



## ANALIZA STANJA PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ NA DELOVNIH MESTIH V SLOVENSКИH OBČINAH

### UVOD

Sodobni način dela in z njim sodobno delovno okolje zahtevata od zaposlenih dobro mero vzdržljivosti in prilagodljivosti. Produktivnost in usmerjenost k rezultatom, vseživljenjsko učenje in stalno izpopolnjevanje, karierna in osebna rast, zahteve po inovativnosti, timsko delo in sodelovanje, dodatne in nepredvidene zadolžitve ter usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja so le nekateri izmed izzivov, s katerimi se delavci spoprijemajo vsak dan.

Po podatkih Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, so psihosocialna tveganja in stres, povezan z delom, eden od najtežjih izzivov na področju varnosti in zdravja pri delu. Močno vplivajo na zdravje posameznikov, organizacij in nacionalnih gospodarstev. Približno polovica evropskih delavcev meni, da je stres na njihovem delovnem mestu pogost, poleg tega pa prispeva k približno polovici vseh izgubljenih delovnih dni. Tako kot številna druga vprašanja, povezana z duševnim zdravjem, je tudi stres pogosto predmet napačnega razumevanja ali stigmatizacije. Če pa se psihosocialna tveganja in stres obravnavajo kot organizacijsko vprašanje, in ne kot pomanjkljivost posameznika, so lahko enako obvladljivi kot katero koli drugo tveganje za zdravje in varnost pri delu. <sup>1</sup>Po podatkih študije Working Conditions Survey (2005) je bilo v preteklosti več težav v zdravju le na področju bolečin v križu in mišicah. Čedalje obsežnejše predstavlja področje duševnih težav. Predvsem v zadnjem obdobju je zaznati porast bolezni in poslabšanja zdravstvenega stanja, ki so posledica negativnih psihosocialnih dejavnikov na delovnih mestih.

V Sindikatu občin Slovenije (v nadaljevanju »SIOS«) ugotavljamo, da v slovenskih občinah tako med zaposlenimi kot v vodstvenem kadru ni zadostnega zavedanja o psihosocialnih tveganjih na delovnih mestih, prav tako ni podatkov in analiz, ki bi kazale rezultate in dejansko stanje s področja telesnega in duševnega zdravja zaposlenih v slovenskih občinah. Ugotavljamo tudi, da v slovenskih občinah ni dovolj znanja, potrebnega za sistematičen pristop za preprečevanje in obvladovanje dejavnikov psihosocialnih tveganj na delovnem mestu, v praksi pa ni rešitev in modelov, ki bi jih občine lahko uvajale v svoja področja poslovanja. Z analizo stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v slovenskih občinah bomo definirali tista področja tveganja, ki imajo za zaposlene (uradnike, strokovno-tehnične uslužbenke kot tudi vodstveni kader) največ negativnih posledic. Namen analize je pridobiti celovit pregled nad najpogostejšimi psihosocialnimi tveganji na delovnih mestih v slovenskih občinah.

<sup>1</sup> Vir: [https://osha.europa.eu/sl/topics/stress/index\\_html](https://osha.europa.eu/sl/topics/stress/index_html)



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Na podlagi zgoraj opisanih ugotovitev je SIOS na Javni razpis za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016, ki ga je objavil Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZS) prijavil projekt »Krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih v slovenskih občinah«. Izmed vseh prijavljenih projektov smo s prijavljenim projektom uspešno kandidirali. Tako je projekt na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Da bi obravnavano problematiko zajeli čim bolj celovito, smo v analizo vključili male, srednje velike in mestne občine, problematiko pa zajeli iz različnih vidikov, kar pomeni, da so v analizo bile vključene različne ciljne skupine: strokovno-tehnični uslužbenci, uradniki in vodstveni kader (župani, podžupani, direktorji občinskih/mestnih uprav).

Psihosocialna tveganja na delovnem mestu se pojavljajo predvsem zaradi zahtev delovnega okolja, kot posledica odnosov med zaposlenimi ipd. Na navedene dejavnike lahko v veliki meri vplivajo vodstveni delavci občin. Iz tega razloga so bili kot posebna ciljna skupina vključeni tudi v raziskovalno dejavnost projekta (analizo).

