu delodajalcu, če čutim, da sem v stresu?](#)
- [Je stres mogoče zdraviti?](#)
- [Ali ni stres preprosto del vsake službe?](#)
- [Pri delu se počutim v stresu - s kom naj se pogovorim?](#)
- [Bodo pogovori zaupni?](#)
- [Kaj se bo zgodilo, če se z nekom pogovarjam o doživljanju stresa pri delu?](#)
- [Bo to vplivalo na moje delo?](#)
- [Pitje alkohola mi pomaga, da se sprostim, zakaj bi to torej poslabšalo stres?](#)
- [Ali so nekateri ljudje bolj nagnjeni k stresu kot drugi?](#)
- [Pravijo, da je pametno, da se čimprej vrneš nazaj na delo - je to res? Odsoten sem z dela zaradi stresa, moj delodajalec pa želi, da se čim prej vrnem na delo - je to priporočljivo?](#)

Kako naj razlikujem med pritiski dela in stresom, ki škoduje mojemu zdravju?

- Zato, da ostanemo pozorni in motivirani za uspešno opravljanje dela, potrebujemo določeno mero zahtev ali pritiska. Morda menite, da dobro delate pod pritiskom, in vam je to ljubše, kot če ni nobenega pritiska (nekaterim se pomanjkanje pritiska zdi dolgočasno in stresno).
- Če pa se vam zdi, da obseg pritiska otežuje ustrezno opravljanje vašega dela, da morate iskati bližnjice in tvegati, da lahko delo sploh opravite, potem to ni dobro. Če se stvari ne izboljšajo, se vam lahko zazdi, da takšnemu pritisku niste več kos - in takrat se lahko pojavijo občutki stresa.
- Včasih do tega ne pripelje sprememba v zahtevah na delu, pač pa povečane zahteve ali težave doma, za katere potrebujete več časa in pozornosti ter povzročijo občutek stresa pri delu.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Ali je moja krivda oz. šibkost, da doživljam stres, povezan z delom?

- Ne. Ljudje smo različni in različno prenašamo izzive, s katerimi se soočamo - na enak način kot nekateri ljudje zbolijo zaradi kemikalij pri delu, drugi pa ne.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Katere so moje odgovornosti glede psihosocialnih tveganj pri delu?

- Kot delavec imate odgovornost, da skrbite za lastno zdravje in da prihajate v službo pripravljeni. Prav tako je vaša dolžnost, da ste pozorni na morebitna tveganja za svoje zdravje in varnost ter za zdravje in varnost drugih oseb na delovnem mestu in da morebitne skrbi v zvezi z zdravjem in varnostjo posredujete svojemu delodajalcu.
- Stres je morda eno od teh tveganj, zato ga ne smete obravnavati nič drugače od drugih tveganj pri delu, kot so npr. okvarjena varnostna oprema ali neustrezno delujoči ekstrakcijski sistemi. Stres lahko zniža vašo koncentracijo in vpliva na odločanje, kar lahko povzroči nezgode pri delu.
- Učinkoviti ukrepi za zmanjšanje tveganja za stres pri delu pogosto vključujejo spremembe, zato morate sodelovati z delodajalcem pri prepoznavanju možnih rešitev in pri njihovem uvajanju v vaše delo.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Za kaj je odgovoren moj delodajalec?

- Prav tako, kot morate vi sodelovati pri varovanju svojega zdravja in varnosti, ima tudi vaš delodajalec podobne dolžnosti in ne sme pričakovati, da boste opravljali delo, ki predstavlja tveganja za vaše zdravje in varnost, ki se jim je mogoče izogniti. Kot del teh dolžnosti se od vašega delodajalca zahteva, da se zaveda psihosocialnih tveganj pri delu in da ukrepa v zvezi z njihovim obvladovanjem ter morebitna tveganja omeji na minimum.
- Kot pri drugih tveganjih za vaše zdravje in varnost morata vi in vaš delodajalec vzpostaviti partnerstvo in sodelovati pri identifikaciji možnih rešitev in pri njihovem uvajanju v vaše delo.
- Vaš delodajalec seveda ni odgovoren za morebiten stres, ki nastopi izven dela. Kljub temu pa bo morda koristno, če se boste pogovorili s svojim delodajalcem, če se soočate s stresom zaradi zasebnih okoliščin, saj vas bo morda lahko v težavnih obdobjih podprl in vam pomagal nadaljevati z delom, če imate pri tem težave.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Bolje delam v stresu

- Ne. Morda čutite, da potrebujete določeno mero zahtev, da ostanete pozorni in motivirani za uspešno opravljanje svojega dela, a to je pritisk, ne pa stres.
- Čeprav je določena mera pritiska lahko koristna, pa preveč pritiska lahko zmanjša vašo splošno storilnost in če se pojavijo dodatne težave (pri delu ali doma), morda ne boste več kos tej stopnji pritiska. To lahko privede do slabega zdravja, povezanega s stresom, in do nadaljnjih upadov vaše storilnosti. Prav tako ima lahko negativen vpliv na vaše življenje doma.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Koga lahko doleti stres?

