



MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE

# Nacionalno poročilo - Slovenija

## Deliverable 2.1



Co-funded by the  
European Union

Project acronym: IncreMe(n)tal | Project No. 101143366



## Project Consortium

Coordinator	<a href="#">FIM-CISL (IT)</a>
Beneficiaries	<a href="#">Fondazione ADAPT (IT)</a> , <a href="#">Dublin City University (IE)</a> <a href="#">Central European Labour Studies Institute (SK)</a> <a href="#">Univerza v Ljubljani (SI)</a> <a href="#">Universidade de Santiago de Compostela (ES)</a> <a href="#">HIVA - KU Leuven (BE)</a> <a href="#">Hacettepe University (TR)</a> <a href="#">Vormingscentrum Recht en Plicht (BE)</a> <a href="#">Services Industrial Professional and Technical Union (IE)</a> , <a href="#">Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije (Trade Union of Metal and Electro Industry of Slovenia) (SI)</a> <a href="#">La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (ES)</a> <a href="#">Türk Metal Sendikası (TR)</a>
Affiliated Entities	<a href="#">ADAPT Associazione (IT)</a>
Associate Partners	<a href="#">IndustriAll Europe</a> <a href="#">OZ KOVO (SK)</a>

## DX.Y Official Deliverable Name

### Document Information

Deliverable number and title	[D2.1] [IncreMe(n)tal National Highlight – Slovenia]
Dissemination level	Public
Organisation Name	[University of Ljubljana]
Authors	[Valentina Franca]
Submission date	12/03/2025



Project No. 101143366

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them

## Kazalo

<b>Kazalo .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Uvod .....</b>	<b>4</b>
1.1. Povzetek.....	4
1.2. Cilji.....	5
1.3. Metodologija .....	5
<b>2. Teoretična izhodišča .....</b>	<b>5</b>
2.1. Pravna ureditev .....	5
2.2. Teoretična izhodišča.....	7
Znanstveno-strokovna literatura .....	7
Siva literatura .....	8
<b>3. Empirična raziskava.....</b>	<b>9</b>
3.1. Analiza vprašalnikov in intervjujev.....	9
Analiza vprašalnikov .....	9
3.2. Psihosocialna tveganja in nov način dela .....	16
Rezultati intervjujev.....	16
Trenutno stanje duševnega zdravja delavcev .....	17
Psihosocialna tveganja v kovinskopredelovalnem sektorju.....	17
Ovire za varovanje duševnega zdravja .....	19
Ukrepi za preprečevanje in obvladovanje tveganj za duševno zdravje.....	19
Vloga socialnih partnerjev.....	21
Predvidevanja o prihodnjem razvoju .....	22
<b>4. Zaključek.....</b>	<b>23</b>
<b>Priloga 1: Fiktivni primeri .....</b>	<b>24</b>
<b>Priloga 2: Pogosto zastavljena vprašanja.....</b>	<b>26</b>
<b>Priloga 3: Dobre prakse in usmeritve .....</b>	<b>28</b>
<b>Literatura in viri .....</b>	<b>29</b>

# 1. Uvod

## 1.1. Povzetek

Dokument se osredotoča na varnost in zdravje pri delu v Sloveniji, pri čemer poudarja pomen duševnega zdravja delavcev. Izpostavlja naraščajoč pomen duševnega zdravja, zlasti v kontekstu pandemije COVID-19, ter pravni okvir, ki podpira varnost delavcev. Glavni cilj je zagotoviti celovit pregled trenutnega stanja duševnega zdravja delavcev v Sloveniji, s posebnim poudarkom na kovinskopredelovalnem sektorju. Namen je opredeliti ključna psihosocialna tveganja, ovire za varovanje duševnega zdravja in učinkovite strategije za preprečevanje in obvladovanje.

Poročilo združuje analizo literature ter podatkov pridobljenih s kvalitativnimi intervjuji in vprašalniki. Slovenija je vzpostavila celovit regulativni okvir za varnost in zdravje pri delu, vključno z vidiki duševnega zdravja. Ključni zakoni vključujejo Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Znanstvena literatura se osredotoča na vprašanja duševnega zdravja med različnimi skupinami delavcev, vključno z zdravstvenimi delavci, vzgojitelji in mladimi odraslimi. Študije poudarjajo razširjenost stresa, izgorelosti in psihosocialnih tveganj.

Empirična raziskava je vključevala analizo vprašalnikov, izvedenih med delavci v kovinskopredelovalnem sektorju, ki je razkrila ključne vidike duševnega zdravja na delovnem mestu, kot so slaba komunikacija, čustvene zahteve in negotovost zaposlitve. Pet polstrukturiranih intervjujev s predstavniki kadrovske službe in sindikatov je zagotovilo vpogled v trenutne izzive duševnega zdravja in možne rešitve. Ključne ugotovitve kažejo, da so visoke ravni stresa, izgorelosti in mišično-skeletnih obolenj pogoste. Dejavniki, kot so slaba komunikacija, čustvene zahteve in negotovost zaposlitve, te težave še poslabšujejo. Ranljive skupine vključujejo starejše delavce, nizko izobražene delavce, delavce migrante in prekarne delavce, ki se soočajo z velikimi izzivi na področju duševnega zdravja. Ovire za učinkovito upravljanje duševnega zdravja vključujejo stigmo, pomanjkanje ozaveščenosti in organizacijske strukture.

Za obravnavo teh vprašanj poročilo predlaga več strategij za preprečevanje in obvladovanje. Te vključujejo delavnice in usposabljanja, osredotočena na obvladovanje stresa in ozaveščanje o duševnem zdravju, zakonodajne ukrepe ter podpirne sisteme, kot so svetovalne storitve in programi ozaveščanja o duševnem zdravju. Priporočene so tudi izboljšave fizičnega in socialnega delovnega okolja. Socialni partnerji igrajo ključno vlogo pri vključevanju in reintegraciji delavcev, ki jih prizadenejo težave z duševnim zdravjem, zagovarjanju politik, ki spodbujajo duševno zdravje, ter zmanjševanju stigme.

Žal je manj pozornosti namenjene vidikom duševnega zdravja na delovnem mestu, čeprav je Statistični urad Republike Slovenije poročal, da je imelo leta 2020 12,4 % zaposlenih delavcev telesno ali duševno zdravstveno težavo (SURS 2020). Za prihodnji razvoj učinkovito upravljanje tveganj zahteva izboljšano komunikacijo, sodelovanje med deležniki in takojšnje ukrepe, kot so usposabljanja za vodje in robustni podporni sistemi. Čeprav so bili storjeni pozitivni koraki k prepoznavanju in obravnavanju vprašanj duševnega zdravja na delovnem

mestu, ostajajo pomembni izzivi. Prednostno obravnavanje duševnega zdravja, spodbujanje podpornih delovnih okolij in krepitev sodelovanja med deležniki so bistveni za ustvarjanje bolj zdravih in produktivnih delovnih mest.

## 1.2. Cilji

Cilj tega nacionalnega poročila je zagotoviti celovit pregled trenutnega stanja duševnega zdravja delavcev v Sloveniji, s posebnim poudarkom na kovinskopredelovalnem sektorju. Namen je opredeliti ključna psihosocialna tveganja, ovire za varovanje duševnega zdravja in učinkovite strategije za preprečevanje in obvladovanje duševnega zdravja delavcev. V poročilu je izpostavljen tudi vloga socialnih partnerjev, ravno tako so oblikovani in predlagani ukrepi za izboljšanje duševnega zdravja delavcev na delovnem mestu.

## 1.3. Metodologija

To poročilo temelji na kombinaciji raziskovanja sekundarnih virov, izvedene kvalitativne raziskave s polstrukturiranimi intervjuji ter analize vprašalnikov. Analiza sekundarnih virov vključuje pregled znanstvene in t. i. "sive" literature ter regulativnega okvira, povezanega z duševnim zdravjem pri delu. Empirične raziskovalne dejavnosti so se osredotočale na kovinskopredelovalni sektorj, in sicer na raziskavi na podlagi vprašalnikov za delavce v kovinskopredelovalnem sektorju in intervjujih s predstavniki delodajalcev ter sindikalnimi predstavniki na ravni podjetja in sektorja. Analiza zbranih podatkov omogoča vpogled v razširjenost psihosocialnih tveganj, učinkovitost sedanjih ukrepov in perspektive razvoja z vidika različnih deležnikov.

# 2. Teoretična izhodišča

## 2.1. Pravna ureditev

Zdravje in varnost pri delu sta ključna vidika delovnega okolja v Sloveniji, ki zagotavljata dobro počutje zaposlenih in učinkovitost organizacij. Slovenija je vzpostavila celovit regulativni okvir, ki poudarja pomen varnega in zdravega delovnega okolja. Ta okvir ne ščiti le delavcev pred nevarnostmi in tveganji, temveč tudi spodbuja kulturo varnosti, ki koristi delodajalcem z izboljšanjem produktivnosti in organizacijske kulture.

Temeljna obveznost delodajalca, da zagotovi zdravje in varnost pri delu, je določena v določbah Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je temeljni zakon za urejanje delovnih razmerij v Sloveniji. 45. člen Zakona o delovnih razmerjih določa, da mora delodajalec zagotoviti pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Podobno je delodajalec dolžan obvestiti strokovnega delavca ali strokovno službo, ki opravlja naloge na področju varnosti in zdravja pri delu, o zaposlitvi začasnih delavcev ali o začetku začasnega dela delavcev, zaposlenih pri delodajalcu, ki zagotavlja delo drugemu uporabniku (t. i. agencijsko delo). Poleg tega je delodajalec dolžan varovati osebnost delavca ter spoštovati in varovati njegovo zasebnost (46. člen Zakona o delovnih razmerjih). V skladu z več določbami Zakona o delovnih razmerjih in druge področne zakonodaje je

delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavcev pri delu, preprečevati nadlegovanje in kakršno koli drugo negativno vedenje do delavcev, bodisi s strani delodajalca, sodelavcev ali tretjih oseb, ki pridejo v stik z delavcem v delovnem okolju (6., 7., 47. člen). Delodajalec mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takšnim vedenjem in mora o teh ukrepih obvestiti zaposlene (47. člen).

Osrednja zakonodaja, ki ureja varnost in zdravje pri delu v Sloveniji, je Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Ta zakon določa temeljne obveznosti delodajalcev, delavcev in države glede standardov varnosti in zdravja. Zakon zahteva od delodajalcev, da izvajajo ocene tveganja, zagotovijo potrebno usposabljanje in izvajajo ustrezne varnostne ukrepe. Poleg tega zakon poudarja nenehno izboljševanje sistemov upravljanja varnosti kot bistvenega dela praks varnosti in zdravja pri delu. Regulativni okvir za varnost in zdravje pri delu v Sloveniji vključuje tudi določbe, povezane z duševnim zdravjem delavcev. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) namreč določa, da morajo delodajalci pri izvajanju ocen tveganja upoštevati psihosocialna tveganja, ki lahko povzročijo psihološko ali fizično škodo, kot so stres, izgorelost in depresija. Delodajalci so dolžni izvajati ukrepe za preprečevanje in obvladovanje teh tveganj, ki vključujejo zagotavljanje ustreznega usposabljanja, podpornih storitev in izboljšanje delovnega okolja.

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je odgovoren za nadzor nad izvajanjem predpisov o varnosti in zdravju pri delu, deluje pa v okviru Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. To ministrstvo sodeluje z inšpekcijskimi organi in službami medicine dela, da bi zagotovilo skladnost z zakonodajo o varnosti in zdravju. Poleg tega Ministrstvo za zdravje spremlja in ocenjuje stanje varnosti in zdravja pri delu ter pripravlja predpise in rešitve za standardizirane ureditve varnosti in zdravja pri delu.