## **METODOLOGIJA**

Oblikovanje teorije raziskave, znotraj tega pa hipotez in raziskovalnih vprašanj, je bistveno za potek projekta. **HIPOTEZA** je teoretična predpostavka (nekateri ji pravijo kar trditev), iz katero se jasno razvidni odnosi med dejavniki, poimenovanimi variable.

V primeru projekta »Krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih v slovenskih občinah« je bila oblikovana hipoteza, **da je telesno in duševno zdravje zaposlenih v slovenskih občinah pomanjkljivo**, kar po našem mnenju izhaja predvsem iz nezadostnega zavedanja delodajalcev ter zaposlenih o psihosocialnih tveganjih na delovnih mestih.

Namenski vzorec je najbolj značilen za študijo primera; izberemo tiste udeležence, ki o nekem problemu vedo največ, ki bodo o proučevani zadevi dali kar največ podatkov.. Postavimo kriterije že prej; npr. iščemo človeka, ki živi v določenem okolju, ki ima informacije,... V našem primeru je vzorec zelo jasen, to so **zaposleni v slovenskih občinah**, saj se raziskava nanaša neposredno na njih.

Pri študijah primerov oziroma raziskavah poznamo značilne metode zbiranja podatkov kot so: intervju, anketa, opazovanje, analiza dokumentov, metoda kritičnega dogodka in podobno. V danem primeru smo se odločili za anketiranje. Oblikovani sta bili 2 vrsti anket. Ena je bila oblikovana za občine kot delodajalce (župane, direktorje...) druga je bila oblikovana za ostale zaposlene v slovenskih občinah (uradnike, strokovne-tehnične delavce). S prvo smo želeli pridobiti podatke o stopnji zavedanja delodajalcev glede promocije zdravja ter psihosocialnih tveganji na delovnem mestu. Anketa je bila razdeljena na 4 sklope in sicer:



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

politika občine, zdrava prehrana, telesna aktivnost ter stres na delovnem mestu. Predvsem področje stresa se povezuje med drugim tudi z kardiovaskularnimi boleznimi, mišično skeletnimi (posebno bolečine v vratni hrbtenici) ter z depresijo. Psihosocialna tveganja izhajajo med drugim iz slabega načrtovanja, organizacije in vodenja dela ter slabih socialnih okoliščin dela ter lahko imajo negativne psihične, fizične in socialne posledice (stres povezan z delom, izgorelost ali depresija). Vsa ta bolezenska stanja pa so tudi vodilni razlog začasne in trajne odsotnosti z dela. Potreba po izboljšanju delovnih pogojev v povezavi s psihosocialnimi tveganji na delovnih mestih predstavlja eno od najpomembnejših področij napredne socialne in zaposlovalske politike Evropske unije ter s polnopravnim članstvom v Evropski uniji tako tudi Slovenije. Dobro psihosocialno okolje navsezadnje spodbuja uspešnost in osebni razvoj ter dobro duševno in telesno počutje delavcev.

Na drugi strani smo z vsebino anketnega vprašalnika za zaposlene, ki je bila pripravljena v obliki »lijaka« (začetek s splošnimi vprašanji: starost, spol, zaposlitev...), želeli pridobiti celovit pregled nad najpogostejšimi psihosocialnimi tveganji na delovnih mestih v slovenskih občinah, s posebnim poudarkom na različnih ciljnih skupinah (mladi delavci-do 30 let, starejši delavci-nad 55 let, invalidi...).