- Stres lahko prizadene vsakogar. Kot pri drugih tveganjih za vaše zdravje, kot je npr. hrup ali kemikalije na delovnem mestu, so različni ljudje prizadeti v različnem obsegu. Prizadetost pa ne pomeni šibkosti - prav tako kot izguba sluha zaradi hrupa ne pomeni, da imate slaba ušesa.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Pravih moških stres ne prizadene

- Spol nima nikakršne zveze s prizadetostjo zaradi stresa. Pri moških je manjša verjetnost, da bodo priznali prizadetost zaradi stresa (ali da mu niso kos), saj to dojemajo kot šibkost. To pa pove več o njihovem načinu razmišljanja kot pa o morebitni izredni vzdržljivosti ali duševni čvrstosti.
- To je posebej pomemben vidik, saj kadar se pri takih moških pojavijo težave, povezane s stresom, je večja verjetnost, da bodo to dojemali kot poraz ali šibkost, za katero so krivi sami - in se posledično počutili še slabše. Prav tako je manjša verjetnost, da bodo o teh težavah poročali, dokler ne bodo postale prevelike, da bi jih lahko prikrili.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Zakaj je pomembno, da delodajalca obvestim o stresu izven dela?

- Obstaja veliko razlogov, zakaj je to priporočljivo. Če trpite zaradi stresnega življenja doma, boste morda težje prenašali pritiske svoje službe - zaradi česar boste bolj ogroženi zaradi resnih zdravstvenih težav, če se stres na delu in doma združita.
- Prav tako lahko stres doma negativno vpliva na vašo uspešnost pri delu. Vaš delodajalec morda meni, da ne delate dovolj natančno ali da je vaše delo zdaj manj kakovostno. V nekaterih primerih lahko to ogrozi vašo službo.
- Če se vaš delodajalec zaveda, da imate resne težave, vam bo morda lahko pomagal neposredno (morda pozna vire pomoči), še bolj verjetno pa vas bo razumel in vam pomagal skozi težko obdobje (in na ta način pomagal tudi sebi, saj se bo vaše delo izboljšalo).

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Ali moram povedati svojemu delodajalcu, če čutim, da sem v stresu?

- To je priporočljivo, tudi če stres izvira iz dejavnikov izven dela (glejte poglavje Pogosto zastavljena vprašanja: „Zakaj je pomembno, da delodajalca obvestim o stresu izven dela?“).
- Vaša naloga je, da skrbite zase, za svoje zdravje in za svojo varnost. Če čutite, da zboleivate zaradi dejavnikov dela, je pomembno, da o tem poročate. Prizadeti so morda tudi drugi, zato s tem pomagajte tudi njim. Čeprav je dolžnost vašega delodajalca, da se zaveda morebitnih tveganj, pa ne more vedno videti vsega, zato s tem tudi njemu pomagajte opraviti njegovo delo. Če se vaš delodajalec ne zaveda težav, ki jih njegovo delo povzroča, ne morete pričakovati, da jih bo odpravil.
- To bo vašemu delodajalcu pomagalo, da bo poskrbel za vas, da vam bo pomagal izboljšati vaše delovne razmere in da bo zmanjšal vaš stres pri delu.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Je stres mogoče zdraviti?

- Stres ni bolezen, zato ne potrebuje zdravljenja. Vendar pa stres lahko vpliva na vaše telo, npr. zviša vaš krvni tlak, kar lahko vodi v druge bolezni (ali jih poslabša) in te lahko potrebujejo zdravljenje.
- Kot pri mnogih drugih težavah je zgodnja prepoznavna (in obravnava) običajno najboljša, preden postanejo težave resne. Pogoste težave z duševnim zdravjem, kot sta depresija ali tesnoba, so pogoste zdravstvene posledice stresa. Večina delavcev, ki trpi za temi zdravstvenimi stanji, si v celoti opomore, ko so vzroki odpravljeni.

▪

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Ali ni stres preprosto del vsake službe?

- V vsaki službi je prisotna določena mera pritiska, če pa ta pritisk postane prevelik ali pa če delavec ni več kos zahtevam, lahko nastopijo težave. Dejavniki, kot so slabe prakse ali slaba organizacija dela, lahko ta pritisk povečajo in obenem povečajo tudi verjetnost za nastanek težav, povezanih s stresom. Različne službe se bodo različnim ljudem zdele bolj ali manj stresne, kar je deloma odvisno od posameznika in njegove odpornosti ali vzdržljivosti na dejavnike stresa.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Pri delu se počutim v stresu - s kom naj se pogovorim?

