

Za zdrava delovna mesta



www.healthy-workplaces.eu

Vodnik po kampanji

Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj pri delu

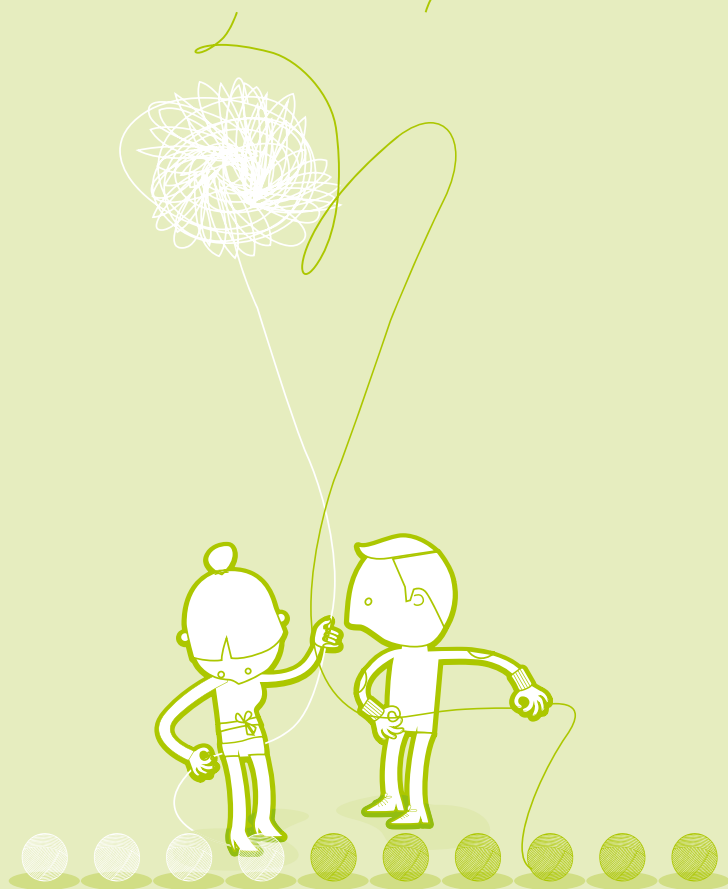


Evropska agencija
za varnost in zdravje
pri delu



Zdravo delovno okolje

Obvladajmo stres



Europe Direct je služba za pomoč pri iskanju odgovorov na vprašanja v zvezi z Evropsko unijo.

Brezplačna telefonska številka (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informacije so brezplačne, kakor tudi večina klicev (nekateri operaterji, telefonske govorilnice ali hoteli lahko klic zaračunajo).

Fotografije, uporabljene v tej publikaciji, predstavljajo različne dejavnosti pri delu.

Ne prikazujejo nujno dobrih praks ali upoštevanja zakonskih zahtev.

Veliko dodatnih informacij o Evropski uniji je na voljo na internetu.

Dostop je mogoč na strežniku Europa (<http://europa.eu>).

Kataloški podatki so navedeni na koncu te publikacije.

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2014

Zasnova in oblikovanje: ROS, Španija

Fotografije: © EU-OSHA, Shutterstock

Printed in Luxembourg

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Vsebina

Uvod	4
Kaj so stres v zvezi z delom in psihosocialna tveganja, povezana z delom?	4
Zakaj je obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj tako pomembno?	5
Zakaj EU-OSHA organizira to kampanjo?	6
Kako obsežna je ta težava?	8
Obvladovanje psihosocialnih tveganj	10
Vloga vodstva pri izboljšanju psihosocialnega okolja	11
Pomembnost sodelovanja delavcev	12
Preventivna načela	15
Kakšno je dobro psihosocialno delovno okolje?	16
Katere so prednosti preprečevanja psihosocialnih tveganj?	16
Kampanja 2014–2015: Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta	19
O kampanji	19
Praktična orodja in podpora za zmanjšanje stresa	20
Kdo lahko sodeluje v kampanji?	20
Praktični načini sodelovanja	20
Natečaj za evropska priznanja za dobro prakso	23
Naša mreža partnerjev	25
Uspeh prejšnjih kampanj	26
Dodatne informacije in viri	28
Mreža nacionalnih točk EU-OSHA	29

Uvod

Učinkovito upravljanje varnosti in zdravja na delovnem mestu je dobro za delavce, posel in družbo kot celoto. Na to zlasti ne smemo pozabiti v časih gospodarske negotovosti, ko je bistvenega pomena, da podjetja ohranijo produktivnost, in kadar zaradi izpolnjevanja rokov delamo pod pritiskom, ko je verjetnost napak in nezgod največja. Varnost in zdravje pri delu bi v pritiskov polnem sodobnem delovnem okolju morda najraje odpravili kot „upravno breme“, s katerim se zgolj izpolnjujejo pravne obveznosti, vendar bi s tem dosegli ravno nasprotni učinek od želenega. Vedno se je pomembno zavedati tveganj na delovnem mestu in jih obvladovati.

Ta brošura je glavni vodnik po kampanji 2014–2015: „Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta“, ki jo organizira Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Osnovni namen kampanje je pomagati delodajalcem, vodstvom, delavcem in njihovim predstavnikom prepoznavati in obvladovati stres ter psihosocialna tveganja na delovnem mestu.

Učinkovito obvladovanje psihosocialnih tveganj pripomore k zdravemu delovnemu okolju, v katerem se delavci počutijo cenjene, kultura na delovnem mestu je bolj pozitivna, posledično pa se izboljša tudi poslovna uspešnost.

Kaj so stres v zvezi z delom in psihosocialna tveganja, povezana z delom?

Stres v zvezi z delom se pojavi, ko zahteve delovnega mesta presegajo sposobnost delavca in jim ta ni več kos. Gre za eno od glavnih posledic slabega psihosocialnega delovnega okolja – zlasti ker lahko izpostavljenost dolgotrajnemu stresu na delovnem mestu pri delavcih povzroči resne težave z duševnim in telesnim zdravjem.

Psihosocialna tveganja so povezana z negativnimi psihološkimi, fizičnimi in socialnimi posledicami neprimerne organizacije in upravljanja na delovnem mestu ter slabih socialnih razmer pri delu, kar med drugim vključuje:

- prezahtevno delo in/ali premalo časa za dokončanje nalog;
- nasprotujoče si zahteve in nejasno vlogo delavca;
- neskladje med zahtevami delovnega mesta in usposobljenostjo delavca – premajhno izkoriščanje delavčevega znanja in spretnosti je lahko enako stresno kot njegova preobremenitev;
- premajhno vključenost v sprejemanje odločitev, ki vplivajo na delavca, in premajhen vpliv na način opravljanja dela;
- če delavec dela sam, zlasti kadar ima opraviti z javnostjo in strankami, in/ali je žrtev nasilja tretje osebe, na primer verbalnega nasilja, nezaželene spolne pozornosti in grožnje ali dejanskega fizičnega nasilja;

Stres v zvezi z delom se pojavi, ko zahteve delovnega mesta presegajo sposobnost delavca in jim ta ni več kos.

- pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev in slabe medosebne odnose;
- psihološko ali spolno nadlegovanje na delovnem mestu – šikaniranje, poniževanje, rovarjenje ali grozeče obnašanje nadzornikov ali sodelavcev do delavca ali skupine delavcev;
- nepravičnost pri delitvi dela, nagrajevanju, napredovanju ali poklicnih možnostih;
- neučinkovito komuniciranje, slabo vodene organizacijske spremembe in negotovost zaposlitve;
- težave pri usklajevanju poklicnih in zasebnih obveznosti.

Pomembno je poudariti, da psihosocialnih tveganj ne smemo zamenjevati z zdravim in zahtevnim, vendar spodbudnim delovnim okoljem, ki delavce motivira ter čim bolj spodbuja njihov razvoj in učinkovitost.

Zakaj je obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj tako pomembno?

Čeprav na duševno zdravje in dobro počutje delavca vplivajo različni dejavniki, je dokazano, da je med njimi zelo pomembno delovno okolje. V dobrem psihosocialnem okolju lahko delo zelo blagodejno vpliva na duševno zdravje delavcev, saj jim v življenju zagotavlja strukturo ter jim daje večji občutek socialne vključenosti, identitete in statusa ter možnosti za razvoj in večjo samozavest. Nasprotno pa ima lahko slabo psihosocialno delovno okolje precej škodljivih posledic za zdravje delavcev.

Negativne posledice slabega obvladovanja psihosocialnih tveganj za posameznika so stres v zvezi z delom, slabo duševno zdravje, izgorelost, težave s koncentracijo in pogostejše napake, težave doma, zloraba alkohola in drog ter slabo fizično zdravje, zlasti bolezni srca in ožilja ter kostno-mišična obolenja.

Negativne posledice za organizacijo vključujejo slabo splošno poslovno uspešnost, več primerov absentizma in prezentizma (delavci pridejo v službo, čeprav so bolni, zaradi česar ne morejo učinkovito delati) ter več nezgod in poškodb pri delu. Odsotnost z dela zaradi slabega obvladovanja psihosocialnih tveganj je običajno daljša kot odsotnost iz drugih razlogov ⁽¹⁾, stres v zvezi z delom pa lahko povzroči več predčasnih upokojitev, zlasti med pisarniški delavci ⁽²⁾. Stroški za podjetja in družbo naj bi bili visoki ter na nacionalni ravni znašajo že več milijard evrov.

⁽¹⁾ *Health and Safety Executive*, 2009–2010. Na voljo na naslovu: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/.

⁽²⁾ Avstrijska raziskava v okviru spremljanja zdravja zaposlenih, 2009. Delavska zbornica dežele Zgornja Avstrija (AK OÖ) in Avstrijski inštitut za empirične družbene raziskave (IFES), Dunaj.

Zakaj EU-OSHA organizira to kampanjo?

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu so občutljiva tema, ki je pogosto narobe razumljena, težave z duševnim zdravjem pa še vedno pomenijo stigmatizacijo takih posameznikov. Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER) je pokazala, da več kot 40 % delodajalcev meni, da so psihosocialna tveganja težje obvladljiva kot „tradicionalna“ tveganja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu. Med glavnimi ovirami so navajali „občutljivost zadeve“ in „pomanjkanje strokovnega znanja“⁽³⁾. Poleg tega je bilo z raziskavo med višjimi vodstvenimi delavci ugotovljeno, da jih skoraj polovica meni, da noben njihov delavec tekom celotne poklicne kariere ne bo imel težav z duševnim zdravjem⁽⁴⁾. Dejansko pa bo imel težave z duševnim zdravjem skoraj vsak šesti od njih. Delavci z duševno boleznijo se včasih obravnavajo kot „tveganje“ za organizacijo, čeprav so v resnici lahko na delovnem mestu z dobrim psihosocialnim okoljem učinkoviti tudi delavci z duševno boleznijo, ki ni povezana z delom.

Namen te kampanje je izboljšati razumevanje tega vprašanja in zapolniti praznino z zagotovitvijo podpore in smernic delavcem in delodajalcem ter spodbujanjem uporabe praktičnih in za uporabo preprostih orodij.

Delodajalci v Evropi imajo pravno obveznost, da ocenjujejo in obvladujejo psihosocialna tveganja na delovnem mestu⁽⁵⁾. Poleg tega se v Evropskem paktu za duševno zdravje in dobro počutje⁽⁶⁾ priznavajo spreminjajoče se zahteve in vedno večji pritiski na delovnem mestu, delodajalci pa so spodbujeni k uvedbi dodatnih prostovoljnih ukrepov za spodbujanje duševnega zdravja.

Cilj kampanje je prepričati delodajalce, da je izpolnjevanje pravnih obveznosti pomembno za uspešno poslovanje ter ohranjanje motiviranih in zdravih delavcev ter da so za obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj potrebni organizacijski ukrepi.

Obenem si kampanja prizadeva prepričati delavce, da je stres v zvezi z delom organizacijsko vprašanje. Ne smejo se ga bati prijaviti niti jih ne sme skrbeti, da bi se to lahko štelo za znak posameznikove šibkosti.

Stres v zvezi z delom je organizacijski problem in ne posameznikova napaka.

⁽³⁾ Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010. Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER). Na voljo na naslovu: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.

⁽⁴⁾ *Mental Health: The Last Workplace Taboo*. Shaw Trust, London, 2006.

⁽⁵⁾ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu, Okvirni sporazum o stresu na delovnem mestu (2004) ter Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007) vsebujejo smernice za delodajalce o tem, kako se lotiti teh vprašanj.

⁽⁶⁾ Evropski pakt za duševno zdravje in dobro počutje, 2008. Na voljo na naslovu: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_sl.pdf.

⁽⁷⁾ Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2013. Vseevropska javnomnenjska raziskava o varnosti in zdravju pri delu, 21. marec 2013. Na voljo na naslovu: <https://osha.europa.eu/sl/safety-health-in-figures>.



Kaj evropski delavci menijo o stresu v zvezi z delom?

Nedavna vseevropska javnomnenjska raziskava (?) je razkrila, da:

- 72 % delavcev meni, da sta med najpogostejšimi razlogi za stres v zvezi z delom reorganizacija delovnih mest ali negotovost zaposlitve;
- je 66 % delavcev stres pripisalo „številu opravljenih delovnih ur ali delovni obremenitvi“;
- je 59 % delavcev stres pripisalo „izpostavljenosti nesprejemljivemu obnašanju, kot sta ustrahovanje ali nadlegovanje“;
- je 51 % delavcev poročalo, da je stres v zvezi z delom na njihovem delovnem mestu pogost;
- približno vsak četrti delavec meni, da se stres na njegovem delovnem mestu ne obvladuje ustrezno.