## **OPIS IN OSNOVNE ZNAČILNOSTI PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ NA DELOVNEM MESTU**

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) poroča o nedavnih empiričnih podatkih, ki kažejo, da evropski delavci vse bolj trpijo za težavami v duševnem zdravju, povezanimi z delom. Agencija opredeljuje stres kot posameznikovo zaznavanje »neravnovesja med tem, kar od njega zahtevajo, in sredstvi, ki jih ima na razpolago za izpolnjevanje teh zahtev« ter omenja naslednje glavne dejavnike z delom povezanega stresa in duševnih težav: pomanjkanje nadzora nad delom, neprimerne zahteve delavcem ter premajhna podpora sodelavcev in vodstva, neujemanje med delavci in njihovim delom, slabi odnosi in psihično ali fizično nasilje na delovnem mestu (nadlegovanje in zastraševanje, fizična in besedna zloraba, grožnje z nasiljem, različne oblike diskriminacije) ter konflikti med vlogami pri delu in zunaj njega. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Evropska fundacija 2004) opredeljuje z delom povezan stres kot »vzorec odzivov, ki se pojavi, kadar delavci naletijo na delovne zahteve, ki ne ustrezajo njihovem znanju, spretnostim ali sposobnostim in ki omejujejo njihovo sposobnost, da delo opravijo«. Ta neskladja se lahko nanašajo na različne pritiske ali zahteve – glede časa, količine ali težavnosti dela, fizične ali čustvene zahtevnosti dela. EU-OSHA ugotavlja, da je fizično nasilje (žalitve, grožnje ali fizična napadalnost, ki lahko prihaja iz same organizacije ali od zunaj in ki je verjetnejša pri delu z javnostjo, ravnanju z denarjem in samotnem delu) ena najresnejših poklicnih nevarnosti. EU-OSHA poleg tega opredeljuje nadlegovanje (znano tudi kot zastraševanje, trpinčenje na delovnem mestu ali psihično nasilje) kot »ponavljajoče se,



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

neutemeljeno vedenje, usmerjeno proti uslužbencu ali skupini uslužbencev in namenjeno ustrahovanju, poniževanju, spodkopavanju nadlegovane osebe ali grožnji le-tej«. Vanj lahko spadajo besedni in fizični napad ter subtilna dejanja, kakršna je družbena osama, ki napadajo človekovo dostojanstvo, poklicne sposobnosti, zasebno življenje, telesne lastnosti, raso, spol ali spolno usmerjenost. Pri večini študij o nadlegovanju in trpinčenju/zastraševanju so oblike vedenja, ki predstavlja nadlegovanje/zastraševanje, po H. Leymanu razvrščene v pet skupin: – vedenje, ki škoduje samoizražanju in komunikaciji; – vedenje, ki povzroča omejevanje in preprečevanje družabnih stikov; – vedenje in prakse, ki škodujejo žrtvinemu ugledu; – napadi na kakovost dela in kakovost življenja; – napadi na zdravje (Tkalec 2001; Robnik in Milanovič 2008). Analiza (EU-OSHA, Evropska fundacija 2010) poudarja pogubne učinke z delom povezanega stresa in psihosocialnih tveganj na posameznike, pa tudi visoko ceno, ki jo to prinaša podjetjem in državam v širšem pomenu, saj z delom povezani stres vpliva na storilnost (z izostankom z dela in prisotnostjo na delovnem mestu kljub boleznim).

Na podlagi podatkov 5. evropske raziskave o delovnih razmerah in dodatnega modula o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, ki ju je leta 2010 izvedel Eurofound, sta red. prof. dr. Aleksandra Kanjuo – Mrčela in doc. dr. Miroљub Ignjatović pripravila Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, ki je bilo javnosti prvič predstavljeno 26. septembra 2012.

Poročilo obravnava podatke o delovnih razmerah ter psihičnih in zdravstvenih tveganjih v delovnem okolju v Sloveniji. Analiza kaže, da slovenski delavci v primerjavi s povprečjem v EU 27 poročajo, da delajo več (zlasti ženske), da so manj zadovoljni z delovnimi razmerami, da doživljajo večjo zaposlitveno negotovost, da so pogosteje prisotni na delovnem mestu kljub boleznim (prezentizem) in redkeje izostajajo z dela (absentizem). Večina slovenskih anketirancev je poročala, da pri delu doživljajo stres, več kot 40 % pa jih je navajalo splošno utrujenost. Toda posebnih razlik med slovenskimi izsledki in povprečjem v EU 27 glede različnih oblik psihičnega nasilja/zlorab ni.

Besednih žalitev je manj, zato pa slovenski anketiranci pogosteje poročajo o grožnjah in ponižujočem ravnanju. Podatki, pridobljeni z modulom o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji (2010), so ponovno potrdili visoko intenzivnost dela, saj so anketiranci večinoma poročali o slabih izkušnjah, povezanih s prevelikim obsegom in slabo organizacijo dela, manj pa o doživljanju psihičnega nasilja, najmanj pa fizičnega nasilja. Psihičnemu nasilju je bila izpostavljena desetina anketirancev, nekoliko več žensk kakor moških. Zdravstvene in psihične težave, o katerih je poročalo največ anketirancev, so bile: živčnost, spalne motnje in mišična napetost.



