



STRES, TESNOBA IN DEPRESIJA NA DELOVNEM MESTU

Vrnitev na delo po odsotnosti z dela zaradi stresa

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 duševnem zdravju na delovnem mestu.
- ✓ Ozaveščanje o procesu vrnitve na delo po odsotnosti, povezane s stresom.
- ✓ Predstavitev smernic, kako načrtovati trajnostno vrnitev na delo.



POSLEDICE STRESA NA DELOVNEM MESTU

ABSENTIZEM

&

PREZENTIZEM

A N X I E T Y

ABSENTIZEM

Beseda absentizem pomeni odsotnost z dela ali bolnišnični dopust. Razlogov, zakaj gre zaposleni na bolnišnični dopust, je veliko, vendar so poškodbe pri delu ali zunaj dela in različne vrste bolezni še posebej problematične za delodajalca.



PREZENTIZEM

Presenteizem je predvsem občutek, da mora posameznik priti na delo, tudi če je bolan, pod stresom ali če na noben način ne more učinkovito opravljati svojega dela.

A N X I E T Y

ATTENTION

- Pogoste duševne motnje, kot so depresija in anksiozne motnje, so zelo razširjene in eden od vodilnih vzrokov odsotnosti v industrializiranih državah.
- Odsotnost zaradi duševnih bolezni nima samo znatnih negativnih učinkov za zaposlenega, temveč ima za posledico tudi velike stroške za delodajalce in družbo.
- Glede na OECD velja duševno zdravje na delovnem mestu za prihajajoči prednostni izziv.



Kaj je dolgotrajna odsotnost zaradi bolezni?



Dolgotrajna odsotnost zaradi bolezni je običajno opredeljena kot štiri-tedenska ali dlje časa neprekinjena odsotnost. Trenutno najbolj prevladujoča stanja, ki povzročajo dolgotrajne odsotnosti, stres, tesnoba in depresija, bolečine v hrbtu, koronarne bolezni srca in rak, pri tem pa naj bi se vse to povečalo v naslednjih letih.



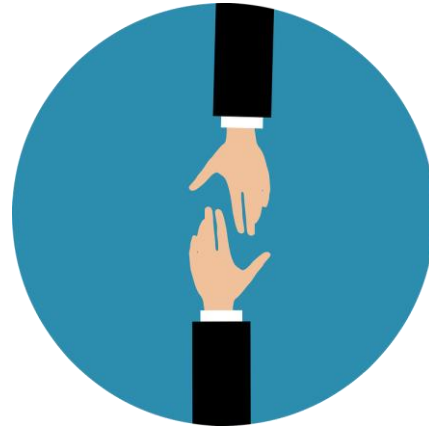
Kaj je vrnitev na delo?

"Nadaljevanje delovnih nalog/delovnih ur po obdobju bolnišničnega dopusta". Čeprav se opredelitve vrnitve na delo razlikujejo glede na discipline ali socio-pravne kontekste, večina raziskovalcev uporablja merila, kot so delovni status (prisotnen/odsoten z dela), število delovnih ur ali čas do nadaljevanja pogodbenih ur (z enakim zaslužkom). Nekaj študij je v zadnjem času namenilo več pozornosti kakovosti vrnitve na delo (npr. trajnostna vrnitev na delo).



VRNITEV NA DELO Z ODSOTNOSTI, POVEZANE S STRESOM

Postopek vrnitve je treba skrbno načrtovati tako, da lahko oseba nadaljuje svoje naloge, ne da bi bilo ogroženo duševno zdravje.



Vodenje tega postopka naj bi se začelo takoj, ko je zaposleni odsoten.



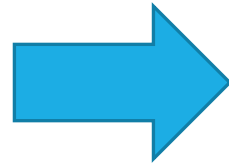
SMERNICE ZA PRIPRAVO POSTOPKA VRAČANJA NA DELO

1. Ko je zaposlen odsoten z dela zaradi stresa, je pomembno, da organizacija čimprej vzpostavi stik z zaposlenim.
2. Delodajalec naj poskrbi za oceno zdravja pri ustreznem specialistu (psihoterapevtu, zdravniku).
3. Delodajalec, zdravstveni delavci in zaposleni naj se skupaj dogovorijo o rehabilitaciji.
4. Zagotoviti je treba prilagodljivost pri vračanju na delo, saj bo postopna vrnitev omogočila hitrejšo vrnitev na prejšnjo raven uspešnosti.
5. Kjer je primerno, je treba prilagoditi ali odstraniti vse škodljive vidike dela, ki bi lahko še vedno škodili zaposlenemu, ki se vrača na delo, in drugim zaposlenim.



Kako naj manager podpira vrnitev na delo?

KO JE
ZAPOSLENI
ODSOTEN



- ✓ Redno komunicira z zaposlenim;
- ✓ Spodbuja kolege in druge člane organizacije, naj ostanejo v stiku z zaposlenim;
- ✓ Jasno pove, da zaposleni ne sme hiteti nazaj na delo;
- ✓ Zagotovi, da ga bo njegovo delo čakalo, ko se vrne.



Kako naj manager podpira vrnitev na delo ?

KO SE
ZAPOSLENI
VRNE NA
DELO



- ✓ Izvaja postopno vrnitev na delo;
- ✓ Pojasni postopek vrnitve na delo, preden se zaposleni vrne;
- ✓ Vpraša za dovoljenje, če lahko ekipo obvesti o njegovem/njenem stanju.



ODPRT IN SENZIBILEN PRISTOP

- ✓ ODPRTA IN JASNA KOMUNIKACIJA
- ✓ POLITIKA ODPRTIH VRAT – zaposleni lahko vedno pristopijo z vsemi pomisleki
- ✓ UPOŠTEVANJE ŽELJA ZAPOSLENIH
- ✓ TRAJNOSTNA PODPORA



KAKO ZAGOTOVITI TRAJNOSTNO VRNITEV NA DELO?



4 RAVNI:

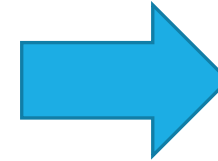
- Posameznik,
- Skupina,
- Vodja,
- Organizacija

| DELO | RAVEN | IZVENDELOVNI KONTEKST |
|---|----------------------|---|
| samoučinkovitost | Posameznik | življenjski stil |
| podpora sodelavcev, delovna klima | Skupina | podpora družine, prijateljev |
| znanja, spretnosti, spodobnosti managementa | Vodja | izvajalci zdravstvenih storitev |
| prakse upravljanja s človeškimi viri | Organizacija | lokalne mreže, skupnost |
| državna zakonodaja | Družbeni kontekst | državna zakonodaja, politika socialnega varstva |



STIGMATIZACIJA MENTALNEGA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU

Stigmo je mogoče opredeliti kot znak sramote, ponižanja ali nesprijemanja, zaradi česar je posameznik zavržen, diskriminiran in izključen iz sodelovanja na številnih različnih področjih družbe.



**PSIHOLOŠKA
VARNOST**



uspešnost, sodelovanje,
zadrževanje zaposlenih in
splošno dobro počutje



**RANLJIVOST, ČUSTVENA
INTELIGENCA**

Source: Mental Health Stigma Reduction in the Workplace
https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf



REFERENCE

- <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategie>
- IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders -
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2018.1438536>
- Mental Health Stigma Reduction in the Workplace
https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf





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

