

Kako pri oceni tveganja upoštevati psihične obremenitve?

Spremembe na trgu dela se odražajo tudi na zdravju in psihičnih obremenitvah, ki so jim delavci izpostavljeni. Zato je tem tveganjem potrebno posvetiti večjo pozornost. Vsi, ki so vključeni v trg dela si morajo prizadevati za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev.

Avtor:

Dr. Just Mields

ETEM, 6.2014, povzetek
članka je objavljen z dovoljenjem

Osrednji instrument preprečevanja nevarnosti za zdravje zaradi dela se imenuje ocena tveganja. Psihične obremenitve pri ocenjevanju tveganj velikokrat niso obravnavane posebej, jih je pa smotno integrirati v obstoječe procese. Odgovornost za izvedbo ocene tveganja in načrtovanje ukrepov nosi delodajalec. Strokovno svetovanje pri tem opravijo zdravniki medicine dela in strokovni delavci za varnost in zdravje pri delu. V primeru ugotovljenih povečanih psihičnih obremenitev lahko strokovno podporo ponudijo tudi specializirani psihologi svetovalci, ki jih delodajalec vključi v poglobljene analize.

Cilj ocene tveganja je vnaprej zagotoviti, da se ne bi nihče poškodoval ali zbolel zaradi dela. Tveganja za zdravje zaradi dela ne temeljijo na individualnih lastnostih zaposlenega, ampak jih je potrebno obravnavati kot moteno ravnotežje med delovnimi zahtevami ter notranjimi in zunanjimi viri. Pri tem se prepletajo objektivni pogoji dela (npr. delovno okolje) in osebna pogojenost (npr. starost).

Primer psihične obremenitve:

Delavec se pritožuje, da ima za svoje delo premalo časa in ima občutek, da zahtevam ni več kos. Vzrok je lahko povečana ali prevelika količina dela, možni pa so tudi drugi vzroki, kot npr. nenehne prekinitve, motnje, nezadostna količina delovnih sredstev, pomanjkanje ali nezadostne informacije ter pomanjkanje podpore s strani sodelavcev in vodstva.

SEDEM KORAKOV IZVEDBE OCENJEVANJA TVEGANJA

Tako kot so raznoliki vzroki, so lahko raznoliki tudi ukrepi za preprečevanje tveganja: lahko posegajo na področje delovnih sredstev, v delovno okolje, v organizacija dela, so v zvezi z izboljšanjem usposobljenosti zaposlenih ali v zvezi z oblikovanjem socialnega okolja. Sistematično prepoznavanje psihičnih obremenitev omogoči oblikovanje smiselnih preventivnih ukrepov.

Da bi ustvarili ustrezne predpostavke za uspešno izvedbo ocene tveganja, je dobro da se pred pričetkom načrtovanja ocene tveganja vzpostavi dober odnos med delavcem in tistim, ki izvaja ocenjevanje.

Sedem procesnih korakov ocenjevanja tveganja:

1. Določitev dejavnosti/področij
2. Obravnavanje psihičnih obremenitev zaradi dela
3. Ocena posamezne psihične obremenitve zaradi dela
4. Določitev in uvedba ukrepov
5. Kontrola učinka
6. Posodobitev/nadaljevanje izvajanja ocenjevanja
7. Dokumentacija

Mnogokrat se pričakovanja vodstva glede ocenjevanja tveganja razlikujejo od pričakovanj sindikata, zato je potrebno tudi to uskladiti pred pričetkom dela. Da bi preprečili nepotrebne zaplete, je potrebno vnaprej uskladiti cilje in razčistiti okvirne pogoje izvedbe. Predvsem je potrebno imeti na razpolago dovolj virov, tako finančnih kot tudi v izvajalcih.

Za načrtovanje ustreznega ocenjevanja tveganj so potrebna tudi poglobljena strokovna znanja o osnovni povezavi nastanka in učinka psihičnih obremenitev pri delu. Včasih zadošča znanje strokovnega delavca in zdravnika medicine dela, mnogokrat pa so dodatno potrebna specialna znanja in svetovanje psihologa, ki je specializiran za področje dela.

Ocena tveganja zaradi psihičnih obremenitev je projekt, ki traja daljši čas. Za začetek določimo, na katerih področjih in s katerimi delnimi koraki bomo začeli.

Nenazadnje je potrebno dobro načrtovati tudi politiko informiranja vseh udeleženi. S tem lahko npr. preprečimo, da bi neuspešna komunikacija pri izvedbi povzročala negotovost, strahove in zavračanje s strani delavcev.