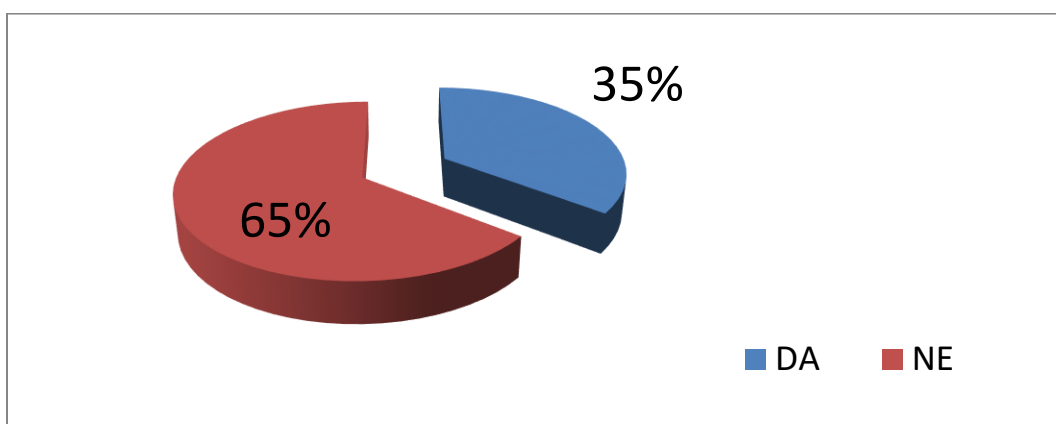
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

**UGOTOVITVE ANALIZE**

Vprašalnik, ki je bil namenjen delodajalcem, je izpolnilo in vrnilo 48 predstavnikov občin, kar pri številu 211 občin (na dan 26. 01. 2016) predstavlja 22,75%. Vprašalnik za zaposlene je izpolnilo 519 oseb, kar predstavlja 11,23% od 4.622 zaposlenih na občinah v Sloveniji.

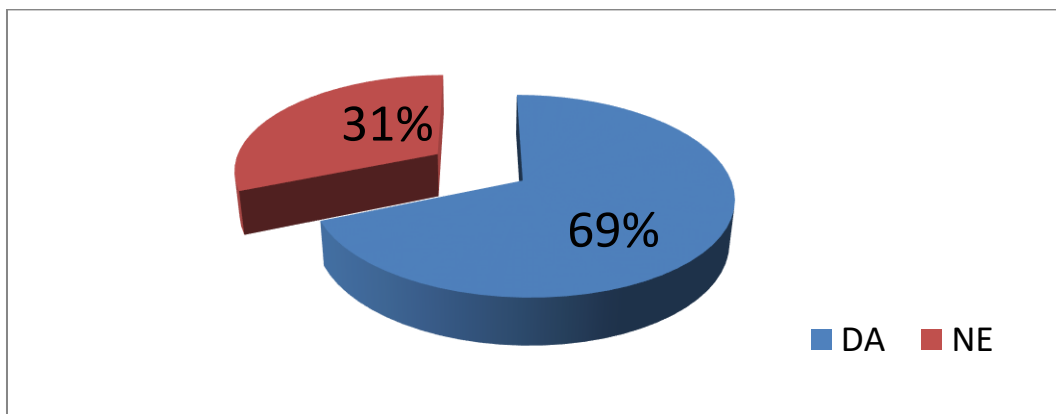
**ANALIZA VPRAŠALNIKOV ZA DELODAJALCE**

*Graf 1:* Ali je promocija zdravja pri delu del vizije in razvojne strategije vaše občine in kot taka sprejeta in zapisana v internih aktih občine?



VIR: Anketa, 2016.

*Graf 2:* Ali imajo zaposleni možnost aktivno sodelovati in oblikovati politiko promocije zdravja pri delu občine?