Za zagotavljanje duševnega zdravja delavcev lahko delodajalci izvajajo različne podporne sisteme in ukrepe. Ti vključujejo svetovalne storitve in programe ozaveščanja o duševnem zdravju, ki delavcem omogočajo dostop do strokovnjakov za duševno zdravje in virov, ki jim pomagajo pri obvladovanju njihovega duševnega zdravja. Poleg tega je ključnega pomena izboljšanje delovnega okolja. To vključuje izboljšanje tako fizičnih kot socialnih vidikov delovnega mesta, kot so zagotavljanje boljših delovnih pogojev, ponujanje rekreativnih dejavnosti in spodbujanje kulture podpore in sodelovanja. Z osredotočanjem na ta področja lahko delodajalci ustvarijo bolj podporno in zdravo delovno okolje za svoje zaposlene.

Socialni partnerji imajo ključno vlogo pri zagotavljanju duševnega zdravja delavcev. Sodelujejo namreč pri razvoju politik in praks, ki spodbujajo duševno zdravje in dobro počutje. Socialni partnerji so vključeni tudi v vključevanje in reintegracijo delavcev, ki jih prizadenejo težave z duševnim zdravjem, ter v preprečevanje in obvladovanje novih težav z duševnim zdravjem v organizacijskem kontekstu. Kolektivna pogajanja in kolektivne pogodbe lahko igrajo pomembno vlogo pri reševanju vprašanj duševnega zdravja delavcev, vendar se v praksi to redko znajde na dnevnem redu socialnih partnerjev.

Regulativni okvir za varnost in zdravje pri delu v Sloveniji je relativno ustrezno zastavljen, saj vključuje določbe, povezane z duševnim zdravjem delavcev. S poudarkom na oceni tveganja, izvajanju ustreznih ukrepov in vključevanju socialnih partnerjev Slovenija lahko zagotavlja varno in zdravo delovno okolje, ki podpira duševno zdravje in dobro počutje delavcev. Z nenehnim izboljševanjem in prilagajanjem zakonodaje in praks na področju varnosti in zdravja

pri delu si Slovenija prizadeva ustvariti trajnostno in produktivno delovno okolje za vse zaposlene. Veliko dela pa je še potrebnega za ustrezno implementacijo v praksi. Vendar pa prejšnje raziskave poudarjajo, da glavni problem ostaja izvajanje tako nacionalnih kot notranjih predpisov na ravni delodajalcev. Poleg tega sta za izboljšanje nujna večja vključenost zdravnikov medicine dela in povečano financiranje, ki bi ga lahko zagotovila EU.

## 2.2. Teoretična izhodišča

### *Znanstveno-strokovna literatura*

Varnost in zdravje pri delu, s poudarkom na ohranjanju in zagotavljanju duševnega zdravja delavcev na delovnem mestu, je v zadnjih letih pridobila na pomenu. To temo obravnavajo predvsem sociologi in psihologi ter do neke mere tudi pravniki s področja delovnega prava. Pregled literature v slovenski bazi objavljenih del (Cobiss) kaže, da se je večina avtorjev osredotočila bodisi na duševno zdravje otrok in mladostnikov bodisi na ta vprašanja, ki so se pojavila med delavci med pandemijo COVID-19, zlasti med zdravstvenimi delavci. Na primer, ena študija je analizirala razširjenost duševnih motenj in absentizma med zdravstvenimi delavci v Sloveniji od leta 2015 do 2020 (Korošec, Vrbnjak, Štiglic, 2023). Ugotovljeno je bilo, da so imeli moški zdravstveni delavci, starejši od 50 let, statistično značilno večjo bolniško odsotnost zaradi novotvorb in duševnih motenj, medtem ko so imele mlajše delavke večjo bolniško odsotnost zaradi težav, povezanih z nosečnostjo. Predpisovanje zdravil za duševne motnje se je znatno povečalo, zlasti med negovalnimi pomočniki, farmacevti in medicinskimi sestrami, z nadaljnjim povečanjem med pandemijo COVID-19. Študija poudarja potrebo po učinkovitih programih preprečevanja in podpore za zdravstvene delavce za ohranjanje javnega zdravja.

V nekoliko manjši meri so izpostavljeni tudi vidiki duševnega zdravja v izobraževanju, zlasti med učitelji v šolah in vzgojitelji v vrtcih (Kristovič, 2023; Dolenc 2024).

Študija Eurofounda, posvečena psihosocialnim tveganjem na delovnem mestu v Sloveniji, poudarja, da velika večina slovenskih delavcev doživlja stres in utrujenost, pri čemer prevladujejo psihosocialna tveganja, vključno z visoko delovno intenzivnostjo, čustvenimi zahtevami in negotovostjo zaposlitve. Poleg tega je pogosto psihološko nasilje, kot so verbalne zlorabe in grožnje, zlasti med ženskami. To je bilo slabše v času gospodarske krize ter tudi zaradi neustreznih ukrepov za zdravje in varnost na delovnem mestu.

V Sloveniji obstaja precej literature o stresu, njegovem odkrivanju, preprečevanju in obvladovanju. Na primer, študija o psihosocialnih tveganjih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih je obravnavala različna vprašanja, povezana z delom, kot so stres, izgorelost, absentizem, fluktuacija zaposlenih in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (Kovačič 2014). Od 976 anketiranih zaposlenih jih je 62 % menilo, da je njihovo delo stresno ali zelo stresno, 56 % pa jih je doživljalo stres pogosto ali večino časa. Le 4 % jih je poiskalo strokovni nasvet glede težav, povezanih s stresom. Zaposleni v srednje velikih podjetjih so poročali o višjih ravneh stresa v primerjavi s tistimi v mikro in malih podjetjih. Glavni viri stresa v mikro in malih podjetjih so bili pretirano prelaganje odgovornosti, preobremenitev z delom in negotovost plačila, medtem ko so v srednje velikih podjetjih poročali o pomanjkanju posvetovanja in komunikacije, pomanjkanju priznanja in nezmožnosti vplivanja na delovne

odločitve. Druga pomembna študija o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji (Ignjatović, 2012) je preučevala glavne vzroke stresa, vključno s pomanjkanjem nadzora nad delom, neustreznimi zahtevami, pomanjkanjem podpore s strani sodelavcev in vodstva ter slabimi odnosi na delovnem mestu. Te študije poudarjajo kritične dejavnike, ki prispevajo k stresu na delovnem mestu, in potrebo po celovitih strategijah za reševanje teh vprašanj. Druga študija, izvedena na 201 mladem odraslem v Sloveniji, je pokazala, da posamezniki v prekarnem delu poročajo o nižjem zadovoljstvu z življenjem in večji pojavnosti depresije, anksioznosti in čustvene izčrpanosti, kar poudarja povezavo med prekarnim delom in slabšim čustvenim zdravjem (Umičević, Arzenšek & Franca, 2021).

Podobno obstaja precej literature o izgorelosti. Na primer, mednarodna študija, ki vključuje Slovenijo, Poljsko in Hrvaško, se osredotoča na izgorelost v nevladnih organizacijah. Ta raziskava analizira izgorelost med zaposlenimi in prostovoljci v teh organizacijah ter ponuja ukrepe za preprečevanje in obvladovanje izgorelosti.

Vendar pa celovite znanstvene raziskave na področju duševnega zdravja delavcev v Sloveniji, ni. Večina študij je delnih, ki zajemajo določene skupine ljudi, poklicev ali sektorjev, vendar niso reprezentativne. Ravno tako ni bila izvedena nobena posebna študija o duševnem zdravju delavcev v kovinskopredelovalnem sektorju.

### *Siva literatura*

Priročnik "Duševno zdravje na delovnem mestu" (Bajt, Jeriček Klanšček in Britovšek 2015) ponuja vpogled v različne duševne motnje in bolezni ter smernice za spodbujanje duševnega zdravja pri delu. Poudarja pomen vlaganja v duševno zdravje in dobro počutje zaposlenih, kar koristi tako organizacijam kot njihovim zaposlenim. Podobna, čeprav starejša publikacija "Duševno zdravje v Sloveniji" (Bajt idr. 2019) je služila kot osnova za nacionalni program duševnega zdravja. Vključuje mednarodni pogled na duševno zdravje, podatke v Sloveniji ter mrežo javnozdravstvenih služb in nevladnih organizacij. Poudarja, da je duševno zdravje velik javnozdravstveni problem v EU, saj več kot deset odstotkov Evropejcev letno doživi duševno motnjo. Brošura "Skrb za duševno zdravje na delovnem mestu" (Jeriček Klanšček idr. 2017) se osredotoča na strategije, ki jih lahko posamezniki uporabijo za ohranjanje in izboljšanje svojega duševnega zdravja pri delu. Poudarja odgovornost družbe, delodajalcev in posameznikov pri zagotavljanju dobrega počutja zaposlenih.

V okviru Nacionalnega programa duševnega zdravja Mira je navedeno, da številne organizacije prepoznavajo pomen zdravja na delovnem mestu, vendar se pogosto osredotočajo na telesno zdravje, medtem ko zanemarjajo duševno zdravje. Težave na tem področju se pogosto obravnavajo reaktivno in ne preventivno. Proaktivni ukrepi za spodbujanje duševnega zdravja pri delu lahko izboljšajo dobro počutje zaposlenih, preprečijo ali ublažijo težave z duševnim zdravjem, zmanjšajo stroške in izboljšajo uspešnost organizacije. Za pomoč pri obvladovanju pogostih psihosocialnih tveganj in krepitvi duševnega zdravja na delovnem mestu je objavljen seznam izbranih ponudnikov storitev, ki so namenjene tako organizacijam kot posameznim zaposlenim. Te ponujajo celovite načrte za



promocijo duševnega zdravja ali obravnavajo določene teme. Možnosti vključujejo predavanja, delavnice in svetovanje o vprašanjih, kot so stres, komunikacija in izgorelost.

### 3. Empirična raziskava

#### 3.1. Analiza vprašalnikov in intervjujev

##### *Analiza vprašalnikov*

##### Demografija

V Sloveniji je novembra in decembra 2024 vprašalnik izpolnilo 43 anketirancev. Vprašalnik je bil razdeljen na podlagi baze podatkov Sindikata kovinske in elektro industrije Slovenije. Med anketiranci so bili en vodja kadrovske službe, en obratovodja, dva vodji proizvodne linije, štirje pomočniki v proizvodni liniji, en upravljavec orodjarskega stroja, en monter in trije serviserji. Drugi so svoje delovno mesto opredelili kot predsednik sindikata (5), kontrolor (5), skladiščnik (4), tehnolog (2) oziroma so navedli druga delovna mesta, kot so hišnik, razvojni inženir, proizvodni delavec, nabavnik in podobno.

Večina zaposlenih dela v sektorju proizvodnje kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav (16), pet v proizvodnji strojev in naprav d. n., in proizvodnji motornih vozil, prikolic in polprikolic, štirje v proizvodnji osnovnih kovin, drugi v različnih drugih pod-sektorjih. Dve tretjini anketirancev (27) je zaposlenih v podjetjih z več kot 250 zaposlenimi delavci, 19 % v podjetjih s 50 do 249 zaposlenimi, trije so zaposleni v podjetjih z 10 do 49 zaposlenimi delavci, nihče pa ne dela v podjetjih z manj kot 10 zaposlenimi delavci.

Večina anketirancev (85 %, 40) je moških. Glede na starost prevladujejo starejši, saj nihče ni mlajši od 40 let; skoraj polovica jih je starih med 50 in 59 let, 28 % jih je starih med 40 in 49 let, v najstarejši kategoriji, od 60 do 64 let, pa so trije anketiranci. Velika večina, 91 %, je v podjetju zaposlena več kot 10 let, le trije anketiranci pa so navedli, da v podjetju delajo od štiri do deset let.