© EU-OSHA/Cristina Vatefi



© EU-OSHA/Luigi Lauria

Kako obsežna je ta težava?

Statistični podatki dajo misliti.

Študije kažejo, da je 50–60 % vseh izgubljenih delovnih dni mogoče pripisati stresu in psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom ⁽⁸⁾. V Evropi je to druga najpogostejše prijavljena zdravstvena težava, povezana z delom – takoj za kostno-mišičnimi obolenji. V devetletnem obdobju je skoraj 28 % evropskih delavcev poročalo o izpostavljenosti psihosocialnim tveganjem, ki so vplivala na njihovo duševno zdravje ⁽⁹⁾.

Raziskave kažejo, da psihosocialna tveganja in stres v zvezi z delom povzročajo precejšnje stroške organizacijam in tudi nacionalnim gospodarstvom. Na splošno bodo delavci, ki trpijo zaradi stresa v zvezi z delom in drugih psiholoških težav, najverjetneje izostali z dela. Prav tako se pogosto dogaja, da delavci pridejo na delo, čeprav so bolni in niso zmožni polno delovati (to je poznano kot „prezentizem“).

Ocenjuje se, da skupni stroški duševnih motenj v Evropi (motenj, povezanih z delom, in drugih) znašajo 240 milijard EUR na leto ⁽¹⁰⁾. Manj kot polovica tega zneska je povezana z neposrednimi stroški, na primer stroški zdravljenja, medtem ko 136 milijard EUR stroškov izhaja iz nižje produktivnosti in stroškov, povezanih z odsotnostjo z dela zaradi bolezni.

⁽⁸⁾ Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2000. Raziskava o stresu na delovnem mestu. Na voljo na naslovu: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>.

⁽⁹⁾ Evropska skupnost, 2010. *Health and Safety at Work in Europe (1999–2007): A Statistical Portrait* (Varnost in zdravje pri delu v Evropi (1999–2007): statistični portret). Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg. Na voljo na naslovu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF.

⁽¹⁰⁾ Evropska mreža za promocijo zdravja pri delu (ENWHP). Vodnik po duševnem zdravju s poslovnega vidika, 2009. Na voljo na naslovu: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf.

⁽¹¹⁾ Trontin, C., Lassagne, M., Boini, S., in Rinal, S., 2007. *Le coût du stress professionnel en France en 2007*. Institut National de Recherche et de Sécurité, Pariz.

⁽¹²⁾ *Health and Safety Executive*, 2009–2010. Na voljo na naslovu: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/.

⁽¹³⁾ Avstrijska raziskava v okviru spremljanja zdravja zaposlenih, 2009. Delavska zbornica dežele Zgornja Avstrija (AK OÖ) in Avstrijski inštitut za empirične družbene raziskave (IFES), Dunaj.

A photograph of four business professionals in an office setting. A man with grey hair in a grey suit stands and points at documents on a table. Two other men, one with dark hair and one with curly hair, are seated at the table looking at the documents. A fourth person's hand is visible in the foreground, also pointing at the documents. The background shows a modern office with large windows.

Poslovni vidik – primeri

- Po nekaterih ocenah so v Franciji leta 2007 znašali stroški zaradi stresa v zvezi z delom na nacionalni ravni med 2 in 3 milijardami EUR ⁽¹¹⁾.
- Ocenjuje se, da je bilo v Združenem kraljestvu v obdobju med letoma 2009 in 2010 zaradi stresa v zvezi z delom izgubljenih približno 9,8 milijona delovnih dni, delavci pa so bili v povprečju odsotni z dela 22,6 dneva ⁽¹²⁾.
- V Avstriji so psihosocialne motnje navedene kot glavni razlog (42 %) za predčasno upokojevanje pisarniških delavcev ⁽¹³⁾.

Obvladovanje psihosocialnih tveganj

Stres in psihosocialna tveganja, povezana z delom, morajo obravnavati vse organizacije. V povprečju 51 % delavcev meni, da je stres v zvezi z delom pogost, ta številka pa je visoka ne glede na velikost organizacije. V zelo majhnih (mikro) organizacijah, ki imajo devet zaposlenih ali manj, 45 % delavcev meni, da je stres v zvezi z delom pogost, v večjih organizacijah pa je ta številka še večja, in sicer tako meni 54–58 % delavcev ⁽¹⁴⁾.

Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER), ki jo je izvedla EU-OSHA, je pokazala, da je 79 % vodstvenih delavcev zaskrbljenih zaradi stresa na delovnem mestu ⁽¹⁵⁾. Hkrati pa ima manj kot 30 % organizacij v Evropi uvedene postopke za spoprijemanje s stresom na delovnem mestu, nadlegovanjem in nasiljem s strani tretjih oseb.

Raziskava ESENER je pokazala, da ima ukrepe za obvladovanje psihosocialnih tveganj uvedeni 40–50 % večjih organizacij (z več kot 250 zaposlenimi) in samo 20–30 % manjših organizacij (10–49 zaposlenih). O pomanjkanju podpore in smernic ali pomanjkanju strokovnega znanja so zlasti pogosto poročali v manjših organizacijah.

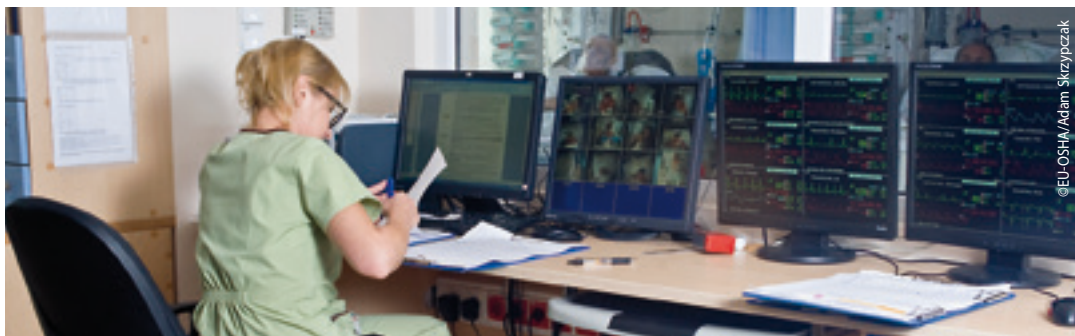


Vendar je v manjših organizacijah tudi z omejenimi sredstvi mogoče ocenjevati in obvladovati psihosocialna tveganja. Koristi obvladovanja stresa v zvezi z delom v manjših organizacijah odtehtajo stroške izvajanja ⁽¹⁶⁾. Ključno je, da se vsi vključijo v spodbujanje dobrega psihosocialnega delovnega okolja. To pomeni, da so vodstvo in delavci usposobljeni za učinkovito reševanje težkih okoliščin, če se pojavijo. Psihološko strokovno znanje je običajno potrebno samo v izjemnih okoliščinah.