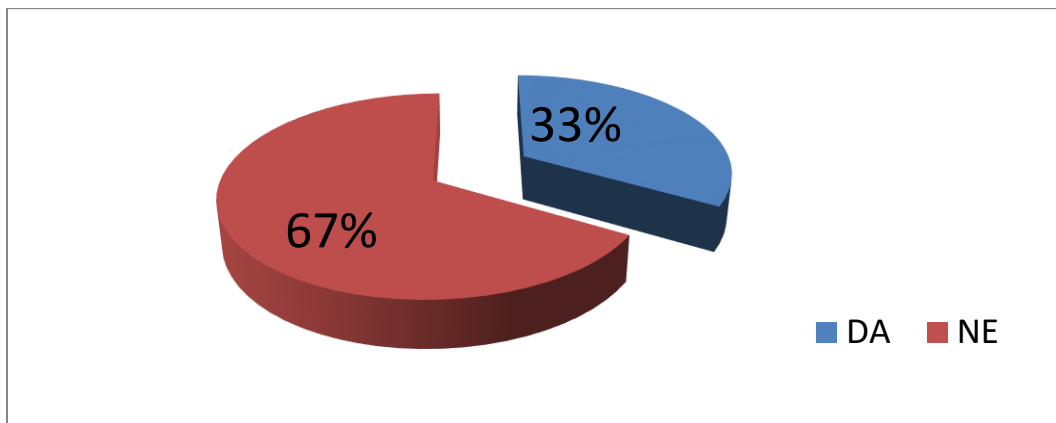


VIR: Anketa, 2016.



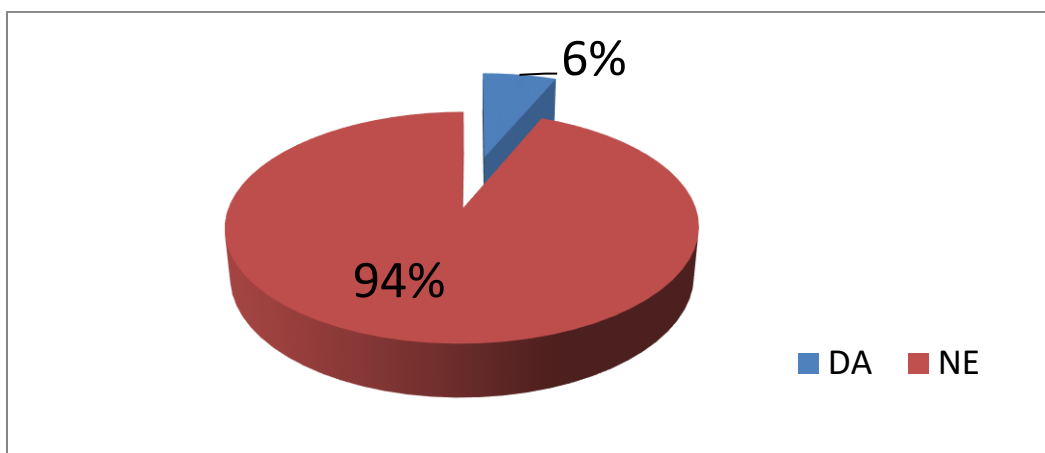
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Graf 3: Ali občina enkrat letno meri organizacijsko klimo zaposlenih?



VIR: Anketa, 2016.

Graf 4: Ali imate v vaši občini akcijski načrt na področju prehrane/uživanja zdrave hrane in pijače?

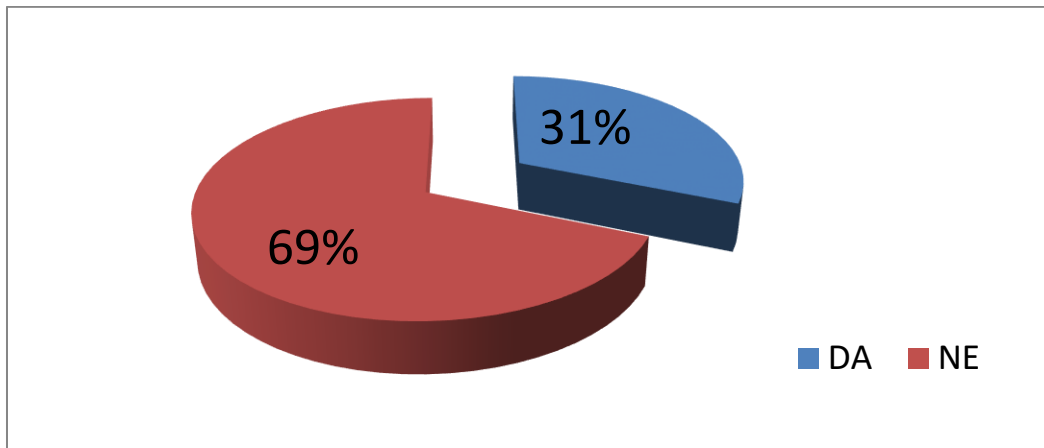


VIR: Anketa, 2016.