Ocena tveganja zaradi psihičnih obremenitev je projekt, ki traja

daljši čas.



1. KORAK: DOLOČITEV DEJAVNOSTI/PODROČIJ

Pri oceni tveganja zaradi psihičnih obremenitev ne analiziramo zaposlenih, ampak delovne pogoje. Ker se psihične obremenitve glede na vrsto dejavnosti ali v odvisnosti od delovnih pogojev lahko razlikujejo, je potrebno pri prvem koraku določiti dejavnosti in področja z enakimi delovnimi pogoji.

Enake dejavnosti in področja lahko združimo v skupino-celoto, za katero ni nujno, da je enake kot so enote, ki jih določimo za ocenjevanje drugih tveganj. Tvorjenje teh novih skupin je potrebno ustrezno utemeljiti. Pri določitvi skupine svetujemo, da si na osnovi pregleda strukturne organizacije in opisov delovnih mest ter dejavnosti najprej ustvarite pregled nad delovnimi področji v podjetju.

Možne enote za oceno tveganj psihičnih obremenitev so npr.:

- » skupine delovnih mest, dejavnosti ali poklicev, kot npr. pisarniška, vodstvena, remont, električar itd.,
- » delovna ali organizacijska področja,

kot npr. upravljanje, proizvodnja, skladišče, terensko delo itd.

2. KORAK: DOLOČITEV PSIHIČNIH OBREMENITEV PRI DELU

V večini podjetij imajo na razpolago številne kazalnike, ki opozarjajo na psihične obremenitve zaposlenih. Pregled teh kazalnikov lahko po eni strani pomaga pri odločitvi o metodi pridobivanja informacij in pri odločitvi o izbiri raziskovalne metode, po drugi strani pa nam pomaga pri določanju prioritet pri dejavnostih oz. področjih. Na ta način dobimo tudi osnovne podatke o tem, katere psihične obremenitve lahko pričakujemo pri različnih skupinah. Viri informacij so lahko tudi že predhodno izvedeno anketiranje zaposlenih, poročila o nezgodah, analize zdravstvenega stanja, absentizem in fluktuacija, poročila o kakovosti ali informacije na osnovi (drugih) ocen tveganja.

Glede izbire metod za pridobivanje informacij ni možno navesti splošno obvezujočih priporočil. Vsekakor je potrebno zagotoviti da so v oceno tveganja zaradi psihičnih obremenitev vključeni zaposleni in da uporabimo njihove izkušnje

in predloge za rešitev problema. Sodelovanje ne pripomore samo k boljšemu prepoznavanju tveganj in določitvi ukrepov, ampak tudi k večji učinkovitosti pri uvedbi ukrepov. Za določitev psihičnih obremenitev pri izbranih dejavnostih oz. področjih pridejo v poštev sledeči postopki:

- » standardno anketiranje zaposlenih v pisni obliki,
- » opazovanje/intervju s strani kompetentnega strokovnjaka in
- » moderirani skupinski postopki ali delavnice.

Za vsak postopek obstaja širok spekter metod, ki jih lahko izberemo v odvisnosti od velikosti podjetja, področja dejavnosti in vrste delovnih zahtev. Uporabiti je smiselno zgolj dobro preverjene metode in takšne, ki izpolnjujejo kriterije kakovosti. Pri metodah, ki jih razvijemo sami, potrebujemo vselej kompetentno (delovno-znanstveno) podporo.

Mnogokrat se izkaže, da je najbolj smiselna izvedba ocenjevanja tveganja po korakih. Npr. na osnovi vprašalnika dobimo pregled glavnih obremenitev, nato pa nadaljujemo s postopkom moderiranja.

3. KORAK: OCENJEVANJE PSIHIČNIH OBREMENITEV PRI DELU

V okviru ocene tveganja zaradi psihičnih obremenitev je potrebno ugotoviti, ali so potrebni ukrepi iz varstva pri delu. Za mnoge dejavnike psihičnih obremenitev namreč ne obstajajo nobena specifična zakonska določila na katere bi se lahko naslonili. Obstaja le temeljna zahteva po zagotavljanju varnosti in zdravja zaposlenih pri delu ter zahteva glede uvajanja ukrepov ob upoštevanju stanja tehnike, spoznanj medicine dela in drugih tehničnih spoznanj. Zato je še toliko bolj pomembno definirati kriterije ocenjevanja, da je mogoče sprejeti ustrezne ukrepe glede na posamezno situacijo obremenitve. Za ocenjevanje pridejo v poštev sledeče poti:

- uporaba „potencialnih vrednot“, ki jih je mogoče določiti z anketiranjem in opazovanjem na delovnem mestu.
- primerjava empiričnih podatkov, ki s standardiziranimi anketiranjem zaposlenih ugotavljajo razlike med internimi in zunanjimi poklicnimi skupinami, med segmenti znotraj iste stroke ali iz drugih organizacijskih enot podjetja
- ocenjevanje v obliki organizirane delavnice, kar pride v poštev, če imamo na razpolago rezultate anketiranja zaposlenih ali rezultate opazovanja delovnega mesta, ki jih obravnavamo v okviru skupinske razprave. Na ta način je mogoče v pogovoru identificirati in oblikovati ukrepe.