⁽¹⁴⁾ Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2013. Vseevropska javnomnenjska raziskava o varnosti in zdravju pri delu, 21. marec 2013. Na voljo na naslovu: <https://osha.europa.eu/sl/safety-health-in-figures>.

⁽¹⁵⁾ Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010. Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER). Na voljo na naslovu: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.

⁽¹⁶⁾ Health and Safety Executive, 2007. *The Suitability of HSE's Risk Assessment Process and Management Standards for Use in SMEs*. Na voljo na naslovu: www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr537.pdf.



©EU-OSHA/Adam Skrzypczak

Vloga vodstva pri izboljšanju psihosocialnega okolja

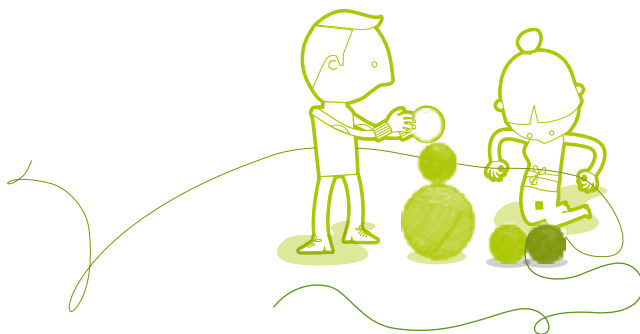
Delodajalec je odgovoren za uvedbo načrta za preprečevanje/zmanjševanje psihosocialnih tveganj, omogočanje vključevanja delavcev in ustvarjanje zdravega psihosocialnega delovnega okolja. Vodstvo, ki je dostopno in rahločutno ter naklonjeno spodbudnemu delovnemu okolju, bo delavcem ne samo omogočilo, da opozorijo na težave, ampak jih bo tudi spodbujalo, naj pomagajo pri iskanju rešitev. Tudi razumevanje težav, ki jih imajo delavci zunaj delovnega mesta, čeprav to ni del delodajalčeve pravne odgovornosti do delavcev, bo pripomoglo k spodbudnemu delovnemu okolju, saj bo ustvarilo priložnosti za socialno povezovanje zunaj delovnega mesta. Srednji vodstveni delavci imajo pri tem ključno vlogo, saj z delavci komunicirajo vsak dan: treba jih je spodbuditi k razvoju njihovih kompetenc za oblikovanje dobrega psihosocialnega delovnega okolja.

Dobro vodenje lahko pripomore k zmanjšanju stresa in psihosocialnih tveganj, povezanih z delom. Ni res, da se dobri vodje taki že rodijo. Kot drugih spretnosti in znanja se je mogoče tudi dobrega vodenja in upravljanja človeških virov naučiti in ju razvijati.

Dober vodja je vzgled delavcem ter jih navdihuje in motivira, da uresničijo svoj potencial. Biti mora odprt in dostopen ter razumeti prednosti in pomanjkljivosti zaposlenih.

Dober vodja svoje zaposlene postavlja pred izzive in jih spodbuja, naj si prizadevajo za skupne cilje in višje dobro ter prevzamejo odgovornost za svoje delo. Spodbujati mora skupinski duh in dvigovati moralo ter iz zaposlenih potegniti najboljše.

Psihosocialna tveganja se pojavljajo na vsakem delovnem mestu.



Pomembnost sodelovanja delavcev

Čeprav imajo delodajalci pravno odgovornost, da poskrbijo za pravilno ocenjevanje in nadzorovanje tveganj na delovnem mestu, je bistvenega pomena, da so vključeni tudi delavci. Delavci in njihovi predstavniki najboljše razumejo težave, ki se lahko pojavijo na njihovem delovnem mestu. Ko to znanje delijo z vodstvom in delodajalci, lahko pomagajo pri načrtovanju in izvajanju rešitev.

Vendar pa sodelovanje delavcev zahteva več kot le povratne informacije od spodaj navzgor. Potreben je dvosmerni dialog med delodajalci in delavci, kar pomeni, da se obe strani:

- pogovarjata druga z drugo;
- prisluhneta skrbem druga druge;
- si izmenjujeta stališča in informacije ter
- skupaj sprejemata odločitve ⁽¹⁷⁾.

Sodelovanje delavcev je zlasti ključnega pomena za uspešno obvladovanje stresa in drugih psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, saj vodstvo ob posvetovanju z njimi pomaga ustvarjati ozračje zaupanja, v katerem lahko delavci sproščeno izražajo pomisleke. Če bodo delavci sodelovali pri razvoju preventivnih ukrepov, se bo tudi izboljšala splošna morala, hkrati pa bo zagotovljeno, da so uvedeni ukrepi ustrezni in učinkoviti.



© EU-OSHA/Marcos Oliveira



© EU-OSHA/Tomas Bertelsen

⁽¹⁷⁾ Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012. Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu: Praktični vodnik. Na voljo na naslovu: https://osha.europa.eu/sl/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide.

ŠTUDIJA PRIMERA:

Rigshospitalet, København

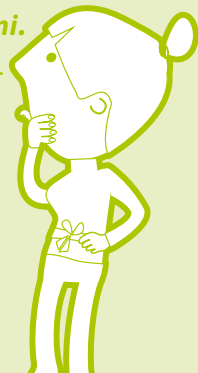
Pozitivni učinki sodelovanja in vključevanja delavcev v izboljšanje delovnega okolja so se jasno pokazali v študiji primera iz Danske ⁽¹⁸⁾.

Javna bolnišnica Rigshospitalet je s približno 8 500 zaposlenimi eden od največjih delodajalcev na Danskem. Vendar je raziskava o zadovoljstvu zaposlenih v letu 2011 razkrila, da stres, ustrahovanje in spolno nadlegovanje povzročajo precejšnje težave na delovnem mestu.

Izboljšanje delovnega okolja je za višje vodstvo postalo glavna prednostna naloga. Pri tem ni uporabilo pristopa od zgoraj navzdol, temveč je sodelovalo s skupinami, ki so preverile delovno okolje v posameznih oddelkih bolnišnice. Poleg tega je v sodelovanju s sindikalnimi zaupniki in predstavniki delavcev uvedlo nove metode za zmanjšanje stresa, ustrahovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Poudarjen je bil pomen izmenjave znanja in zagotavljanja povratnih informacij, da bi oboje izboljšali, pa je bilo delo obstoječih delovnih skupin reorganizirano. Predstavniki delavcev so sodelovali pri pripravi priročnikov in politik za preprečevanje ustrahovanja in spolnega nadlegovanja ter zmanjšanje

stresa, ustanovljena je bila vodstvena mreža za preprečevanje nasilnega ravnanja, v elektronskem glasilu bolnišnice pa so bili objavljeni primeri, kako so posamezni oddelki izboljšali svoje delovno okolje.

Konkretni rezultati so se pokazali kot splošno izboljšanje zadovoljstva zaposlenih in bistveno znižanje ravni stresa med administratorji in medicinskimi sestrami.