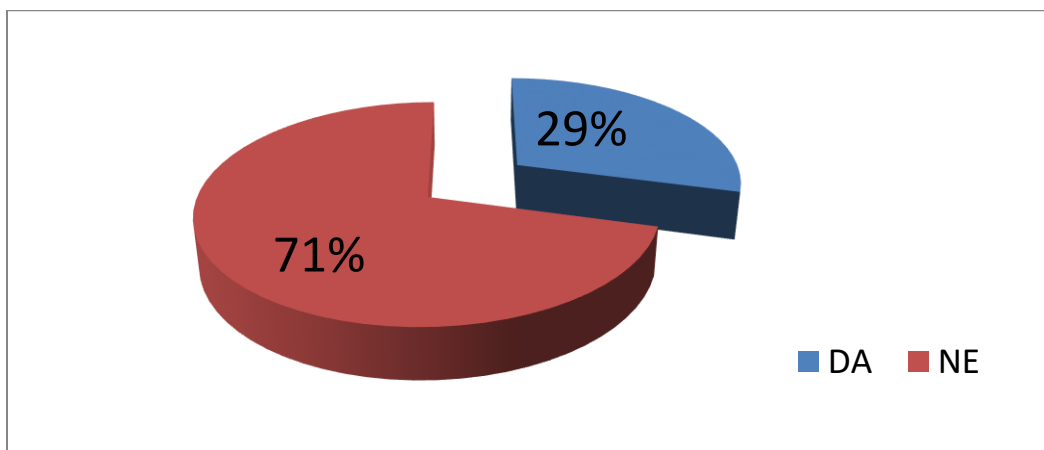
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

*Graf 5:* Ali je v vaši občini na razpolago dovolj finančnih in/ali materialnih virov za razvijanje ukrepov na področju zdrave prehrane?



*VIR:* Anketa, 2016.

*Graf 6:* Ali zaposleni na vaši občini sodelujejo pri razvijanju ukrepov na področju zdrave prehrane?

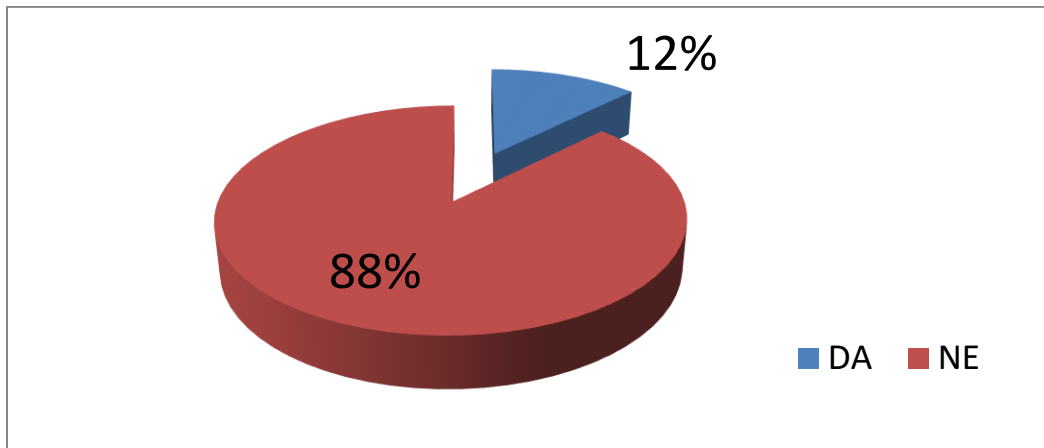


*VIR:* Anketa, 2016.