- To je odvisno od ureditve v vaši organizaciji. V mikro ali zelo majhnih podjetjih je to morda vaš vodja ali direktor, morda pa obstaja oseba, ki je zadolžena za kadrovske zadeve ter varnost in zdravje pri delu.
- Če se vam zdi, da se ne morete obrniti na svojega vodjo ali direktorja, ali obstaja druga nadrejena oseba, s katero se lahko pogovorite? Če ne, bo morda pomagal pogovor z vašimi sodelavci. Morda bo pomagalo že to, da boste težavo delili z drugimi, morda pa vam lahko ponudijo tudi bolj neposredno pomoč. Če težave povzroča vaš vodja, verjetno niste prizadeti samo vi in lahko boste bolj učinkoviti pri reševanju problema, če boste nastopili kot skupina.
- Če nobena od teh možnosti ni primerna in če čutite, da stres vpliva na vaše zdravje, se pogovorite s svojim zdravnikom. Ta sicer ne more spremeniti vašega dela, lahko pa vam bolje pomaga, če razume, kaj povzroča vaše težave.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Bodo pogovori zaupni?

- Vsi pogovori o vprašanih osebnega zdravja, ki jih boste imeli s svojim vodjo, morajo biti zaupni.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Kaj se bo zgodilo, če se z nekom pogovarjam o doživljanju stresa pri delu?

- Mnogi ljudje ugotavljajo, da že pogovor o težavah prinaša občutek olajšanja, še preden se dejansko izvedejo kakršnikoli ukrepi. Včasih je lahko sogovornik kar sodelavec namesto vodje ali odgovorne osebe, čeprav je pomoč, ki jo lahko ponudi drug delavec, pogosto omejena. Sogovornik vam morda lahko ponudi neposredno pomoč in podporo ali pa sam poišče pomoč za vas.
- Kjer so del težave dejavniki, ki se dotikajo vaše službe, mora vaš vodja začeti raziskovati načine za zmanjšanje vpliva teh dejavnikov na vas. Če so poglavitna težava okoliščine izven službe, vas bo morda lahko napotil k drugim osebam, ki vam lahko pomagajo, ali pa vsaj pokazal sočutje, če vaše težave vplivajo na vaše delo.
-

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Bo to vplivalo na moje delo?

- To se lahko zgodi. Če dejavniki dela prispevajo k stresu, ki ga občutite, je seveda pomembno, da o tem poveste nekomu v službi, ki bo lahko sodeloval z vami pri odstranitvi ali zmanjšanju teh dejavnikov. V nekaterih primerih bo morda treba uvesti spremembe v vaše delo in tako obvarovati vaše zdravje.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Pitje alkohola mi pomaga, da se sprostim, zakaj bi to torej poslabšalo stres?

- Kratkoročno vam alkohol lahko pomaga, da se počutite bolj sproščene. Vendar pa se po tem lahko počutite tesnobne in depresivne, kar vas spodbudi k pitju še večjih količin alkohola, da bi se spet počutili bolje. To lahko povzroči povečano potrebo po alkoholu, ki vodi v odvisnost ali zasvojenost.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Ali so nekateri ljudje bolj nagnjeni k stresu kot drugi?

- Ljudje smo različni in različno prenašamo izzive, s katerimi se soočamo - na enak način kot nekateri ljudje zbolijo zaradi kemikalij pri delu, drugi pa z njimi nimajo težav. Kar povzroči stres pri eni osebi, morda nima enakega učinka na druge osebe. Zato pri nekaterih ljudeh obstaja večja verjetnost, da bodo trpeli za stresom kot pri drugih, a tega ne smemo dojemati kot šibkost. Ni lahko napovedati, koga bo prizadel stres, še posebej če upoštevamo pritiske izven dela.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)

Pravijo, da je pametno, da se čimprej vrneš nazaj na delo - je to res? Odsoten sem z dela zaradi stresa, moj delodajalec pa želi, da se čim prej vrnem na delo - je to priporočljivo?

- Obstajajo dokazi, da tako kot pri drugih boleznih daljši izostanki z dela pomenijo, da se boste težje vrnili na delo. To drži tudi za stres. Na delo se ne vračajte, dokler se ne boste počutili pripravljene, ni pa treba, da se počutite povsem zdravi, preden se vrnete. Če pa je vaš stres nastopil zaradi psihosocialnih dejavnikov tveganja pri delu, morate o tem obvestiti svojega delodajalca, da bo lahko poskusil spremeniti te dejavnike, preden se vrnete na delo.
- Na primer: če so običajno del vašega delovnega časa opravljeni s strankami, pa se vam ta del službe zdi še posebej stresen, bo vašemu delodajalcu morda uspelo urediti vaše delo tako, da se vam s strankami ne bo treba ukvarjati.

[Kazalo](#)

[Domov](#)

[Kaj je stres](#)

[Vzroki za stres pri delu](#)

[Vzroki za stres izven dela](#)

[Vpliv na moje zaposlene](#)

[Učinek na posel](#)

[Kaj storiti](#)

[Miti in dejstva – delodajalci](#)

[Miti in dejstva – delavci](#)