⁽¹⁸⁾ Nagrajena na natečaju za dobro prakso v okviru kampanje Zdravo delovno okolje za leti 2012–2013: „Partnerstvo za preprečevanje tveganj“.



Preventivna načela

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu lahko najučinkoviteje obvladujemo s proaktivnim delovanjem in uvedbo načrta za preprečevanje težav. Izkušnje kažejo, da se s povečanjem stresa v zvezi z delom ter težav z zdravjem in izostajanja z dela zmanjšujeta produktivnost in inovativnost, kar bistveno vpliva na uspešnost poslovanja.

Psihosocialna tveganja je mogoče enako sistematično kot druga tveganja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu, ocenjevati in obvladovati z modelom ocene tveganja in upoštevanjem participativnega pristopa:

- opredelite tveganja in delavce, ki so potencialno ogroženi. Ključna je ozaveščenost. Zagotovite, da se vodstvo in delavci zavedajo psihosocialnih tveganj in zgodnjih opozorilnih znakov stresa v zvezi z delom ter da oboji sodelujejo pri oceni tveganj;
- ocenite tveganja in jih razvrstite po pomembnosti;
- načrtujte preventivno ukrepanje: če se tveganjem ni mogoče izogniti, kako bi jih čim bolj zmanjšali;
- izvajajte načrt: določite ukrepe, ki jih je treba izvesti, potrebna sredstva, seznam sodelujočih in časovni okvir;
- nenehno spremljajte in preverjajte načrt ter ga spreminjajte glede na rezultate spremljanja.

Vredno si je zapomniti, da se lahko posamezniki različno odzovejo na enake okoliščine. Nekateri bodo na primer lažje kos visokim zahtevam ali kratkim rokom kot drugi. Če je mogoče, naj se pri oceni psihosocialnih tveganj upoštevajo psihološke sposobnosti in potrebe delavcev (na primer tiste, ki so povezane s spolom, starostjo ali izkušnjami). V mikro organizacijah vodstvo običajno redno komunicira z delavci in jih tako spozna. V večjih organizacijah bodo imeli pomembno vlogo srednji vodstveni delavci, saj dnevno komunicirajo z delavci.

Ta kampanja zagotavlja podporo delodajalcem, vodstvu in delavcem, saj spodbuja uporabo preprostih, uporabniku prijaznih pripomočkov in pristopov k ocenjevanju in obvladovanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Tak pristop bi se lahko začel z oceno trenutnega delovnega okolja z anketami in razgovori z zaposlenimi, nato pa bi se z razpravo opredelile praktične izboljšave. S takim postopkom se zagotovi sodelovanje delavcev, pozornost pa usmeri na obravnavo osnovnih vzrokov za stres in druge psihosocialne težave, povezane z delom. Pristop mora organizacijam omogočiti spremljanje uspešnosti izvajanja preventivnih ukrepov. Pomembno je, da se obvladovanje psihosocialnih tveganj ne izvaja ločeno, ampak se vključi v splošno obvladovanje tveganj, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu.



Model ocene tveganja je mogoče zlahka uporabiti za obvladovanje stresa v zvezi z delom.

Kakšno je dobro psihosocialno delovno okolje?

V dobrem delovnem okolju delavci poročajo o visokem zadovoljstvu na delovnem mestu, sprejemajo izzive in si prizadevajo uresničiti svoj potencial. Za organizacijo to pomeni dobro poslovno uspešnost ter nizko stopnjo absentizma in fluktuacije zaposlenih. Glavni dejavniki, ki prispevajo k dobremu psihosocialnemu delovnemu okolju, so:

- delavci so dobro usposobljeni ter imajo dovolj časa in samostojnosti za organizacijo in izpolnitev nalog;
- monotonega dela je čim manj ali pa je razdeljeno, delavce pa se spodbuja k sprejemanju odgovornosti za svoje delo;
- delavci natančno vedo, kaj se od njih pričakuje, in redno prejemajo konstruktivne povratne informacije (pozitivne in negativne);
- delavci sodelujejo pri sprejemanju odločitev glede njihovega dela in so spodbujeni, naj prispevajo na primer k razvoju delovnih metod in razporedov;
- delitev dela, nagrajevanje, napredovanje ali poklicne možnosti so pravični;
- delovno okolje je prijazno in spodbudno, kadar je dela res veliko, pa so na voljo dodatni viri;
- komunikacija je odprta in dvosmerna, delavci pa so obveščeni o dogajanju, zlasti ob organizacijskih spremembah;

- uvedeni so ukrepi za preprečevanje stresa v zvezi z delom, nadlegovanja in nasilja s strani tretjih oseb, delavci poleg tega vedo, da bodo vsi pomisleki, ki jih bodo izrazili, obravnavani tankočutno;
- delavci lahko učinkovito usklajujejo poklicne in zasebne obveznosti.

Delodajalci lahko uvedejo dodatne prostovoljne ukrepe za spodbujanje duševnega zdravja delavcev.

Katere so prednosti preprečevanja psihosocialnih tveganj?

Prednosti so prepričljive, saj:

- za delavce pomenijo izboljšanje zdravja in zadovoljstva na delovnem mestu;
- za vodstvo pomenijo zdrave, motivirane in produktivne delavce;
- za organizacije pomenijo boljšo splošno uspešnost, manj absentizma in prezentizma, manj nezgod in poškodb pri delu ter večje število delavcev, ki nimajo namena menjati službe;
- za družbo pomenijo znižanje stroškov in zmanjšanje bremena za posameznike in družbo kot celoto.

V dobrem delovnem okolju delavci poročajo o visokem zadovoljstvu na delovnem mestu, sprejemajo izzive in si prizadevajo uresničiti svoj potencial.

⁽¹⁹⁾ Svetovna zdravstvena organizacija. Na voljo na naslovu: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/.



Promocija duševnega zdravja

Duševno zdravje je bistvenega pomena za zdravo in kakovostno življenje. Razumemo ga lahko kot dobro počutje, ki posamezniku pomaga, da uresniči svoj potencial, je kos običajnim obremenitvam v življenju, dela produktivno in pozitivno prispeva k skupnosti (¹⁹).

Promocija duševnega zdravja lahko pomembno prispeva k zdravemu delovnemu okolju. Med ukrepi, ki bi jih bilo mogoče sprejeti, so:

- omogočanje prilagodljivih delovnih vzorcev;
- zagotavljanje podpore za izzive vsakdanjega življenja, na primer dostop do otroškega varstva;
- ozaveščanje o vprašanjih duševnega zdravja za vodstvo in delavce;
- brezplačno psihološko svetovanje in podpora;
- podpora delavcem, da se udeležijo telesne vadbe.



Ali ste vedeli?

- Približno polovica delavcev meni, da je stres v zvezi z delom na njihovem delovnem mestu pogost. V Evropi je to druga najpogostejše prijavljena zdravstvena težava, povezana z delom.
- 50–60 % vseh izgubljenih delovnih dni je mogoče pripisati stresu in psihosocialnim tveganjem, povezanim z delom.
- Vsak šesti delavec bo imel med poklicnim življenjem težave z duševnim zdravjem.
- Na nacionalni ravni stroški psihosocialnih tveganj na delovnem mestu znašajo več milijonov evrov.
- Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu se izplača – prednosti za podjetja odtehtajo stroške izvajanja.