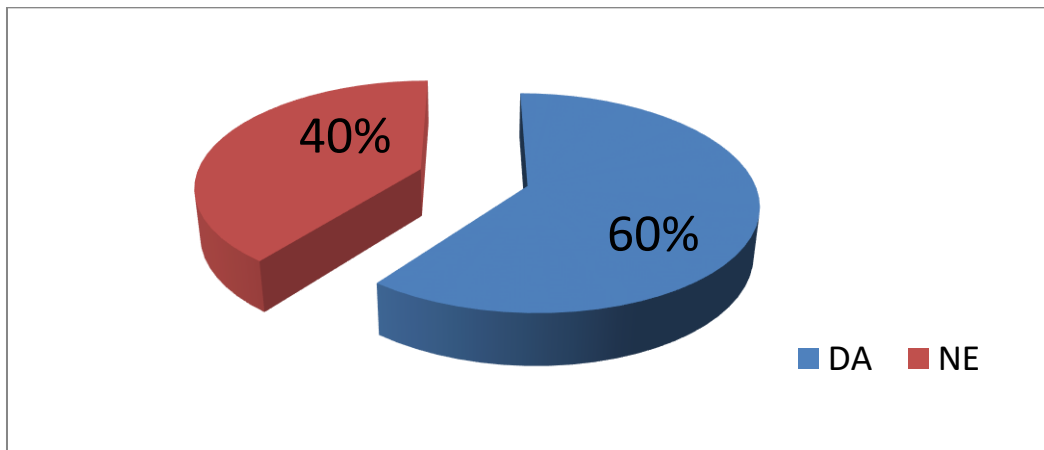
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

*Graf 7:* Ali je vodstvo vaše občine v preteklosti že opravilo oceno potreb zdrave prehrane med zaposlenimi?



*VIR:* Anketa, 2016.

*Graf 8:* Ali imajo zaposleni na občini na razpolago jedilnico?



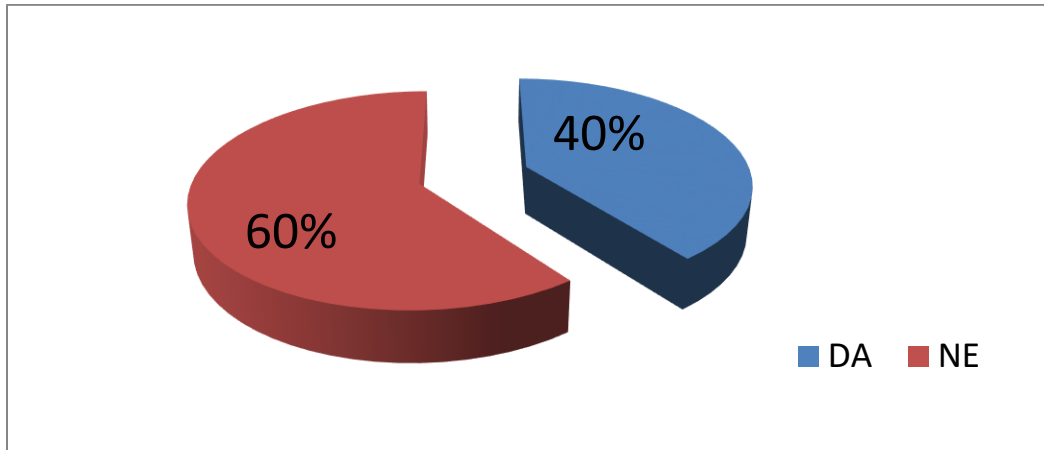
*VIR:* Anketa, 2016.





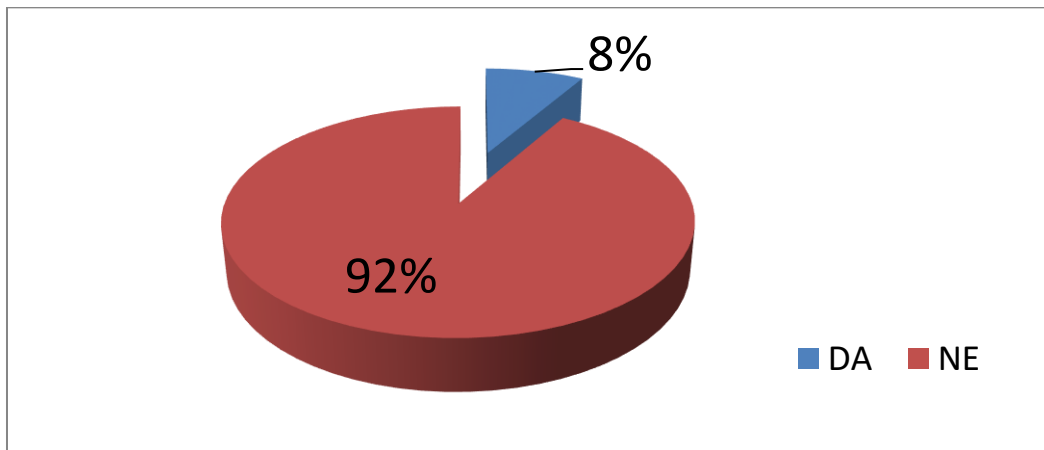
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

**Graf 9:** Ali v vaši občini obveščate zaposlene o zdravem prehranjevanju in pitju na delovnem mestu?



VIR: Anketa, 2016.