4. KORAK: RAZVOJ IN IZVAJANJE UKREPOV

V kolikor je ocena psihološke obremenitve pokazala, da je potrebno ukrepati, v četrtem koraku določimo in izvedemo ustrezne ukrepe. Pri določanju ukrepov velja načelo, da je potrebno z njimi tveganje za zdravje povsem odpraviti oz. če to ni mogoče, obstoječo nevarnost vsaj zadržati v sprejemljivih mejah.

Predvsem je potrebno nevarnost omejiti že pri njenem nastanku.

Prednostno je potrebno izbrati ukrepe, ki se nanašajo na odnose (organizacija, struktura, procesi, dejavnosti). Ukrepi, ki stremijo zgolj k spreminjanju obnašanja zaposlenih, so v podrejenem položaju in praviloma manj učinkoviti. Pri določitvi ukrepov je potrebno upoštevati učinke na druga delovna področja ali delovne skupine, saj lahko v nasprotnem primeru samo preložimo težave in obremenitve. Vsekakor morajo vsi ukrepi izhajati iz rezultatov ocenjevanja.

5. KORAK: KONTROLA UČINKA

Delodajalec mora preveriti, ali so uvedeni ukrepi učinkoviti. Oblika preverjanja se prilagodi okoliščinam. Vsekakor pa je preverjanje potrebno ponavljati. Nekateri ukrepi nimajo direktnega učinka, ampak učinkujejo šele na srednji ali dolgi rok, zato je smiselno pred uvedbo ukrepov določiti, kaj od njih pričakujemo in kako bomo ugotovili, če se je pričakovanje tudi uresničilo. Če cilja nismo dosegli, so potrebni nadaljnji ukrepi.

6. KORAK: POSODOBITEV/ NADALJEVANJE

Vedno ko se osnovne okoliščine spremenijo, je potrebno oceno tveganja psihičnih obremenitev posodobiti. Posodabljanje je potrebno vedno, ko pride do:

- » spremembe delovnih razmer,
- » opaznega povečanja pritožb ali povečanja zdravstvenih težav zaposlenih, ki kažejo na nevarnosti zaradi psihične obremenitve,
- » novih spoznanj na področju zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ali sprememb predpisov iz varnosti pri delu.

7. KORAK: DOKUMENTACIJA

Dokumentacija o oceni tveganja zaradi psihičnih obremenitev mora vsebovati vsaj sledeče informacije:

- » opredelitev tveganj,
- » navedbo konkretnih ukrepov iz varstva pri delu, vključno z roki in odgovornimi osebami,
- » izvajanje ukrepov,
- » pregled učinka ukrepov,
- » datum izdelave.

Vsa dokumentacija in informacije morajo biti dosegljive in uporabne za vse sodelujoče akterje.

Ocena tveganja zaradi psihičnih obremenitev predstavlja zakonsko obveznost in njen cilj je ohranjanje in zagotavljanje zdravja zaposlenih. Za to ni potrebnega veliko. Mnogokrat zadostuje, da obremenitve uravnotežimo in jih povežemo z ustreznimi viri. Ustvarjanje delavcem prilagojenih delovnih nalog, organizacije dela, socialnih razmerij kot tudi delovnega okolja in razmer na delovnem mestu pa ne koristi zgolj zaposlenim. Pozitiven stranski učinek je pogosto povečanje motivacije, zadovoljstva in storilnosti vseh zaposlenih. Na dolgi rok se lahko poveča tudi atraktivnost delodajalca in dolžina delovne dobe zaposlenih – to predstavlja učinek, ki ga v času pomanjkanja strokovnjakov na trgu dela ne moremo zanemariti. Ocena tveganja zaradi psihičnih obremenitev se je do sedaj v mnogih podjetjih izkazala za model uspeha. ■



Ocena tveganja zaradi psihičnih obremenitev se je do sedaj v mnogih podjetjih izkazala za

**model
uspeha.**