Kampanja 2014–2015: Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta

O kampanji

Psihosocialna tveganja se lahko pojavijo na vsakem delovnem mestu, kakovost delovnega mesta pa je precej povezana z ravno stresa, ki ga doživljajo delavci.

Čeprav se zdi spoprijem s psihosocialnimi tveganji in stresom v zvezi z delom morda zahteven, pa je namen te kampanje dokazati, da se je mogoče tega lotiti enako logično in sistematično kot vseh drugih vprašanj glede varnosti in zdravja pri delu. Ključni cilji kampanje Zdravo delovno okolje 2014–2015 so tako naslednji:

- ozaveščati o naraščajočem problemu stresa in psihosocialnih tveganj, povezanih z delom;
- zagotoviti in spodbujati uporabo preprostih praktičnih pripomočkov in smernic za obvladovanje psihosocialnih tveganj in stresa na delovnem mestu;
- poudarjati pozitivne učinke obvladovanja psihosocialnih tveganj in stresa na delovnem mestu, vključno s poslovnimi koristmi.

EU-OSHA je za začetek te kampanje pripravila več pripomočkov, da bi pomagala pri ozaveščanju ter izboljšala razumevanje stresa v zvezi z delom in drugih psihosocialnih tveganj, povezanih z delom.

V drugem letu kampanje bo poseben poudarek na predstavitvi večjezikovnega vodnika za delodajalce in vodstva mikro in malih podjetij, ki bo vseboval lahko razumljive in preverjene informacije o psihosocialnih tveganjih. Njegov namen bo spodbuditi delodajalce k obravnavanju psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, in jim pokazati, da je obvladovanje psihosocialnih tveganj v mikro in malih podjetjih ne samo mogoče, ampak tudi zelo koristno. Vodnik bo vsa mala podjetja po Evropi spodbujal k sistematičnemu in učinkovitemu obvladovanju psihosocialnih tveganj z uporabo nacionalnih ali panožnih orodij.

Podlaga za aktualno kampanjo je kampanja Zdravo delovno okolje 2012–2013: „Partnerstvo za preprečevanje tveganj“, ki je poudarila pomen povezovanja dobrega vodenja s sodelovanjem delavcev. Ta pristop se uporablja tudi v aktualni kampanji, v kateri je izpostavljen pomen dejavne vloge in sodelovanja delavcev in vodstva, da bi lahko učinkovito obvladovali psihosocialna tveganja in stres v zvezi z delom.

Pomembni datumi

- Začetek kampanje: april 2014
- Evropska tedna varnosti in zdravja pri delu: oktober 2014 in oktober 2015
- Slovesna podelitev priznanj za dobro prakso: april 2015
- Vrhunec kampanje Zdravo delovno okolje: november 2015

Za obvladovanje stresa in drugih psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, je potrebno sodelovanje vodstva in delavcev, od česar imajo koristi vsi vpleteni.

Praktična orodja in podpora za zmanjšanje stresa

Psihosocialna tveganja je mogoče meriti, obravnavati in zmanjševati s praktičnimi orodji.

Na spletu je na voljo več za uporabo preprostih, učinkovitih in praktičnih orodij za ocenjevanje in zmanjševanje stresa in psihosocialnih tveganj na delovnem mestu:

- priročnik Mednarodne organizacije dela „*Stress Prevention at Work Checkpoints*“ (Kontrolna lista za preprečevanje stresa na delovnem mestu) vključuje preproste „kontrolne točke“ za opredelitev povzročiteljev stresa in ublažitev njihovih škodljivih posledic;
- standardi za obvladovanje stresa v zvezi z delom (*Management Standards for work-related stress*), ki jih je pripravil Health and Safety Executive iz Združenega kraljestva, prikazujejo dobro prakso na šestih ključnih področjih in zagotavljajo merilo uspešnosti, na podlagi katerega lahko organizacije izmerijo svojo uspešnost;
- orodje „*Faire le Point*“, ki ga je razvil francoski Nacionalni inštitut za raziskave in varnost (INRS), vsebuje smernice za oceno psihosocialnih tveganj v malih podjetjih in praktične nasvete za njihovo preprečevanje;
- belgijska strategija Sobane uporablja participativno strategijo Sobane, ki v štirih korakih oceni in preprečuje psihosocialna tveganja;
- v Sloveniji je začela delovati spletna stran „SOS na delovnem mestu – Priročnik za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih na delovnem mestu“;
- druga nacionalna orodja za obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj zagotavljajo nacionalne informacijske točke EU-OSHA in so na voljo na spletni strani kampanje.

Kdo lahko sodeluje v kampanji?

K sodelovanju v tej kampanji so vabljeni vse organizacije in posamezniki:

- delodajalci (ne glede na velikost podjetja) iz javnega in zasebnega sektorja;
- vodilni in vodstveni delavci, nadzorniki in delavci;
- strokovnjaki za varnost in zdravje pri delu;
- sindikati ter delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu;
- združenja delodajalcev;
- poklicne organizacije;
- ponudniki izobraževanja in usposabljanja;
- službe za preprečevanje tveganj na področju varnosti in zdravja pri delu ter zavarovalnice.

Praktični načini sodelovanja

Posamezniki in organizacije lahko v kampanji sodelujejo na različne načine:

- z razširjanjem in objavljanjem gradiva o kampanji;
- z organizacijo dogodkov in dejavnosti, kot so seminarji in delavnice;
- z uporabo ali spodbujanjem uporabe praktičnih orodij, ki so na voljo za obvladovanje stresa v zvezi z delom in drugih psihosocialnih tveganj, povezanih z delom;
- s sodelovanjem na natečaju za evropska priznanja za dobro prakso;
- s sodelovanjem na evropskih tednih varnosti in zdravja pri delu v letih 2014 in 2015;
- tako da postanejo evropski ali nacionalni partnerji kampanje.



Zbirka orodij za kampanjo

EU-OSHA zbirka orodij za kampanjo je odličen vir za delodajalce, vodilne delavce, delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu in dejansko vse, ki razmišljajo o tem, da bi organizirali svojo kampanjo varnosti in zdravja pri delu. Ponuja praktične nasvete in smernice o vseh vidikih vodenja kampanje ter vključuje:

nasvete o načrtovanju kampanje:

- opredelitev glavnih ciljev kampanje,
- določitev njenega glavnega sporočila,
- znamčenje in kako se predstaviti ciljni javnosti,
- ocenjevanje uspešnosti kampanje;

smernice o virih in omrežjih:

- finančno načrtovanje,
- partnersko sodelovanje,
- kako najbolje izkoristiti priložnosti za razširjanje sporočil kampanje;

primere orodij in tehnik za promocijo kampanje:

- izjave za javnost ali nosilni članki,
- oglaševanje in promocija,
- spletno trženje in družbeni mediji,
- organizacija dogodkov.