##### Pomembnost dejavnikov tveganja, povezanih z delom

Odgovori na anketo so izpostavili več kritičnih vidikov, povezanih z duševnim zdravjem na delovnem mestu. Preprečevanje neustreznega socialnega vedenja, kot so verbalne zlorabe, grožnje, ustrahovanje, nadlegovanje ali nasilje, je bilo pretežno ocenjeno kot zelo pomembno ali nujno potrebno. Slaba komunikacija znotraj organizacije je bila prav tako pomembna skrb, saj jo je večina anketirancev ocenila kot zelo pomembno. Podobno je bilo slabo sodelovanje znotraj organizacije izpostavljeno kot velik problem, saj ga je veliko število anketirancev ocenilo kot zelo pomembno ali nujno potrebno. Strah pred izgubo zaposlitve je bil še ena skrb, čeprav je bila ocenjena nekoliko nižje v primerjavi z drugimi vprašanji. Čustvene zahteve, kot je soočanje s težavnimi nadrejenimi ali sodelavci, so bile večinoma ocenjene kot zelo pomembne. Neugoden delovni čas, vključno z dolgimi delovnimi urami, nočnimi izmenami, kratkim odpovednim rokom ali delom med prostim časom, je bil prav tako pomembna skrb za številne anketirance. Prekomerne delovne obremenitve so bile pretežno ocenjene kot zelo pomembne, kar kaže, da je velika količina dela pogosta težava. Diskriminacija, opredeljena kot

neugodno ali nepravilno ravnanje na delovnem mestu, je bila še ena kritična skrb, saj jo je večina anketirancev ocenila kot zelo pomembno ali nujno potrebno. Finančne skrbi, povezane s sposobnostjo gospodinjstva, da preživi, so bile pretežno ocenjene kot zelo pomembne ali nujno potrebne.

Vpliv dela na zasebno življenje, kot so skrbi glede dela, ko niso na delu, občutek prevelike utrujenosti po delu ali težave pri osredotočanju na delo zaradi družinskih obveznosti, je bila prav tako zaznana kot velika težava za številne anketirance. Na splošno analiza poudarja, da so neugodno socialno vedenje, slabo sodelovanje, čustvene zahteve, diskriminacija, finančne skrbi in vpliv dela na zasebno življenje najbolj kritična vprašanja za anketirance. Reševanje teh področij bi lahko znatno izboljšalo zadovoljstvo na delovnem mestu in splošno dobro počutje zaposlenih.

Dejavniki tveganja, povezani z delom, v podjetju

Na podlagi odgovorov na vprašanje, ali so v njihovem podjetju ali sektorju posebej

obravnavana psihosocialna tveganja, povezana z delom, rezultati kažejo na različne poglede med anketiranci. Od skupno 19 anketirancev jih je 40 % potrdilo, da se izvajajo konkretni ukrepi za preprečevanje pojava ali obvladovanje negativnega vpliva psihosocialnih tveganj, povezanih z delom. To kaže, da večina anketirancev prepoznava prizadevanja v svojih organizacijah za reševanje teh vprašanj. Vendar pa je 9 anketirancev (19 %) navedlo, da takšna tveganja v njihovem podjetju ali sektorju niso posebej obravnavana. To poudarja pomemben del zaposlenih, ki zaznavajo pomanjkanje ustreznih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj, kar kaže na potencialna področja za izboljšave v organizacijskih politikah in praksah. Poleg tega 5 anketirancev bodisi ni bilo prepričanih bodisi se niso želeli opredeliti do tega vprašanja. Ta skupina predstavlja manjši, a opazen segment, ki morda ni ozaveščena ali je manj seznanjena z ukrepi, ki se izvajajo za obravnavo psihosocialnih tveganj na njihovem delovnem mestu. Na splošno, medtem ko večina anketirancev priznava prisotnost konkretnih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj, ostaja precejšnje število zaposlenih, ki bodisi ne prepoznajko teh ukrepov bodisi so negotovi glede njih. To poudarja potrebo po boljši komunikaciji in izvajanju strategij za učinkovito obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

Na podlagi odgovorov na vprašanje, za katere dejavnike tveganja, povezane z delom (stresorje pri delu), obstajajo formalne politike ali pobude za njihovo obravnavo, rezultati razkrivajo raznolikost organizacijskih praks. Za neugodno socialno vedenje, kot so verbalne zlorabe, grožnje, ustrahovanje, nadlegovanje ali nasilje, je 18 anketirancev navedlo, da ima njihovo podjetje vzpostavljene formalne politike ali pobude. Vendar pa sta dva anketiranca odgovorila z ne, devet jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, 4 pa niso vedeli. To kaže, da čeprav številna podjetja obravnavajo ta vprašanja, je še vedno potrebna širša implementacija in večja ozaveščenost. Glede slabe komunikacije znotraj organizacije je 14 anketirancev potrdilo prisotnost formalnih politik, medtem ko jih je sedem odgovorilo z ne, 11 jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, eden pa ni vedel. To kaže, da čeprav so prisotna prizadevanja za izboljšanje komunikacije, je še vedno veliko prostora za izboljšave. Za slabo sodelovanje znotraj organizacije je 14 anketirancev potrdilo prisotnost formalnih politik, deset jih je odgovorilo z ne, osem jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, eden pa ni vedel. To poudarja podoben trend, kjer nekatera podjetja ukrepajo, vendar mnogi zaposleni menijo, da

bi bilo treba storiti več. Ko gre za strah pred izgubo zaposlitve, je 11 anketirancev navedlo prisotnost formalnih politik, medtem ko jih je 16 odgovorilo z ne, sedem jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, nobeden pa ni bil negotov. To kaže, da se strah pred izgubo zaposlitve manj pogosto obravnava v primerjavi z drugimi stresorji, kar kaže na potencialno vrzel v organizacijski podpori.

Za čustvene zahteve, kot je soočanje s težavnimi strankami, bolniki ali učenci, je deset anketirancev potrdilo formalne politike, 13 jih je odgovorilo z ne, pet jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, pet pa jih ni vedelo. To kaže, da se čustvene zahteve ne obravnavajo tako široko in da bi bila potrebna celovitejša politika. Glede neugodnega delovnega časa, vključno z dolgimi delovnimi urami, nočnimi izmenami, kratkim odpovednim rokom ali delom med prostim časom, je 14 anketirancev priznalo formalne politike, 12 jih je odgovorilo z ne, šest jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, en pa ni vedel. To kaže, da čeprav nekatera podjetja obravnavajo ta vprašanja, mnogi zaposleni še vedno doživljajo izzive, povezane z neugodnim delovnim časom. Za delovno intenzivnost, opredeljeno kot delo z zelo visoko hitrostjo in v kratkih rokih, je 14 anketirancev potrdilo prisotnost formalnih politik, deset jih je odgovorilo z ne, osem jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, en pa ni vedel. To kaže, da je delovna intenzivnost prepoznana težava, vendar je še vedno potrebna širša implementacija politike. Glede diskriminacije, opredeljene kot neugodno ali nepravilno ravnanje na delovnem mestu na podlagi določenih osebnih značilnosti, je 15 anketirancev potrdilo obstoj formalnih politik, 13 jih je odgovorilo z ne, štirje so menili, da bi bilo treba to upoštevati, en pa ni vedel. To kaže, da čeprav se diskriminacija obravnava v številnih podjetjih, še vedno obstaja pomemben del, kjer ni ustrezno obvladana. Za finančne skrbi, povezane s sposobnostjo gospodinjstva, da preživi, je 14 anketirancev priznalo obstoj formalnih politik, 12 jih je odgovorilo z ne, sedem jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, en pa ni vedel. To kaže, da se finančne skrbi do neke mere obravnavajo, vendar je še vedno potrebna celovitejša podpora. Nazadnje, za vpliv dela na zasebno življenje, kot so skrbi glede dela, ko niso na delu, občutek prevelike utrujenosti po delu, da bi opravljali gospodinjstva opravila, ali težave pri osredotočanju na delo zaradi družinskih obveznosti, je deset anketirancev potrdilo obstoj formalnih politik, 12 jih je odgovorilo z ne, devet jih je menilo, da bi bilo treba to upoštevati, dva pa nista vedela. To poudarja, da je vpliv dela na zasebno življenje pomembna težava, ki v številnih podjetjih ni ustrezno obravnavana.

Na splošno analiza kaže, da čeprav obstajajo formalne politike ali pobude za različne dejavnike tveganja, povezane z delom, še vedno obstajajo pomembna področja, kjer anketiranci menijo, da takšni ukrepi manjkajo ali bi jih bilo treba upoštevati. To kaže na potrebo, da podjetja pregledajo in po možnosti izboljšajo svoje politike, da bi bolje obravnavala te stresorje pri delu in izboljšala dobro počutje zaposlenih.

Znaki ali simptomi, povezani s psihosocialnimi tveganji, povezanimi z delom

Na podlagi odgovorov na vprašanje o najpogosteje zaznanih znakih ali simptomih, povezanih s psihosocialnimi tveganji, povezanimi z delom, v njihovem podjetju ali sektorju, rezultati kažejo na vrsto težav, ki vplivajo na zaposlene. Najpogosteje poročani simptom je stres, pri čemer ga je 26 anketirancev opredelilo kot pogosto težavo. To poudarja, da je stres pomembna skrb na delovnem mestu, ki vpliva na velik del delavcev. Izgorelost je drugi najpogosteje poročani simptom, pri čemer jo je navedlo 16 anketirancev. To kaže, da mnogi zaposleni doživljajo hudo izčrpanost in odtujenost od svojega dela, kar ima lahko resne

posledice tako za njihovo dobro počutje kot za produktivnost. Mišično-skeletne motnje so prav tako pomembna skrb, saj je jih je kot take navedlo 14 anketirancev. To kaže, da so fizične obremenitve in nelagodje pogosti, verjetno zaradi narave dela ali delovnih pogojev. O izčrpanosti in prezentizmu (prisotnost na delu, vendar nepopolno delovanje zaradi zdravstvenih težav) je poročalo 11 anketirancev, kar pomeni, da so številni zaposleni izjemno utrujeni in se morda kljub prisotnosti težko učinkovito spopadajo z delom. Anksioznost je še ena pomembna težava, saj jo je kot pogost simptom opredelilo osem anketirancev. Mnogi zaposleni torej doživljajo visoko raven skrbi in nervoze, povezane z njihovim delom. Absentizem, ko zaposleni niso na delu, ko bi morali biti, je navedlo sedem anketirancev. To kaže, da so nekateri zaposleni pogosto odsotni, kar je lahko znak osnovnih težav, kot so slabo zdravje ali nizko zadovoljstvo z delom. Glavobole in obremenitev oči je prav tako navedlo 11 anketirancev, kar kaže, da so ti fizični simptomi pogosti in so lahko povezani z delovnim okoljem ali zahtevami dela. O kardiovaskularnih boleznih je poročalo pet anketirancev, kar kaže, da nekateri zaposleni doživljajo resne zdravstvene težave, ki bi lahko bile povezane s stresom, povezanim z delom, ali drugimi dejavniki. Nazadnje, le en anketiranec je navedel, da ne ve ali se ne želi opredeliti, kar kaže, da je večina anketirancev prepoznala pogoste simptome, ki jih doživljajo na svojem delovnem mestu. Na splošno analiza kaže, da so stres, izgorelost in mišično-skeletne motnje najpogostejše izkušeni simptomi, povezani s psihosocialnimi tveganji, povezanimi z delom. Reševanje teh vprašanj z učinkovitimi politikami in podpornimi sistemi bi lahko znatno izboljšalo dobro počutje in produktivnost zaposlenih.

#### Skupine delavcev

Večina anketirancev, 19, jih meni, da psihosocialna tveganja vplivajo le na določene skupine ljudi, medtem ko jih 11 meni, da ta tveganja vplivajo na vse delavce. Trije anketiranci so navedli, da ne vedo ali se ne želijo opredeliti.

