



# **STRES, TESNOBA IN DEPRESIJA NA DELOVNEM MESTU**

OZAVEŠČANJE

## Cilji modula

- ✓ Ozaveščanje o stresu, tesnobi in depresiji na delovnem mestu.
- ✓ Prepoznati dejavnike, ki povzročajo stres.
- ✓ Razumeti načine za obvladovanje stresa na individualni in organizacijski ravni.
- ✓ Prepoznati tehnike za preprečevanje stresa.



# Cilji predstavitve

- ✓ Ozaveščanje o stresu, tesnobi in depresiji na delovnem mestu.
- ✓ Prepoznati povezave med stresom, tesnobo in depresijo.
- ✓ Prepoznati dejavnike, ki povzročajo stres na delovnem mestu in v zasebnem življenju.
- ✓ Razumeti vlogo managerja/vodje pri premaganju ovir.



## Ste vedeli?

Negativno delovno okolje lahko privede do težav v fizičnem in duševnem zdravjem.

Depresija in tesnoba pomembno vplivata na gospodarstvo in strošek izgubljene produktivnosti.

Po svetu je približno 264 milijonov ljudi, ki trpijo zaradi depresije, ki je eden od vodilnih vzrokov za invalidnost. Mnogi od teh ljudi trpijo tudi zaradi simptomov tesnobe.

Obstaja veliko učinkovitih ukrepov, ki jih organizacije lahko sprejmejo za spodbujanje duševnega zdravja na delovnem mestu.

Takšne organizacije bodo najverjetneje zmanjšale odsotnost in povečale produktivnost.



# Razumevanje tematike - STRES

- ✓ Odziv na vsakodnevni pritisk, grozeče ali neznosne situacije,
- ✓ Običajno izgine, ko izginejo dejavniki stresa.

**AMPAK:**



✓ Kronični stres,  
tesnoba in depresija



# Povezava med tesnobo in depresijo

SIMPTOMI

Tesnoba	Depresija
Strah, panika in tesnoba	Malodušje, občutek preplavljenosti zaradi vsakodnevnih nalog
Hiperventilacija	Obup
Občutek živčnosti, nemira ali napetosti	Jeza ali razdražljivost
Povišan srčni utrip	Pomanjkanje motivacije

*\*Anksioznost in depresija naj bi bi izhajali iz enake biološke ranljivosti in sta zato pogosto povezani*



# Nezdrave delovne navade

Delovni pogoji lahko prispevajo k nezdravemu vedenju.

**KADILSKE NAVADE** so pogosto povezane z:

- visokimi zahtevami na delovnem mestu
- obremenitvijo
- Zmanjšujejo jih:
- socialna podpora,
- sodelovanjem pri odločanju

**PREKOMERNA TEŽA** je lahko povezana z:

- nočnim delom,
- dolgimi delovniki,
- psihološko delovno obremenitvijo,
- službeno negotovostjo

**FIZIČNA NEAKTIVOST**

je povezana z:

- manjšo vključenostjo v odločitve,
- neprostovoljnimi nadurnimi delom



# Morebitne nevarnosti bolj podrobno

- ✓ **ZAHTEVE** → delovna obremenitev, nefleksibilne delovne ure, nerealni roki, pričakovanja o hitrem delu
- ✓ **ODNOSI** → nesprejemljivo vedenje, slaba komunikacija, ustrahovanje, nadlegovanje
- ✓ **PODPORA** → spodbujanje, slab management, nejasne naloge, dostopnost, konstruktivne povratne informacije



# Morebitne nevarnosti bolj podrobno

- ✓ **KONTROLA** → nadzor nad delovnim področjem, nezmožnost odločanja, prednostne naloge
- ✓ **VLOGA** → omejeno sodelovanje pri sprejemanju odločitev, jasnosti in razumevanje vloge
- ✓ **SPREMEMBA** → upravljanje in komuniciranje organizacijskih sprememb, posvetovanje



# Strategija

- ✓ **ZGODNJA IDENTIFIKACIJA** - identifikacija stiske, škodljiva uporaba psihoaktivnih snovi
- ✓ **PODPORA** - obvestilo zaposlenim, da je podpora na voljo
- ✓ **REHABILITACIJA** - nagrajevanje prispevka zaposlenih

**KLJUČ DO USPEHA** → **VKLJUČEVANJE DELEŽNIKOV IN ZAPOSLENIH NA VSEH RAVNEH**



# KAKO NADZOROVATI? – IDENTIFIKACIJA TVEGANJA

Glede na verjetnost, da bi lahko zaradi dela zaposleni bili pod stresom, je treba najprej ugotoviti morebitne nevarnosti – **OCENA TVEGANJA**





Ocena tveganja za stres je skrbna analiza, kaj lahko povzroči stres na delovnem mestu.

Razmislite o tveganjih, uvedite ukrepe za odstranitev ali zmanjšanje tveganja

Uporaba ocene tveganja; redno pregledovati, uvedba, ko se uvedejo nove delovne aktivnosti

Ključnega pomena za preprečevanje izgorelosti in dolgoročnih duševnih težav



Delodajalci imajo splošno dolžnost zagotoviti zdravje svojih zaposlenih.



# Smernice

## Organizacijska zaveza



# Vloga mangementa

- ✓ VODENJE IZKUŠENIH
- ✓ VODSTVENI STILI



# Priporočila izkušenega vodenja

Zagotovite dosledno vodstvo z vrha.

Zagotavljanje podpore za politike zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.

Zagotovite, da se menedžerji/vodje zavedajo, da je podpora zdravju in počutju zaposlenih osrednji del njihove vloge.

Prikažite pozitivno ravnanje vodstva.

Delujte kot vzor vodenja in izzovite proaktivno vedenje.



# Priporočila za managerje/vodje

Redno se posvetujte o vsakodnevnih opravilih in težavah.

Zagotavljanje podpore za politike zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu.

Prepoznajte in pohvalite uspešnost.

Z zaposlenimi se pogovorjajte o osebnih razvojnih načrtih.

Preventivno ukrepajte ob pravem trenutku.



# Reference

- ✓ Palmer S, Cooper C and Thomas K, 'Model of organisational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme – A short communication', Health Education Journal, Vol. 60 No.4, 2001
- ✓ [file:///C:/Users/Tina/Downloads/Stress at work.pdf](file:///C:/Users/Tina/Downloads/Stress%20at%20work.pdf)
- ✓ Stress at Work - Scientific Figure on ResearchGate. Available from:  
[https://www.researchgate.net/figure/Model-of-work-related-stress\\_fig1\\_315003074](https://www.researchgate.net/figure/Model-of-work-related-stress_fig1_315003074) [accessed 30 Aug, 2020]
- ✓ <https://www.helpguide.org/articles/depression/depression-symptoms-and-warning-signs.htm>
- ✓ <https://www.premierhealth.com/your-health/articles/women-wisdom-wellness-/anxiety-depression-stress-why-the-differences-matter>
- ✓ <https://www.who.int/mental-health/in-the-workplace/en/>
- ✓ <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>
- ✓ <https://www.hindawi.com/journals/tswj/2015/915359/>
- ✓ <https://www.nice.org.uk/guidance/ng13/chapter/Recommendations>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people



BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