Kot vir za pomoč pri načrtovanju te kampanje so na voljo tudi primeri kampanj, ki so jih izvedle druge organizacije.

osha.europa.eu/en/campaign-toolkit



Prednosti za partnerje kampanje

Uradni partnerji kampanje bodo v zameno za promoviranje kampanje in njeno oglaševanje v javnosti navedeni v posebnem razdelku spletne strani kampanje, poleg tega bodo vedno omenjeni, kadar koli bo EU-OSHA na ravni EU promovirala kampanjo Zdravo delovno okolje. Med drugim bodo prejeli vabila za dogodke, ki jih bo organizirala EU-OSHA.

Natečaj za evropska priznanja za dobro prakso

Priznanja za dobro prakso se podeljujejo za izjemne in inovativne prispevke k varnosti in zdravju na delovnem mestu. Namenjene so prikazu koristi prevzemanja dobrih praks na področju varnosti in zdravja pri delu. K prijavi so vabljeni vse organizacije in podjetja iz držav članic EU, držav kandidatk in morebitnih držav kandidatk ter držav Evropskega združenja za prosto trgovino (EFTA).

Prijave morajo izkazovati naslednje:

- učinkovito upravljanje v povezavi s sodelovanjem delavcev, ki spodbuja temo kampanje „Obvladajmo stres za zdravo delovno okolje“;
- učinkovito izvajanje ukrepov, namenjenih izboljšanju varnosti in zdravja na delovnem mestu;
- dokazljive rezultate v smislu izboljšanja varnosti in zdravja na delovnem mestu;
- trajnost izboljšave v daljšem obdobju;
- prenosljivosti rešitev na druga delovna mesta (tudi na tista v drugih državah članicah ter v malih in srednje velikih podjetjih).

Mreža nacionalnih informacijskih točk EU-OSHA zbira prijave in razglasi nacionalne zmagovalce natečajev. Uradni partnerji kampanje lahko pošljejo svojo prijavo neposredno EU-OSHA. Slovesna podelitev priznanj za dobro prakso bo potekala v drugem letu izvajanja kampanje, namenjena pa bo spodbujanju in izmenjavi dobrih praks, razglasitvi zmagovalcev natečaja in proslavitvi dosežkov vseh sodelujočih.



Hitra predstavitev kampanje Zdravo delovno okolje

- EU-OSHA v okviru vsake kampanje zagotovi informacije ter praktične priročnike in orodja, brezplačno pa je na voljo tudi promocijsko gradivo, prevedeno v 25 jezikov.
- Vsaka kampanja vključuje natečaj za evropska priznanja za dobro prakso na področju varnosti in zdravja pri delu.
- Vsako leto oktobra poteka evropski teden varnosti in zdravja pri delu, ko je kampanja deležna še posebne pozornosti.
- EU-OSHA promocijo kampanje med drugim izvaja preko mreže nacionalnih informacijskih točk. To so praviloma nacionalni organi, pristojni za varnost in zdravje pri delu.
- Vsaka kampanja vključuje partnersko shemo evropske kampanje, v kateri organizacije dobijo možnost, da postanejo partnerji EU-OSHA in tako pomagajo pri ozaveščanju o temi kampanje ter povečevanju prepoznavnosti kampanje in partnerske organizacije.



Naša mreža partnerjev

Dobro partnerstvo s ključnimi zainteresiranimi stranmi je bistvenega pomena za uspeh kampanje. Računamo lahko na pomoč številnih partnerskih mrež, med katerimi so:

- **Nacionalne informacijske točke:** kampanjo Zdravo delovno okolje na nacionalni ravni vodi mreža nacionalnih informacijskih točk EU-OSHA. Če želite izvedeti več o naših informacijskih točkah ali vzpostaviti stik neposredno z njimi, je na koncu tega vodnika na voljo povezava do njihovih kontaktnih oseb.
- **Uradni partnerji kampanje:** EU-OSHA spodbuja vseevropske in mednarodne organizacije, naj postanejo uradni partnerji kampanje. Kampanjo Zdravo delovno okolje dejavno podpira več kot 80 partnerjev. Če bi se jim radi pridružili, obiščite spletno mesto kampanje (www.healthy-workplaces.eu/).
- **Medijski partnerji:** gre za posebno skupino novinarjev in urednikov iz Evrope, ki vneto promovirajo varnost in zdravje na delovnem mestu. Pri promociji kampanje EU-OSHA pomagajo vodilne evropske revije o varnosti in zdravju pri delu, EU-OSHA pa novinarjem in urednikom ponuja okolje, da se povežejo, obveščajo in dosežejo njene mreže in zainteresirane strani v Evropi in drugod.
- **Evropska podjetniška mreža (Enterprise Europe Network):** ta mreža evropskim malim in srednje velikim podjetjem svetuje in zagotavlja podporo, da lahko izkoristijo poslovne priložnosti. Je pomemben sodelavec v kampanji Zdravo delovno okolje.



Uspeh prejšnjih kampanj

Kampanje Zdravo delovno okolje so namenjene ozaveščanju o varnosti in zdravju pri delu. Glede na ta osrednji namen so bile doslej obravnavane različne teme, ki so za varnost in zdravje na delovnem mestu še posebej pomembne. Kampanje potekajo že od leta 2000. Vsaka osrednja tema pa se obravnava dve leti. Kampanje Zdravo delovno okolje so najboljše tovrstne kampanje in postajajo vse bolj priljubljene, trenutno pa je vanje vključenih na stotine organizacij iz več kot 30 držav. Vodijo jih EU-OSHA in njeni partnerji, ki ozaveščajo o pomembnih vprašanjih s področja varnosti in zdravja pri delu, ukvarjajo pa se tudi s spodbujanjem prepričanja, da je izboljšanje varnosti in zdravja na delovnem mestu dobro za posel.

Kratek pregled kampanj Zdravo delovno okolje

Zadnje kampanje Zdravo delovno okolje, ki jih je organizirala EU-OSHA, so obravnavale: „Partnerstvo za preprečevanje tveganj“ (2012–2013), „Varnost pri vzdrževalnih delih“ (2010–2011) in „Ocenjevanje tveganj“ (2008–2009).