Med tistimi, ki so rekli, da psihosocialna tveganja vplivajo le na določene skupine ljudi, rezultati kažejo različne stopnje zaznanega tveganja med različnimi skupinami. Ženske, vključno z materami, so navedle mešane odgovore, pri čemer so nekatere prepoznale znatna tveganja, druge pa so bile manj prepričane. Tudi starši so imeli različne odzive, kar kaže na zmerno zaskrbljenost. Mladi delavci so bili videti nekoliko ogroženi, vendar so bila mnenja uravnotežena. Delavci s prekarnimi oblikami dela so bili zaznani kot visoko ogroženi, pri čemer je veliko anketirancev navedlo verjetno ali zelo verjetno. Tudi starejši delavci so bili videti znatno ogroženi, pri čemer jih je veliko število anketirancev ocenilo kot verjetne ali zelo verjetne. Delavci z invalidnostjo so imeli mešane odzive, kar kaže na zmerno zaskrbljenost. Nizko kvalificirani delavci so bili prepoznani kot ogroženi, čeprav so se mnenja razlikovala. Visoko kvalificirani delavci so imeli podobno mešano percepcijo. Delavci migranti so bili videti nekoliko ogroženi, vendar so bila mnenja deljena. Na splošno so delavci s prekarnimi oblikami dela in starejši delavci zaznani kot najbolj ogroženi zaradi psihosocialnih težav. Tudi druge skupine, vključno z ženskami, starši, mladimi delavci, delavci z invalidnostjo, nizko kvalificiranimi delavci, visoko kvalificiranimi delavci in delavci migranti, so prepoznane kot ogrožene v različnih stopnjah. To kaže na potrebo po ciljno usmerjenih intervencijah za obravnavo specifičnih psihosocialnih tveganj, s katerimi se soočajo različne skupine na delovnem mestu.

Na podlagi odgovorov na vprašanje, ali preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj v njihovem podjetju ali sektorju poteka gladko, rezultati kažejo na razdeljeno percepcijo med

anketiranci. Od teh, ki so odgovorili na to vprašanje, jih 11 meni, da preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj poteka gladko. To kaže, da se del delavcev počuti samozavestno glede učinkovitosti prizadevanj njihovega podjetja ali sektorja za obravnavo teh tveganj. Vendar pa je 13 anketirancev navedlo, da preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj ne poteka gladko. To poudarja pomembno zaskrbljenost zaposlenih glede ustreznosti in učinkovitosti sedanjih ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj. Poleg tega je deset anketirancev navedlo, da ne vedo ali se ne želijo opredeliti. To kaže na raven negotovosti ali pomanjkanja ozaveščenosti med nekaterimi zaposlenimi glede delovanja preprečevanja in obvladovanja psihosocialnih tveganj na njihovem delovnem mestu. Na splošno analiza kaže, da čeprav so nekateri zaposleni zadovoljni z načinom obvladovanja psihosocialnih tveganj, večja skupina zaznava pomanjkljivosti v sedanjem sistemu, opazno število pa je negotovih glede učinkovitosti teh ukrepov. To kaže na potrebo po izboljšani komunikaciji, preglednosti in morda izboljšavah strategij, ki se uporabljajo za obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu.

Med tistimi, ki so odgovorili negativno, so bili navedeni razlogi pomanjkanje ozaveščenosti med zaposlenimi (sedem anketirancev) in vodstvom (12 anketirancev), pomanjkanje strokovnega znanja (pet anketirancev) in pomanjkanje posebne podpore (šest anketirancev). Poleg tega je šest anketirancev omenilo zadržanost do odprtega pogovora o teh vprašanjih, pet pa jih je opozorilo na pomanjkanje pripravljenosti za kritje s tem povezanih ekonomskih ali organizacijskih stroškov.

Na podlagi odgovorov na vprašanje, koliko podjetje poudarja pomen usposabljanj o varnosti in zdravju pri delu med svojimi delavci, je povprečna ocena 3,2 na lestvici od 1 do 5. S tem je izkazana relativno visoka pomembnost tem usposabljanjem, ki pa so po zakonu obvezna in jih posledično delodajalec mora izvajati.

Analiza kaže, da čeprav je 12 anketirancev prejelo posebno usposabljanje o duševnem zdravju in dobrem počutju, ga večina (20) ni, kar kaže na potrebo po razširjenih programih usposabljanja.

(Duševno) zdravje na delovnem mestu

Strategije, orodja in ugodnosti

Na podlagi odgovorov na vprašanje o splošni ravni duševnega zdravja delavcev v podjetju je večina anketirancev to ocenila kot sprejemljivo (16) ali dobro (10), le nekaj pa jih je ocenilo kot zelo slabo (eden), slabo (štirje) ali zelo dobro (eden). Čeprav večina zaposlenih meni, da je stanje duševnega zdravja ustrezno, je še vedno prostora za izboljšave.

Glede na to, v kolikšni meri delovno okolje vpliva na dobro počutje, je povprečna ocena 7,78, kar kaže, da anketiranci na splošno menijo, da ima delovno okolje pomemben vpliv na njihovo dobro počutje. Med pozitivnimi vidiki so bili omenjeni dobri odnosi med sodelavci, medtem ko so tisti, ki so odgovorili negativno, kot skrb navedli aroganco vodstva. To poudarja pomen spodbujanja podpornega delovnega okolja in obravnavanja vedenja vodstva za izboljšanje splošnega dobrega počutja.

Odgovori kažejo, da veliko število zaposlenih meni, da imajo priložnosti skrbeti za svoje zdravje in duševno počutje, zlasti po delu (deset anketirancev) ter pred in po delu (sedem anketirancev). Sedem anketirancev meni, da imajo priložnosti pred, med in po delu. Vendar pa

obstajajo tudi nekateri, ki se počutijo omejeni na določena časovna obdobja, na primer samo pred delom (eden), samo med delom (dva) ter med in po delu (dva). En anketiranec meni, da nima dovolj priložnosti, eden pa ni prepričan ali se ne želi opredeliti. To kaže, da čeprav imajo številni zaposleni nekaj priložnosti za upravljanje svojega dobrega počutja, je prostor za izboljšave pri zagotavljanju celovitejše podpore skozi celoten delovni dan.

Na podlagi odgovorov na vprašanje o vključenosti zaposlenih v opredeljevanje in izvajanje ciljno usmerjenih ukrepov za zaščito njihovega zdravja v zvezi z ugotovljenimi psihosocialnimi tveganji, rezultati kažejo na različno stopnjo vključenosti. Osem anketirancev je navedlo, da so vsi zaposleni neposredno vključeni v prepoznavanje teh tveganj, medtem ko jih je pet navedlo, da se ta vključenost izvaja prek njihovih predstavnikov. Samo dva anketiranca sta poročala, da so vsi zaposleni vključeni tako v prepoznavanje kot v izvajanje, eden pa je omenil vključenost prek predstavnikov za oba procesa. Devet anketirancev je navedlo, da ni vključenosti zaposlenih v te ukrepe, sedem anketirancev pa je navedlo, da ne vedo ali se ne želijo opredeliti. To kaže, da čeprav obstaja določena raven vključenosti, je veliko prostora za izboljšave pri celovitejšem vključevanju zaposlenih v prepoznavanje in izvajanje ukrepov za varovanje zdravja.

Odgovori kažejo, da so delavci najbolj izpostavljeni ustrahovanju, pri čemer jih je 12 ocenilo kot zmerno izpostavljene, štiri kot zelo izpostavljene in šest kot izjemno izpostavljene. Grožnje in verbalne zlorabe so prav tako pomembna skrb, pri čemer več anketirancev poroča o zmerni do visoki izpostavljenosti. O napadih in nadlegovanju so manj pogosto poročali, medtem ko sta spolno nadlegovanje in nasilje na podlagi spola večinoma videna kot nepomembna, saj jih večina tega ne izpostavlja, kar je tudi morda posledica spolne in starostne strukture anketirancev. Na splošno so ustrahovanje, grožnje in verbalne zlorabe glavne skrbi, kar poudarja potrebo po ciljno usmerjenih intervencijah za obravnavo teh vprašanj na delovnem mestu.

Na podlagi odgovorov je povprečna ocena za razširjenost žaljivega odnosa do delavcev v podjetju ali sektorju štiri, kar kaže, da je takšen odnos zaznan kot precej razširjen. Glede diskriminatornih praks ali odnosov 14 anketirancev meni, da so tako moški kot ženske enako podvrženi diskriminaciji, medtem ko jih osem meni, da so ženske pogosteje prizadete, trije pa menijo, da so moški pogosteje prizadeti. Šest anketirancev je navedlo, da nobena skupina ni podvržena diskriminaciji, dva pa nista bila prepričana ali se nista želela opredeliti. Diskriminacija je torej prepoznana kot težava, ki prizadene oba spola, z nekoliko večjo zaskrbljenostjo za ženske.

Dvajset anketirancev je navedlo, da njihovo podjetje ima urejene postopke za obravnavo diskriminatornih odnosov ali dejanj, medtem ko jih je šest odgovorilo z ne, šest pa jih ni bilo prepričanih ali se niso želeli opredeliti. Delodajalci anketiranih delavcev tako zagotavljajo delovanje odborov/skupin za boj proti ustrahovanju, posebne odbore pri svetih delavcev, interne pravilnike, politike usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, razprave z nadrejenimi, mehanizme poročanja o ustrahovanju in programe usposabljanja. To kaže, da imajo številna podjetja vzpostavljene postopke, vendar bi bilo mogoče izboljšati ozaveščenost in jasnost o teh procesih.

Odgovori kažejo, da je le šest anketirancev seznanjenih s formalizirano politiko za preprečevanje stresa, povezanega z delom, v njihovem podjetju ali sektorju. Nasprotno pa 20

anketirancev ni seznanjenih s takšno politiko, pet anketirancev pa ne ve ali se ne želi opredeliti. To kaže, da formalne politike za obravnavo stresa, povezanega z delom, bodisi manjkajo bodisi niso dobro sporočene v številnih podjetjih.

Glede razpoložljivosti in potreb po promociji različnih delovnih virov se zdi, da so karijerne priložnosti večinoma na voljo, pri čemer jih 13 navaja razpoložljivost, vendar jih 11 meni, da bi jih bilo treba promovirati. Ustrezno plačilo je v veliki meri videti kot potrebo po promociji, pri čemer jih 17 navaja, da bi ga bilo treba promovirati, le pet pa ga ne zaznava. Prilagodljiv delovni čas prav tako potrebuje promocijo, pri čemer jih 11 navaja, da bi ga bilo treba promovirati, pet pa ga kot takšnega ne zaznava. Podpora vodstva je dokaj uravnotežena, pri čemer jih 12 to zaznava, 12 pa jih navaja, da bi jo bilo treba promovirati. Organizacijska participacija je široko dostopna, pri čemer jih 18 navaja razpoložljivost, le sedam pa jih meni, da bi jo bilo treba promovirati. Priznanje potrebuje promocijo, pri čemer jih 11 navaja, da bi ga bilo treba promovirati, deset pa ga ne zaznava. Uporaba veščin prav tako potrebuje promocijo, pri čemer jih 15 navaja, da bi jo bilo treba promovirati, osem pa jo ne zaznava. Socialna podpora je večinoma na voljo, pri čemer jih 17 navaja razpoložljivost, le šest pa jih meni, da bi jo bilo treba promovirati. Avtonomija pri nalogah je uravnotežena, pri čemer jih 11 zaznava razpoložljivost, 10 pa jih navaja, da bi jo bilo treba promovirati. Pomen nalog potrebuje promocijo, pri čemer jih 12 navaja, da bi ga bilo treba promovirati, deset pa ga ne zaznava. Možnosti usposabljanja so uravnotežene, pri čemer jih 13 to zaznava, 11 pa jih navaja, da bi jih bilo treba promovirati. Tudi zaupanje je uravnoteženo, pri čemer jih 11 jih zaznava, 10 pa jih navaja, da bi ga bilo treba promovirati. Glas (možnost izražanja) potrebuje promocijo, pri čemer jih 13 navaja, da bi ga bilo treba promovirati, devet pa ga zaznava. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je večinoma na voljo, pri čemer jih 15 navaja razpoložljivost, deset pa jih meni, da bi ga bilo treba promovirati.

Če povzamemo, so prednosti organizacijska participacija, socialna podpora in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Vendar pa obstajajo področja za izboljšave, zlasti pri promociji ustreznega plačila, uporabe veščin in t. i. "delavskega glasu".

Uporaba storitev za duševno zdravje v podjetju/sektorju kaže na njihovo znatno premajhno uporabo. Medicina dela se včasih uporablja, pri čemer osem anketirancev to navaja, vendar se pogosto nikoli ne uporablja, kot je navedlo sedem anketirancev. Psihologi se redko uporabljajo, pri čemer jih večina (16) navaja, da se nikoli ne uporabljajo. Ergonomski strokovnjaki se večinoma nikoli ne vključilo, pri čemer to navaja 11 anketirancev. Uporaba splošnih strokovnjakov za varnost in zdravje je različna, pri čemer nekateri anketiranci (sedem) navajajo, da se nikoli ne vključijo, medtem ko jih drugi (šest) včasih vključijo. Ugodnosti za dostop do zunanjih zdravstvenih storitev se večinoma nikoli ne uporabljajo, pri čemer to navaja 13 anketirancev. Strokovnjaki za preprečevanje duševnega zdravja se pretežno nikoli ne vključijo, kot je navedlo 18 anketirancev. Tečaji usposabljanja in podpore imajo mešano uporabo, pri čemer nekateri anketiranci (osem) navajajo, da se nikoli ne uporabljajo, medtem ko jih drugi (sedem) včasih uporabljajo. Interna spletna mesta (intranet), ki zagotavljajo informacije o virih za duševno zdravje, se večinoma nikoli ne uporabljajo, pri čemer to navaja trinajst anketirancev. Na splošno je očitna potreba po povečanju ozaveščenosti in uporabe teh virov oziroma storitev za duševno zdravje, da bi bolje podprli duševno zdravje delavcev.

Kultura podjetja glede podpore duševnemu zdravju delavcev se na splošno dojema kot

pomanjkljiva. Večina anketirancev jo ocenjuje kot slabo (osem) ali zelo slabo (sedem). Manjša skupina jo ocenjuje kot sprejemljivo (devet), le nekaj pa jih meni, da je dobra (trije) ali zelo dobra (dva). To kaže na potrebo po znatnem izboljšanju podpore duševnemu zdravju v podjetju.

Obstaja velika potreba po ozaveščanju o tveganjih, povezanih z delom, zdravem načinu življenja in preprečevanju odvisnosti. Natančneje, 26 anketirancev je poudarilo potrebo po ozaveščenosti o tveganjih, povezanih z delom, 24 o zdravem načinu življenja in 22 o preprečevanju odvisnosti. Poleg tega so mnenja deljena glede potrebe po obravnavanju nasilja, nadlegovanja in diskriminacije, pri čemer je na vsaki strani (potrebno/nepotrebno) 14 anketirancev. Obravnavanje teh področij lahko znatno izboljša delovno okolje in dobro počutje zaposlenih.

### 3.2. Psihosocialna tveganja in nov način dela

Med anketiranci jih je 14 navedlo, da je njihova organizacija v zadnjih petih letih doživela pomembne organizacijske spremembe, medtem ko jih drugih 14 ni. Za tiste, ki so doživeli pomembne spremembe, so bili tehnološki napredek in konkurenčni pritiski opredeljeni kot najbolj vplivni dejavniki, pri čemer je veliko anketirancev njihov vpliv ocenilo kot "zelo velik" ali "v veliki meri". Pomemben vpliv so imele tudi regulativne spremembe in upravljanje stroškov. Demografija delavcev, zdravje in varnost ter potreba po zaščiti delavcev pred diskriminacijo so bili videti kot zmerno vplivni. Razpoložljivost veščin, čeprav še vedno pomembna, je bila v primerjavi z drugimi dejavniki zaznana kot manj vplivna.

O možnih vplivih novih tehnologij na zdravje in varnost zaposlenih se je razpravljalo z delavci ali njihovimi predstavniki v 12 primerih, medtem ko se v 16 primerih o njih ni razpravljalo. Med tistimi, ki so razpravljali, rezultati kažejo, da so najpogosteje obravnavani vplivi novih tehnologij povečana delovna intenzivnost, ponavljajoči se gibi in potreba po stalnem usposabljanju, pri čemer je osem anketirancev potrdilo prisotnost teh razprav. Pogosto se razpravlja tudi o daljšem sedenju in pogostosti poklicnih bolezni in nezgod pri delu. Vendar pa se vprašanja, kot sta strah pred izgubo zaposlitve in preobremenjenost z informacijami, manj pogosto obravnavajo.

Odgovori kažejo na skoraj enakomerno razdelitev mnenj o tem, ali so nove tehnologije privedle do bolj prilagodljive organizacije dela, ki podpira dobro počutje. Dvanajst anketirancev meni, da so nove tehnologije zagotovile fleksibilnost, medtem ko jih trinajst meni, da nimajo dostopa do nobenih fleksibilnih ukrepov. Trije anketiranci so negotovi ali se ne želijo opredeliti.

#### Rezultati intervjujev

Za doseg ciljev tega poročila je bilo izvedenih pet polstrukturiranih intervjujev, ki so zagotovili različne perspektive o izzivih in možnih rešitvah, povezanih z duševnim zdravjem v kovinskopredelovalnem sektorju. Med udeleženci sta bila dva predstavnika kadrovske službe delodajalca, dva predstavnika sindikata na ravni podjetja in en predstavnik sindikata na sektorski ravni. Intervjuji so bili izvedeni preko spleta (Zoom) novembra 2024, vsak je trajal od 30 do 45 minut.



Na podlagi izvedenih intervjujev so bili pripravljene transkripti, ki so bili nato analizirani z uporabo metod vsebinske analize. Ugotovitve ponujajo celovit pregled trenutnega stanja duševnega zdravja delavcev v kovinskopredelovalnem sektorju. Analiza zajema več ključnih področij: trenutno stanje, psihosocialna tveganja, ovire za varovanje duševnega zdravja, ukrepe za preprečevanje in obvladovanje tveganj za duševno zdravje, vlogo socialnih partnerjev in predvidevanja o prihodnjem razvoju.

### *Trenutno stanje duševnega zdravja delavcev*

Kljub nizki stopnji brezposelnosti delavci doživljajo več stresa in tesnobe, kar je paradoksalna situacija, ki je deloma posledica povečane ozaveščenosti in prepoznavanja težav z duševnim zdravjem. Ker so delavci bolj ozavešeni o duševnem zdravju, sta možna zgodnejše prepoznavanje in ukrepanje. Zlasti mlajši delavci so bolj nagnjeni k tesnobi in stresu zaradi svoje prilagodljivosti na spremembe in hitrega delovnega okolja. Pogosto se soočajo z izzivi pri obvladovanju svojih pričakovanj in soočanju z zahtevami na delovnem mestu. Nasprotno pa se starejši delavci spopadajo s prilagajanjem na digitalizacijo in na nove delovne procese, kar vodi v občutke nelagodja in stresa.

Hitre spremembe v globalnem in evropskem političnem okolju prispevajo k občutku negotovosti med delavci. Finančni stres ostaja pomemben dejavnik, pri čemer naraščajoči življenjski stroški in potrošništvo povečujejo pritisk. Delavci so vse bolj zaskrbljeni zaradi varnosti zaposlitve in stabilnosti svojih dohodkov. Pandemija COVID-19 je še dodatno poslabšala težave z duševnim zdravjem, pri čemer sta v ospredje stopili izolacija in digitalizacija. Pomanjkanje fizične interakcije je povzročilo povečan stres in frustracije na delovnem mestu. Premik k delu na daljavo in zanašanje na digitalna komunikacijska orodja sta ustvarila nove izzive, zlasti za tiste, ki imajo težave s tehnologijo.

### *Psihosocialna tveganja v kovinskopredelovalnem sektorju*

Glavna tveganja za duševno zdravje delavcev v kovinskopredelovalnem sektorju vključujejo visoko raven stresa in tesnobe, ki sta še posebej razširjena med mlajšimi delavci in tistimi v prekarjih oblikah dela. Ti delavci se pogosto soočajo z izjemnim pritiskom, da bi dosegli rezultate in izpolnili pričakovanja, kar lahko vodi v izgorelost in različne težave z duševnim zdravjem. Nenehna zahteva po doseganju odličnosti in strah pred negotovostjo zaposlitve povečujeta njihovo raven stresa, zaradi česar težko ohranjajo zdravo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Zlasti mlajši delavci se lahko spopadajo z obvladovanjem svojih pričakovanj in soočanjem z zahtevami hitrega delovnega okolja. Pogosto so bolj prilagodljivi na spremembe, vendar ta prilagodljivost prinaša povečano tesnobo in stres.

Poleg tega hiter digitalni razvoj predstavlja velike izzive, zlasti za starejše delavce, ki se težko prilagajajo novim tehnologijam. Nenehna potreba po učenju in prilagajanju novim sistemom je lahko preobremenjujoča in stresna. Starejši delavci se lahko počutijo zapostavljene, ko poskušajo slediti mlajšim kolegom, ki so bolj veščiji tehnologije. Ta tehnološka vrzel lahko vodi v občutke neustreznosti in frustracije, kar še dodatno prispeva k njihovi ravni stresa. Pritisk, da nenehno posodablja svoje veščine in znanje, da bi ostali pomembni v svoji delovni sredini, je lahko zastrašujoč in izčrpavajoč.

Poleg tega je prehod na sisteme vitke proizvodnje povečal breme za delavce, kar vodi v izgorelost in stres. Vitka proizvodnja pogosto vključuje racionalizacijo procesov in zmanjševanje odpadkov, kar lahko povzroči, da delavci prevzamejo dodatne odgovornosti brez ustrezne podpore ali usposabljanja. Pomanjkanje socialne interakcije in podpore te težave še poslabša, saj se od delavcev pogosto zahteva, da hkrati opravljajo več vlog in nalog. Ta povečana delovna obremenitev lahko vodi v fizično in psihično izčrpanost, zaradi česar delavci težko ohranjajo svojo produktivnost in dobro počutje.

Delovno okolje v sistemih vitke proizvodnje je lahko tudi izolacijsko, z omejenimi možnostmi za socialno interakcijo in sodelovanje. Delavci se lahko počutijo odtujene od svojih kolegov in nepodprte s strani svojih nadrejenih, kar lahko prispeva k občutkom osamljenosti in stresa. Poudarek na učinkovitosti in produktivnosti lahko ustvari napeto okolje, v katerem so delavci nenehno prisiljeni dosegati cilje in roke, kar pušča malo prostora za počitek in okrevanje.

Obravnavanje teh tveganj zahteva celovit pristop, ki vključuje zagotavljanje ustrezne podpore in usposabljanja, spodbujanje podpornega delovnega okolja in promocijo ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. S prepoznavanjem in obravnavanjem teh izzivov lahko delodajalci pomagajo ublažiti vpliv teh tveganj na duševno zdravje in dobro počutje delavcev.

Določene skupine delavcev so še posebej ogrožene, ko gre za izzive duševnega zdravja v kovinskopredelovalnem sektorju. Kot smo že omenili, se starejši delavci pogosto soočajo s precejšnjimi težavami pri prilagajanju na digitalizacijo in nove delovne procese. Ker se tehnologija hitro razvija, se ti delavci lahko počutijo zapostavljene in težko sledijo svojim mlajšim kolegom, ki so bolj spretni pri uporabi novih tehnologij. Ta tehnološka vrzel lahko vodi v občutke neustreznosti in frustracije, kar še dodatno prispeva k njihovi ravni stresa. Pritisk za nenehno posodabljanje svojih veščin in znanja, da bi ostali pomembni v svoji delovni sredini, je lahko za starejše delavce zastrašujoč in izčrpavajoč.