Predhodna kampanja „Partnerstvo za preprečevanje tveganj“ je ozaveščala o pomenu povezovanja dobrega vodenja in sodelovanja delavcev za preprečevanje tveganj. EU-OSHA je pripravila dva praktična vodnika o vodilni vlogi in pobudi vodstva ter o sodelovanju delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu. Več kot 80 uradnih partnerjev iz različnih panog je organiziralo delavnice in prireditve ter sodelovalo

na konferencah. Posebna pozornost je bila namenjena zagotavljanju, da imajo vodstvo in delavci možnost za druženje in pogovor o preprečevanju tveganj ter varnosti in zdravju pri delu. Prejemniki priznanj za dobro prakso so bili zelo različni in inovativni, vsi pa so bili osredotočeni na sodelovanje. Med njimi so bile: rešitve za industrijo v Avstriji, na Nizozemskem, Finskem in v Turčiji, ukrepi za zmanjšanje stresa v bolnišnici na Danskem, organizacije, ki podpirajo majhna in srednje velika podjetja v Nemčiji in Španiji, maloprodajna skupina s Portugalske, hotelska veriga s Cipra in pogovorna skupina proizvajalcev mleka in mlečnih izdelkov z Irske.

V okviru kampanje za obdobje 2010–2011 „Varnost pri vzdrževalnih delih“ se je EU-OSHA pri organizaciji različnih dejavnosti in razširjanju sporočil pridružilo več kot 50 partnerjev. Kampanja je bila v glavnem namenjena ozaveščanju o pomenu vzdrževalnih del za varnost in zdravje delavcev ter o tveganjih, povezanih z vzdrževalnimi deli. Priprave in oglaševale so se različne publikacije o temah, povezanih z vzdrževalnimi deli.

Tudi kampanja v obdobju med letoma 2008–2009 je bila zelo uspešna, njena pomembna zapuščina pa je OiRA (spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganj). Bistvo te kampanje je bilo ocenjevanje tveganj kot temelj evropskega pristopa k preprečevanju nezgod pri delu in bolezni v zvezi z delom. Namen orodja OiRA je olajšati postopek ocenjevanja tveganj. Namenjeno je mikro in malim podjetjem, uporabniki pa po korakih vodi skozi postopek, da lažje uvedejo in spremljajo ocenjevanje tveganj. Orodje OiRA, ki so malim in mikro podjetjem na voljo v več evropskih jezikih, so dostopna na spletni strani www.oiraproject.eu.



Dodatne informacije in viri

S spletne strani kampanje Zdravo delovno okolje je mogoče prenesti ogromno gradiva o kampanji:

- pomembna dejstva in podatke;
- poročila in informativne liste, vključno z najnovejšimi rezultati raziskave ESENER;
- praktične priročnike in orodja;
- praktične informacije, ki so zlasti pomembne za mikro in mala podjetja;
- zamisli za kampanjo;
- predstavitve v formatu PowerPoint, plakate, letake in drugo gradivo o kampanji;
- najnovejše animirane filme, v katerih nastopajo Napo in prijatelji;
- povezave do koristnih spletnih strani.

Vse informacije so v 25 jezikih na voljo na spletni strani: www.healthy-workplaces.eu.



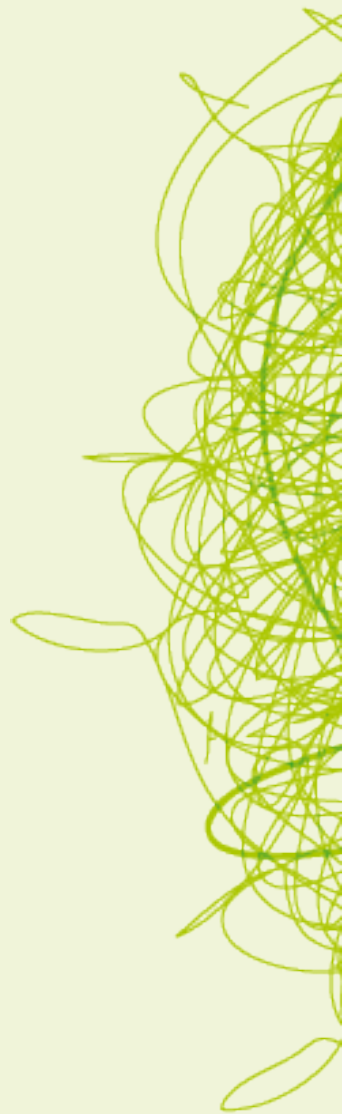
Mreža nacionalnih točk EU-OSHA

https://osha.europa.eu/sl/about/organisation/focal_points



Države članice EU

Države članice Evropskega gospodarskega prostora, Zahodnega Balkana in Turčija



Vodnik po kampanji: Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj pri delu

Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije

2013 – 29 str. – 16,2 × 25 cm

ISBN 978-92-9240-100-9

doi:10.2802/60230



Kampanja Zdravo delovno okolje 2014–2015 „Obvladajmo stres za zdrava delovna mesta“ poudarja pomen prepoznavanja stresa v zvezi z delom in drugih psihosocialnih tveganj, povezanih z delom. Spodbuja njihovo obvladovanje kot del celostnega pristopa k ohranjanju zdravega delovnega okolja.

Psihosocialna tveganja se pojavljajo na vsakem delovnem mestu, vendar jih je mogoče uspešno obvladovati tudi z omejenimi sredstvi. Ta kampanja zagotavlja podporo, smernice in orodja, ki so potrebni za učinkovito obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj, povezanih z delom.

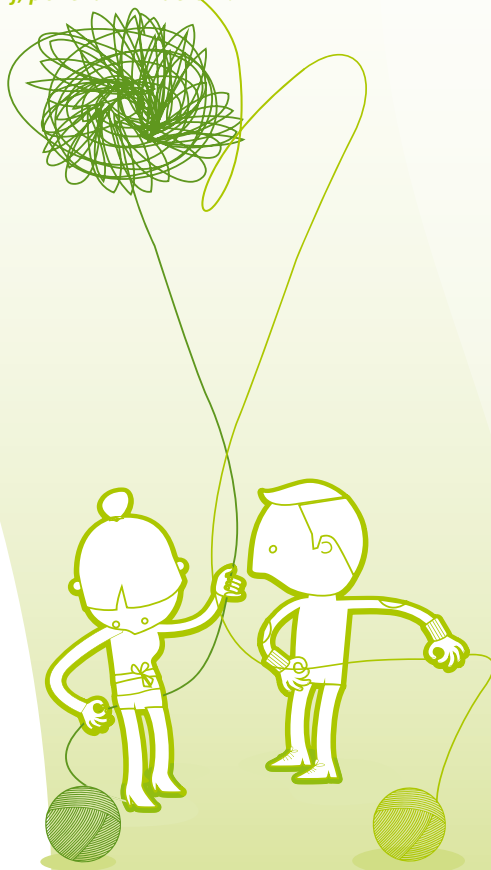
Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

prispeva k varnejšim, bolj zdravim in produktivnim delovnim mestom v Evropi. Agencija raziskuje, zbira in širi zanesljive, uravnotežene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter organizira vseevropske kampanje za ozaveščanje. Agencijo, ki ima sedež v Bilbao v Španiji, je leta 1996 ustanovila Evropska unija, povezuje pa predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, združenj delodajalcev in sindikatov ter vodilne strokovnjake iz vseh držav članic EU in zunaj njih.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, ŠPANIJA
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Urad za publikacije