Nizko izobraženi delavci so še ena ogrožena skupina, ki se sooča s finančnim stresom in manjšo varnostjo zaposlitve. Ti delavci imajo pogosto manj možnosti za napredovanje in se lahko počutijo podcenjene v svojih vlogah. Pomanjkanje izobrazbenih kvalifikacij lahko omeji njihove poklicne možnosti, kar vodi v občutek stagnacije in frustracije. Finančni stres je pomembna skrb za nizko izobražene delavce, saj se težje preživljajo in skrbijo za svoje družine. Nenehna skrb zaradi varnosti zaposlitve in finančne stabilnosti lahko vpliva na njihovo duševno zdravje, kar vodi v tesnobo in depresijo.

Delavci migranti se prav tako soočajo s svojstvenimi izzivi pri prilagajanju na novo kulturno in delovno okolje. Jezikovne ovire in diskriminacija lahko pomembno vplivajo na njihovo duševno zdravje. Delavci migranti se lahko počutijo izolirane in odtujene od svojih kolegov, zaradi česar se težko vključijo v delovno okolje. Diskriminacija in predsodki lahko še poslabšajo njihove občutke izolacije in stresa. Boj za prilagajanje na novo kulturo in delovno okolje je lahko preobremenjujoč, kar vodi v težave z duševnim zdravjem, kot sta tesnoba in depresija.

Prekarni delavci, ki se pogosto soočajo z negotovostjo zaposlitve in pomanjkanjem stabilne zaposlitve, so prav tako izpostavljeni visokemu tveganju za težave z duševnim zdravjem. Ti delavci se pogosto soočajo z negotovostjo glede svoje prihodnosti in lahko imajo težave pri oblikovanju dolgoročnih načrtov. Pomanjkanje stabilne zaposlitve lahko vodi v finančno nestabilnost in stres, saj prekarni delavci velikokrat nimajo stalnega dohodka, na katerega bi

se lahko zanesli. Nenehna skrb zaradi varnosti zaposlitve in strah pred brezposelnostjo lahko vodita v tesnobo in depresijo. Prekarni delavci se lahko tudi počutijo podcenjene in nepodprte v svojih vlogah, kar še dodatno prispeva k njihovim težavam z duševnim zdravjem.

### *Ovire za varovanje duševnega zdravja*

Ena glavnih ovir za učinkovito varovanje duševnega zdravja na delovnem mestu je stigma, povezana s težavami z duševnim zdravjem. Delavci pogosto neradi poročajo o težavah z duševnim zdravjem zaradi strahu pred stigmatizacijo in zaznavanjem šibkosti. Ta strah jim lahko prepreči, da bi poiskali pomoč in podporo, ki jo potrebujejo, kar vodi v nezdravljene težave z duševnim zdravjem, ki se lahko sčasoma poslabšajo. Stigma, ki obkroža duševno zdravje, lahko ustvari kulturo molka, kjer se delavci počutijo osramočene ali v zadregi, da bi razpravljali o svojih težavah. To lahko povzroči pomanjkanje odprte komunikacije o duševnem zdravju, zaradi česar delodajalci težko prepoznajo in obravnavajo te težave.

Druga pomembna ovira je splošno pomanjkanje znanja in ozaveščenosti o težavah z duševnim zdravjem in o tem, kako jih obravnavati. Tako delavci kot vodje morda ne prepoznajo znakov težav z duševnim zdravjem ali ne vedo, kako se učinkovito odzvati. To pomanjkanje znanja lahko vodi v nesporazume in neustrezno obvladovanje težav z duševnim zdravjem na delovnem mestu. Delavci morda niso seznanjeni z viri in oblikami podpore, ki so jim na voljo, vodje pa morda nimajo usposabljanja ali veščin, potrebnih za zagotavljanje ustrezne pomoči. Ta vrzel v znanju lahko ovira prizadevanja za ustvarjanje podpornega in vključujočega delovnega okolja.

Organizacijska struktura delovnega mesta lahko prav tako omeji sposobnost vodij, da učinkovito obravnavajo težave z duševnim zdravjem. Sistem vitke proizvodnje in hierarhična struktura pogosto dajeta prednost produktivnosti in učinkovitosti pred dobrim počutjem zaposlenih. Vodje so lahko osredotočeni na doseganje ciljev in rokov, pri čemer ostane malo časa za obravnavo potreb po duševnem zdravju svojih zaposlenih. Poudarek na učinkovitosti lahko ustvari neugodno okolje, v katerem so delavci nenehno prisiljeni k doseganju rezultatov, kar vodi v povečan stres in izgorelost. Poleg tega lahko hierarhična struktura ustvari ovire za komunikacijo, zaradi česar delavci težko izrazijo svoje skrbi, vodje pa težko zagotovijo podporo.

### *Ukrepi za preprečevanje in obvladovanje tveganj za duševno zdravje*

Prizadevanja za preprečevanje in obvladovanje tveganj za duševno zdravje na delovnem mestu so se vse bolj osredotočala na delavnice in usposabljanja, namenjena obvladovanju stresa in ozaveščanju o duševnem zdravju. Te pobude so namenjene izobraževanju delavcev in vodij o duševnem zdravju, pri čemer jim zagotavljajo potrebna orodja za učinkovito obvladovanje stresa in tesnobe. Z udeležbo na teh delavnicah in usposabljanjih se lahko delavci seznanijo z znaki in simptomi težav z duševnim zdravjem ter s strategijami za soočanje s stresom. Vodje pa lahko pridobijo vpogled v to, kako podpirati svoje zaposlene in ustvariti bolj podporno delovno okolje. Te izobraževalne pobude so ključnega pomena pri spodbujanju kulture ozaveščenosti in razumevanja duševnega zdravja, kar pomaga zmanjšati stigmatizacijo in spodbuditi odprte razprave o dobrem počutju.

Poleg izobraževalnih pobud so bili uvedeni tudi zakonodajni ukrepi za obravnavo stresa, povezanega z delom. Eden pomembnih zakonskih ukrepov je leta 2023 uzakonjena pravica do odklopa, katerega cilj je zmanjšati stres, povezan z delom, tako da delavcem omogoči odklop od dela po rednem delovnem času. To zakosko določilo je namenjeno ustvarjanju boljšega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, s čimer se zagotovi, da imajo delavci možnost počitka in regeneracije brez pritiska komunikacije, povezane z delom. Z vzpostavitvijo jasnih meja med delom in zasebnim časom pravica do odklopa pomaga preprečevati izgorelost in spodbuja splošno dobro počutje. Ta zakonodajni ukrep je še posebej pomemben v kontekstu vse večje digitalizacije in dela na daljavo, kjer se meje med delom in zasebnim življenjem pogosto zabrišejo.

Na ravni podjetja je bilo izvedenih več pobud za podporo duševnemu zdravju in dobremu počutju delavcev. Ena ključnih pobud je vzpostavitev podpornih sistemov, kot so svetovalne storitve in programi ozaveščanja o duševnem zdravju. Ti programi so namenjeni zagotavljanju dostopa delavcev do strokovnjakov za duševno zdravje in virov, ki jim lahko pomagajo pri učinkovitem obvladovanju njihovega duševnega zdravja. Svetovalne storitve ponujajo varen in zaupen prostor za delavce, da razpravljajo o svojih pomislekih in prejmejo strokovno vodstvo. Programi ozaveščanja o duševnem zdravju so namenjeni izobraževanju delavcev o težavah z duševnim zdravjem, zmanjševanju stigme in spodbujanju kulture odprtosti in podpore na delovnem mestu. Z zagotavljanjem teh virov lahko podjetja pomagajo delavcem pri reševanju njihovih izzivov na področju duševnega zdravja in izboljšanju njihovega splošnega dobrega počutja.

Poleg podpornih sistemov je za spodbujanje duševnega zdravja ključnega pomena tudi prizadevanje za izboljšanje fizičnega in socialnega delovnega okolja. Podjetja vlagajo v boljše prostore in rekreativne dejavnosti, da bi ustvarila bolj podporno in vključujoče delovno okolje. Izboljšave fizičnega delovnega okolja, kot so ergonomske delovne postaje, udobni prostori za odmor in dostop do naravne svetlobe, lahko pomagajo zmanjšati fizične obremenitve in ustvariti prijetnejše in produktivnejše delovno mesto. Rekreativne dejavnosti, kot so fitnes programi, team-building dogodki in družabna srečanja, ponujajo delavcem priložnosti za sprostitev, povezovanje s sodelavci in izgradnjo občutka skupnosti. Te dejavnosti lahko pomagajo zmanjšati stres, izboljšati moralo in spodbuditi pozitivno delovno kulturo. Vendar intervjuvanci opažajo, da je čedalje težje motivirati zaposlene k udeležbi na teh dogodkih, četudi so brezplačni in ponujajo raznovrstne rekreacijske in razvedrilne aktivnosti.

Ustvarjanje podpornega in vključujočega delovnega okolja vključuje več kot le fizične izboljšave. Zahteva tudi spodbujanje kulture spoštovanja, empatije in sodelovanja. Podjetja izvajajo politike in prakse, ki spodbujajo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, kot so prilagodljiv delovni čas, možnosti dela na daljavo in pravica do odklopa. Ti ukrepi pomagajo delavcem učinkoviteje upravljati svoje osebne in poklicne odgovornosti, zmanjšati stres in preprečiti izgorelost. Poleg tega podjetja spodbujajo odprto komunikacijo in povratne informacije, kar delavcem omogoča, da izrazijo svoje pomisleke in prispevajo k procesom odločanja. Z vključevanjem delavcev v oblikovanje delovnega okolja lahko podjetja ustvarijo bolj vključujoče in podporno delovno mesto, ki ustreza potrebam vseh zaposlenih.

## Vloga socialnih partnerjev

Socialni partnerji imajo ključno vlogo pri učinkovitosti orodij, namenjenih reševanju vprašanj duševnega zdravja na delovnem mestu. Eden od njihovih ključnih prispevkov je pri vključevanju in reintegraciji delavcev, ki jih prizadenejo težave z duševnim zdravjem. Socialni partnerji si prizadevajo zagotoviti, da ti delavci prejmejo potrebno podporo za vrnitev na delo in da ostanejo produktivni člani kolektiva. Ta podpora lahko vključuje prilagoditve, kot so prilagodljiv delovni čas, spremenjene naloge in dostop do virov oziroma storitev za duševno zdravje. Z omogočanjem nemotenega prehoda nazaj na delo socialni partnerji pomagajo delavcem, da si povrnejo samozavest in ohranijo svojo zaposlitev, kar je bistvenega pomena za njihovo splošno dobro počutje in finančno stabilnost.

Poleg vključevanja in reintegracije so socialni partnerji močno vključeni tudi v preprečevanje in obvladovanje novih težav z duševnim zdravjem v organizacijskem kontekstu. Zavzemajo se za politike in prakse, ki spodbujajo duševno zdravje in dobro počutje, ter zagotavljajo, da je duševno zdravje obravnavano enako pomembno kot telesno zdravje in varnost. To zagovorništvo lahko poteka v različnih oblikah, vključno s pogajanjem za ugodnosti za duševno zdravje v kolektivnih pogodbah, spodbujanjem kampanj ozaveščanja o duševnem zdravju in zagotavljanjem usposabljanja za vodje in zaposlene o tem, kako prepoznati in obravnavati težave z duševnim zdravjem. S proaktivnim obravnavanjem duševnega zdravja socialni partnerji lahko pomagajo ustvariti delovno okolje, ki podpira duševno dobro počutje vseh zaposlenih.

Socialni partnerji imajo tudi ključno vlogo pri spodbujanju kulture odprtosti in podpore glede duševnega zdravja. Prizadevajo si lahko za zmanjšanje stigme, povezane s težavami z duševnim zdravjem, in spodbujanjem delavcev, da poiščejo pomoč in podporo, ko jo potrebujejo. To lahko vključuje organizacijo delavnic in seminarjev o duševnem zdravju, zagotavljanje informacij o razpoložljivih virih, storitvah in ustvarjanjem mrež podpore. S spodbujanjem kulture sprejemanja in razumevanja socialni partnerji pomagajo zagotoviti, da se delavci počutijo udobno, ko razpravljajo o svojem duševnem zdravju in dostopajo do podpore, ki jo potrebujejo.

Poleg tega socialni partnerji sodelujejo z delodajalci pri izvajanju učinkovitih programov in pobud za duševno zdravje. To sodelovanje lahko vključuje razvoj celovitih politik za duševno zdravje, izvajanje ocen tveganja za prepoznavanje potencialnih stresorjev na delovnem mestu in izvajanje intervencij za ublažitev teh tveganj. S sodelovanjem lahko socialni partnerji in delodajalci ustvarijo celosten pristop k duševnemu zdravju, ki obravnava tako individualne kot organizacijske dejavnike.

Kolektivna pogajanja se štejejo za učinkovit instrument za varovanje duševnega zdravja delavcev. Zagotavljajo platformo za pogajanja o boljših delovnih pogojih in podpori duševnemu zdravju. S kolektivnimi pogajanjem se lahko delavci zavzemajo za politike, ki obravnavajo vprašanja duševnega zdravja in spodbujajo zdravo delovno okolje, vendar je to v praksi precej omejeno.

## *Predvidevanja o prihodnjem razvoju*

Učinkovito obvladovanje tveganj je bistvenega pomena za reševanje vprašanj duševnega zdravja na delovnem mestu. Ena ključnih komponent obvladovanja tveganj je učinkovita komunikacija med vsemi deležniki. To vključuje neposredno komunikacijo med delavci in vodji ter širšo komunikacijo znotraj organizacije. Odprta in pregledna komunikacija lahko pomaga zgraditi zaupanje in ustvariti podporno delovno okolje. Ko se delavci počutijo udobno, ko razpravljajo o svojih pomislekih glede duševnega zdravja s svojimi nadrejenimi, je lažje zgodaj prepoznati in obravnavati težave. Redni pregledi, povratne informacije in politike odprtih vrat lahko olajšajo to komunikacijo in zagotovijo, da se delavci počutijo slišane in podprte.

Sodelovanje med delavci, delodajalci, sindikati in oblikovalci politik je prav tako ključnega pomena za učinkovito reševanje vprašanj duševnega zdravja. S sodelovanjem lahko deležniki razvijejo celovite strategije za spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja. To sodelovanje lahko vključuje skupne pobude, kot so kampanje ozaveščanja o duševnem zdravju, programi usposabljanja in razvoj politik. Z združevanjem virov in strokovnega znanja lahko deležniki ustvarijo bolj celosten pristop k duševnemu zdravju, ki obravnava tako individualne kot organizacijske dejavnike. Skupna prizadevanja lahko tudi pomagajo zagotoviti, da so pobude za duševno zdravje usklajene s panožnimi standardi in najboljšimi praksami, zaradi česar so učinkovitejše in trajnostne.

Takojšnji ukrepi za izboljšanje duševnega zdravja na delovnem mestu vključujejo usposabljanje za vodje in vzpostavitev robustnih podpornih sistemov. Usposabljanje vodij za prepoznavanje in obravnavo težav z duševnim zdravjem je ključnega pomena. Vodje imajo ključno vlogo pri prepoznavanju in obravnavanju težav z duševnim zdravjem in potrebujejo veščine in znanje, da to učinkovito počnejo. Programi usposabljanja lahko vodje opremijo z orodji za prepoznavanje znakov težav z duševnim zdravjem, zagotavljanjem ustrezne podpore in ustvarjanjem podpornega delovnega okolja. To usposabljanje lahko vodjem pomaga tudi razumeti pomen duševnega zdravja in njegov vpliv na splošno produktivnost in dobro počutje zaposlenih.

Vzpostavitev robustnih podpornih sistemov je še en bistven takojšen ukrep. To vključuje zagotavljanje dostopa do strokovnjakov za duševno zdravje in svetovalnih storitev. Podporni sistemi lahko delavcem ponudijo vire, ki jih potrebujejo za učinkovito obvladovanje svojega duševnega zdravja. Svetovalne storitve zagotavljajo varen in zaupen prostor za delavce za razpravo o svojih pomislekih z ustreznim strokovnim vodstvom. Dostop do strokovnjakov za duševno zdravje lahko delavcem pomaga pri reševanju njihovih izzivov na področju duševnega zdravja in razvoju strategij za soočanje s tem. Poleg tega lahko podporni sistemi vključujejo programe pomoči zaposlenim, mreže podpore in telefonske številke za pomoč v duševni stiski. Ti viri lahko pomagajo zmanjšati stres, izboljšati splošno dobro počutje in ustvariti bolj podporno delovno okolje.

Analiza intervjujev kaže na pomembne izzive, s katerimi se soočajo delavci v kovinskopredelovalnem sektorju glede duševnega zdravja. Povečana ozaveščenost in prepoznavanje težav z duševnim zdravjem sta pozitivna koraka, vendar je potrebnega še veliko dela. Obravnavanje stigme, povezane z duševnim zdravjem, izboljšanje znanja in ozaveščenosti ter ustvarjanja podpornih delovnih okolij so bistvenega pomena za spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja. Sodelovanje med vsemi deležniki, vključno z delavci,

delodajalci, sindikati in oblikovalci politik, je ključnega pomena za razvoj učinkovitih strategij za reševanje vprašanj duševnega zdravja na delovnem mestu.

## 4. Zaključek

Ugotovitve tega poročila poudarjajo ključni pomen obravnavanja duševnega zdravja na delovnem mestu v kovinskopredelovalnem sektorju v Sloveniji. Kljub relativno dosbor zastavljeni zakonodaji in vse večji ozaveščenosti o vprašanih duševnega zdravja ostajajo pomembni izzivi, ki jih je treba obravnavati, da bi se zagotovilo dobro počutje delavcev.

Rezultati ankete in intervjujev razkrivajo, da so stres, izgorelost in mišično-skeletne motnje najpogosteje prisotni simptomi, povezani s psihosocialnimi tveganji na delovnem mestu. Te težave še poslabšujejo dejavniki, kot so visoka delovna intenzivnost, čustvene zahteve, slaba komunikacija in pomanjkanje podpore znotraj organizacij. Gospodarska kriza in pandemija COVID-19 sta te izzive še okrepili, kar je povzročilo povečano negotovost zaposlitve in prezentizem.

Za učinkovito obvladovanje in ublažitev teh tveganj je bistveno izvajanje celovitih strategij, ki vključujejo tako preventivne kot reaktivne ukrepe. To vključuje zagotavljanje ustreznega usposabljanja za vodje in zaposlene o ozaveščanju o duševnem zdravju, obvladovanju stresa in strategijah soočanja. Poleg tega je ključnega pomena spodbujanje podpornega delovnega okolja za odprto komunikacijo in dobro sodelovanje. Delodajalci bi morali dati prednost duševnemu zdravju svojih zaposlenih z zagotavljanjem dostopa do strokovnjakov za duševno zdravje, svetovalnih storitev in programov pomoči zaposlenim.

Socialni partnerji imajo ključno vlogo pri zagovarjanju boljših praks na področju duševnega zdravja na delovnem mestu. Njihovo sodelovanje pri razvoju in izvajanju politik za duševno zdravje, izvajanju ocen tveganja in zagotavljanju podpore prizadetim delavcem je nepogrešljivo. Kolektivna pogajanja so lahko učinkovito orodje za dogovore o boljših delovnih pogojih in podpori duševnemu zdravju, čeprav je njihova praktična uporaba še vedno omejena.

V prihodnje je nujno treba okrepiti sodelovanje med vsemi deležniki, vključno z delavci, delodajalci, sindikati in oblikovalci politik. To sodelovanje bi moralo biti osredotočeno na razvoj celostnih pristopov k duševnemu zdravju, ki obravnavajo tako individualne kot organizacijske dejavnike. Takojšnji ukrepi, kot so vzpostavitev robustnih podpornih sistemov, izboljšanje delovnih pogojev in spodbujanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, lahko znatno izboljšajo duševno zdravje in dobro počutje delavcev.

Zaključiti je torej mogoče, da so bili storjeni pozitivni koraki k prepoznavanju in obravnavanju vprašanj duševnega zdravja na delovnem mestu, vendar je potrebnega še veliko dela. Z dajanjem prednosti duševnemu zdravju, spodbujanjem podpornega delovnega okolja in krepitvijo sodelovanja med deležniki je mogoče ustvariti bolj zdrave in produktivne delavce. Spoznanja, pridobljena iz tega poročila, bi morala služiti kot podlaga za prihodnje pobude, namenjene izboljšanju duševnega zdravja in dobrega počutja delavcev v Sloveniji tako v kovinskopredelovalni panogi kot na splošno.

## Priloga 1: Fiktivni primeri

1) Delavka, ki je bila diagnosticirana s posttravmatsko stresno motnjo (PTSD) po travmatičnem dogodku v družini, je bolniško odsotna. V tem obdobju kontaktira svojega delodajalca in izrazi namero, da se postopoma vrne na delo, pri čemer prosi za prilagoditev na delovnem mestu tako, da bi se izognila sprožilcem, povezanih z njenim prejšnjim položajem. Prav tako prosi za zmanjšane delovne obremenitve ter da ne bi opravljala nadur vsaj za čas enega leta. Delodajalec ji zagotovi polno podporo, o prilagoditvah seznanjeni tudi ostale delavce. Dogovorijo se, da lahko delavka začne delati po dve uri na dan v prvem tednu in postopoma povečuje število ur vsaka dva tedna, dokler ne doseže osem ur na dan. Delodajalec prav tako omogoči dostop do svetovalnih storitev za podporo njenemu duševnemu zdravju. Ko delavka govori o svojem duševnem stanju s sodelavci, so odprti in podporni, kar pozitivno vpliva na njeno vrnitev v pisarno. V prvih tednih se delavka in njen vodja redno srečujeta, da prilagodita njen urnik, pri čemer zagotavljata, da dela nadure le v izjemnih primerih in lahko te ure nadoknadi kot prosti čas. Delavka meni, da ima dovolj časa za osredotočanje na nove naloge in usposabljanje, pri čemer ohranja zdravo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

2) Delavec doživi hudo ustrahovanje na delovnem mestu, vključno z verbalnimi zlorabami, izključitvijo iz timskih aktivnosti in nepošteno kritiko s strani sodelavca. Ustrahovanje vodi v znaten stres, tesnobo in upad delovne uspešnosti. Delavec vzame bolniški dopust, da si opomore, in poišče strokovno pomoč za čustveno stisko, ki jo je povzročilo ustrahovanje. Med bolniškim dopustom delavec kontaktira delodajalca in prijavi dogodka ustrahovanja. Delodajalec jemlje obtožbe resno in začne notranjo preiskavo. Delodajalec prav tako omogoči dostop do svetovalnih storitev in zagotovi polno podporo za varno vrnitev na delo. Preiskava potrди ustrahovanje; proti sodelavcu so sproženi ustrezni postopki. Delodajalec uvede politike proti ustrahovanju in izvaja usposabljanja za vse zaposlene, da bi povečal ozaveščenost o ustrahovanju na delovnem mestu in njegovih posledicah. Delavec se postopoma reintegrira v delovno okolje. Redni pregledi s kadrovsko službo in dostop do stalne svetovalne podpore pomagajo delavcu ponovno pridobiti samozavest in izboljšati duševno zdravje. Podporni ukrepi in jasna stališča proti ustrahovanju ustvarjajo varnejše in bolj vključujoče delovno okolje.

3) Delavka je pred kratkim preživela težko ločitev in se trudi soočiti s čustvenimi posledicami. Med delovnim časom prejema številne osebne klice od svojega bivšega zakonca in njegovega odvetnika, kar moti njeno delo in povzroča znatno stisko. Nenehne prekinitve dela in pozornosti vodijo do čustvenega izbruha na delovnem mestu, kar vpliva na njeno uspešnost in odnose s sodelavci. Delodajalec opazi stisko delavke in organizira zasebni sestanek, da bi razpravljali o njeni situaciji. Delavka pojasni izzive, s katerimi se sooča, in njihov vpliv na njeno delo. Delodajalec izrazi empatijo in ponudi podporo, tako da ji omogoči kratke odmori za obravnavo osebnih klicev v zasebnem prostoru. Poleg tega delodajalec omogoči dostop do programa pomoči zaposlenim, ki vključuje svetovalne storitve za pomoč pri obvladovanju stresa in čustev. Delavka začne obiskovati svetovalne seje, kar ji pomaga razviti strategije za obvladovanje in boljše upravljanje svojih čustev. Delodajalec prav tako začasno prilagodi njeno delovno obremenitev, da zmanjša pritisk, in omogoči prilagodljiv delovni čas, da bi ustrezal njenim potrebam. Redni pregledi z njenim vodjem zagotavljajo, da se počuti podprto in lahko postopoma ponovno pridobi osredotočenost in produktivnost. Podporni ukrepi in



razumevanje delodajalca ter sodelavcev ustvarjajo stabilnejše in pozitivno delovno okolje, kar pomaga delavki pri premagovanju osebnih izzivov ob ohranjanju svoje poklicne odgovornosti.

## Priloga 2: Pogosto zastavljena vprašanja

### 1. Zakaj bi morali delodajalci skrbeti za duševne težave zaposlenih, ki nastanejo zunaj delovnega mesta?

Delodajalci bi morali skrbeti za duševne težave zaposlenih, ki nastanejo zunaj delovnega mesta, ker te težave lahko bistveno vplivajo na njihovo splošno dobro počutje, produktivnost in angažiranost pri delu. Duševne težave, ne glede na to, iz kje izvirajo, lahko vodijo do povečane odsotnosti, zmanjšane uspešnosti in višje stopnje fluktuacije. Z obravnavanjem teh težav lahko delodajalci ustvarijo podporno okolje, ki spodbuja lojalnost zaposlenih, zmanjšuje stres in izboljšuje splošno učinkovitost organizacije. Podpora duševnemu zdravju zaposlenih celostno kaže na zavezanost njihovememu dobremu počutju in lahko vodi do pozitivnejše in produktivnejše delovne kulture.

### 2. Kako lahko delodajalci prepoznajo in podprejo zaposlene, ki se soočajo z duševnimi težavami, ki izvirajo iz zasebnega življenja?

Delodajalci lahko prepoznajo in podprejo zaposlene, ki se soočajo z duševnimi težavami, ki izvirajo iz zasebnega življenja tako, da spodbujajo odprto in podporno delovno okolje. To vključuje usposabljanje vodij za prepoznavanje znakov stiske, ponujanje zaupnih svetovalnih storitev in spodbujanje kulture, kjer se zaposleni počutijo udobno pri razpravljanju o svojem duševnem zdravju. Delodajalci lahko uvedejo prilagodljive delovne ureditve, kot so možnosti dela na daljavo ali prilagojeni urniki, da bi prisluhnili potrebam zaposlenih. Redni pregledi in zagotavljanje virov za podporo duševnemu zdravju lahko pomagajo zaposlenim pri obvladovanju zasebnih izzivov, medtem ko ohranjajo svoje delovne obveznosti.

### 3. Kakšno vlogo imajo organizacijske politike pri podpori zaposlenih z duševnimi težavami, ne glede na njihov izvor?

Organizacijske politike igrajo ključno vlogo pri podpori zaposlenih z duševnimi težavami, ne glede na njihov izvor. Politike, ki spodbujajo ozaveščenost o duševnem zdravju, omogočajo dostop do virov za duševno zdravje in zagotavljajo varno in vključujoče delovno okolje, so bistvene. Te politike bi morale vključevati določbe za prilagodljive delovne ure, dneve za duševno zdravje in dostop do programov pomoči zaposlenim. Z vzpostavitvijo jasnih politik lahko delodajalci ustvarijo podporni okvir, ki zaposlenim pomaga učinkovito obvladovati njihove duševne težave, kar vodi do izboljšanega dobro počutja in produktivnosti.

### 4. Kako lahko obravnavanje duševnih težav koristi celotnemu delovnemu okolju?

Obravnavanje duševnih težav lahko koristi celotnemu delovnemu okolju z ustvarjanjem bolj podporne in empatične kulture. Ko se zaposleni počutijo podprte pri obvladovanju svojega duševnega zdravja, so običajno bolj angažirani, motivirani in produktivni. To lahko vodi do nižjih odsotnosti, zmanjšane fluktuacije in pozitivnejšega delovnega vzdušja. Poleg tega lahko

delovno okolje, ki daje prednost duševnemu zdravju, pritegne in obdrži vrhunske talente, saj zaposleni raje ostanejo v organizaciji, ki ceni njihovo dobro počutje.

## 5. Kakšno vlogo imajo sindikati pri podpori zaposlenih z duševnimi težavami?

Sindikati imajo ključno vlogo pri podpori zaposlenih z duševnimi težavami, tako znotraj kot zunaj delovnega mesta. Lahko zagovarjajo politike, ki spodbujajo duševno zdravje in dobro počutje, ter zagotavljajo, da so duševne težave obravnavane enako pomembno kot telesno zdravje in varnost. Sindikati lahko organizirajo delavnice in seminarje o duševnem zdravju, zagotavljajo informacije o razpoložljivih virih in ustvarjajo mreže podpore. S spodbujanjem kulture sprejemanja in razumevanja sindikati pomagajo zagotoviti, da se zaposleni počutijo udobno, ko razpravljajo o svojem duševnem zdravju in dostopajo do podpore, ki jo potrebujejo. Poleg tega lahko sindikati sodelujejo z delodajalci pri izvajanju učinkovitih programov in pobud za duševno zdravje. To vključuje razvoj celovitih politik za duševno zdravje, izvajanje ocen tveganja za prepoznavanje potencialnih stresorjev na delovnem mestu in izvajanje intervencij za ublažitev teh tveganj. Sindikati lahko tudi pogajajo za ugodnosti, ki podpirajo duševno zdravje, kot so prilagodljive delovne ure, dnevi za duševno zdravje in dostop do programov pomoči zaposlenim. Z zagovarjanjem boljših delovnih pogojev in podpornih sistemov lahko sindikati pomagajo ustvariti bolj vključujoče in podporno delovno okolje. To ne koristi le zaposlenim, saj izboljšuje njihovo duševno zdravje in dobro počutje, ampak tudi izboljšuje splošno uspešnost organizacije z zmanjšanjem odsotnosti, fluktuacije in povečanjem produktivnosti.

## Priloga 3: Dobre prakse in usmeritve

Čeprav podjetja neposredno ne obravnavajo psihosocialnih tveganj in jih praviloma ne vključujejo v ocene tveganja, obstajajo primeri dobrih praks, ki posledično zmanjšujejo tveganja na tem področju.

### *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*

Podjetja so v skladu s kolektivno pogodbo kovinskopredelovalne dejavnosti sprejela interne akte, kjer skušajo olajšati usklajevanje družinskih obveznosti s prilagajanjem delovnega procesa. To velja predvsem za mlade starše in delavce, ki skrbijo za svoje starše ali jih spremljajo. Kolektivne pogodbe predvidevajo tudi pravico do odsotnosti zaradi nege – do pet dni. Ti ukrepi kažejo, da so delavci manj pod stresom in se posledično manj pogosto odločajo za bolniški stalež.

### *Letni razgovori*

Vsak delavec ima enkrat letno, v času poslovnega leta, individualni letni razgovor s svojim nadrejenim. Medtem ko se ocenjujejo poslovni dosežki, so predpisana tudi vprašanja glede počutja delavca na delovnem mestu. Delavec je vprašan o odnosih, počutju itd., in ima možnost podati ideje in predloge za spremembe na tem področju.

### *Razgovori po bolniški odsotnosti*

Podobno kot zgoraj, vendar imajo vodje nalogo, da delavca, ki se vrača z bolniškega staleža, subtilno izprašajo, kako bi ga bilo mogoče najboljšo ponovno vključiti v delovni proces. Cilj je povzročiti čim manj stresa in poskusiti delavcem dodeliti delo, kjer se bodo počutili dobro ali delo, ki ne bo poslabšalo njihovega zdravstvenega stanja.

### *Razgovori po pridobitvi statusa invalida*

Po pridobitvi statusa invalida se oblikujejo ekipe, ki se skupaj z delavcem dogovorijo in najdejo primerno delo, vključno z omejitvami in odločbami o invalidnosti. Mehanizmi so dogovorjeni s predstavniki delavcev, ki sodelujejo tudi pri ocenjevanju. Ponekod sodelujejo posredno, drugod neposredno.

Pojavljajo se tudi prvi znaki iskanja psihosocialnih svetovalcev, ki bi delovali v okviru kadrovske službe v podjetjih.

## Literatura in viri

- Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. in Britovšek, K. 2015. Duševno zdravje na delovnem mestu, [https://nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz\\_na\\_delovnem\\_mestu.pdf](https://nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz_na_delovnem_mestu.pdf)
- Bajt, M. in drugi. 2019. Duševno zdravje v Sloveniji, [https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/11/dusevno\\_zdravje\\_publikacija.pdf](https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/11/dusevno_zdravje_publikacija.pdf)
- Bratec, L. 2019. Peer Review on "Legislation and practical management of psychosocial risks at work" - Peer Country Comments Paper - Slovenia, Following the OSH Framework Directive - is that enough? Stockholm; European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Dolenc, P. 2024. Povezanost empatije z duševnim zdravjem bodočih pedagoških delavcev, v izzivi in priložnosti vseživljenjskega učenja za trajnostno družbo prihodnosti. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- Ignjatović, M. 2012. Psychosocial risks in the workplace in Slovenia, [https://www.academia.edu/78966980/Psychosocial\\_risks\\_in\\_the\\_workplace\\_in\\_Slovenia](https://www.academia.edu/78966980/Psychosocial_risks_in_the_workplace_in_Slovenia)
- Jeriček Klanšček, H. in drugi. 2017. Skrb za duševno zdravje na delovnem mestu, [https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/11/dusevno\\_zdravje\\_publikacija.pdf](https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/11/dusevno_zdravje_publikacija.pdf)
- Kristovič, A. 2023. Holistični pristop na področju vzgoje, izobraževanja in duševnega zdravja. Maribor: Alma Mater Press.
- Korošec, D., Vrbnjak, D., Štiglic, G. 2023. Prevalence of mental disorders and high rates of absenteeism from work among healthcare professionals in Slovenia : a retrospective study. *BMJ* 13(12), 1-9.
- Kovačič, H. 2014. Stress and burnout prevalent in the workplace, <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2014/stress-and-burnout-prevalent-workplace>
- Nacionalni program duševnega zdravja Mira. 2025. Storitve za delovne organizacije, <https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/storitve-za-delovne-organizacije/>
- SURS. 2020. Delovno aktivni s telesno ali duševno zdravstveno težavo v zadnjih 12 mesecih, 15-74 let, Slovenija, 3. četrletje 2020. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/en/Data//0784001S.px/table/tableViewLayout2/>
- Umičević, A. Arzenšek, A. & Franca, V. 2021. Precarious Work and Mental Health among Young Adults: A Vicious Circle? *Managing Global Transitions* 19 (3): 227–247.