**Graf 10:** Ali imate v vaši občini izdelan načrt za spodbujanje telesne aktivnosti zaposlenih?

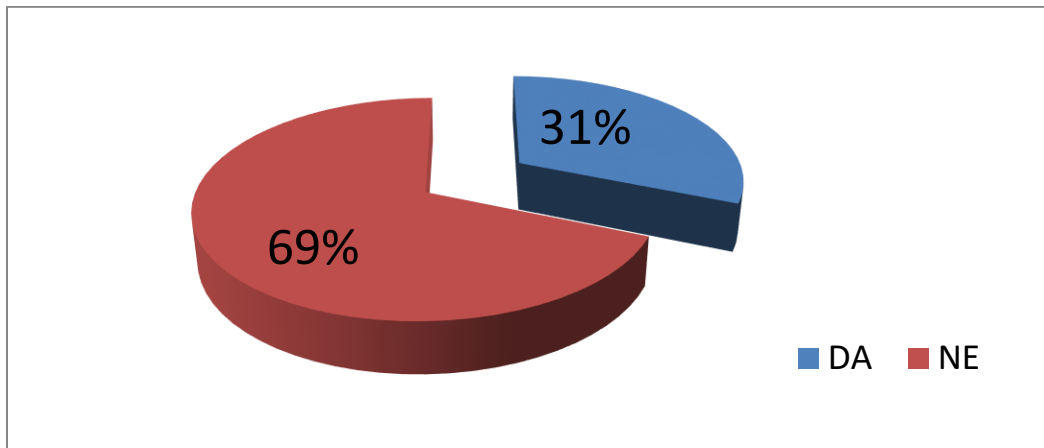


VIR: Anketa, 2016.



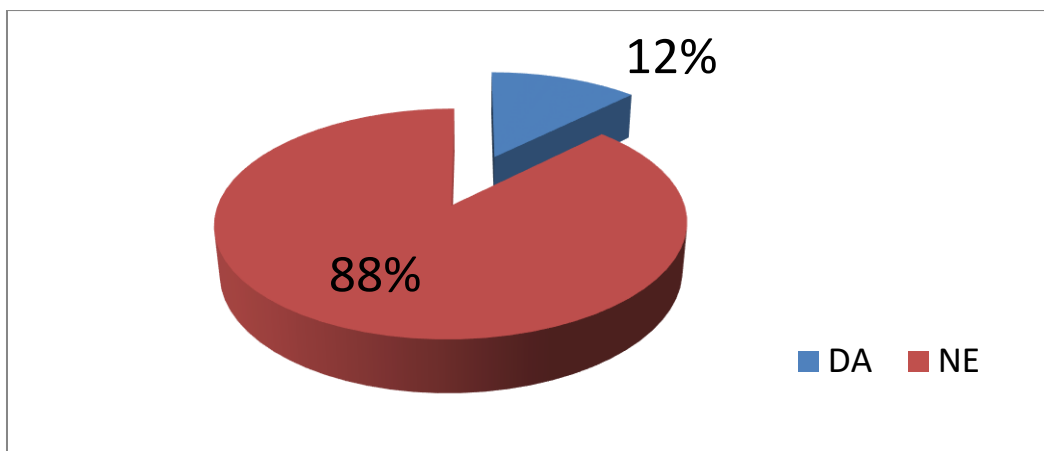
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

*Graf 11:* Ali imate na voljo dovolj finančnih in materialnih virov za razvijanje dejavnosti za spodbujanje telesnih aktivnosti zaposlenih?



*VIR:* Anketa, 2016.

*Graf 12:* Ali ste na občini opravili oceno potreb na področju telesnih aktivnosti zaposlenih?



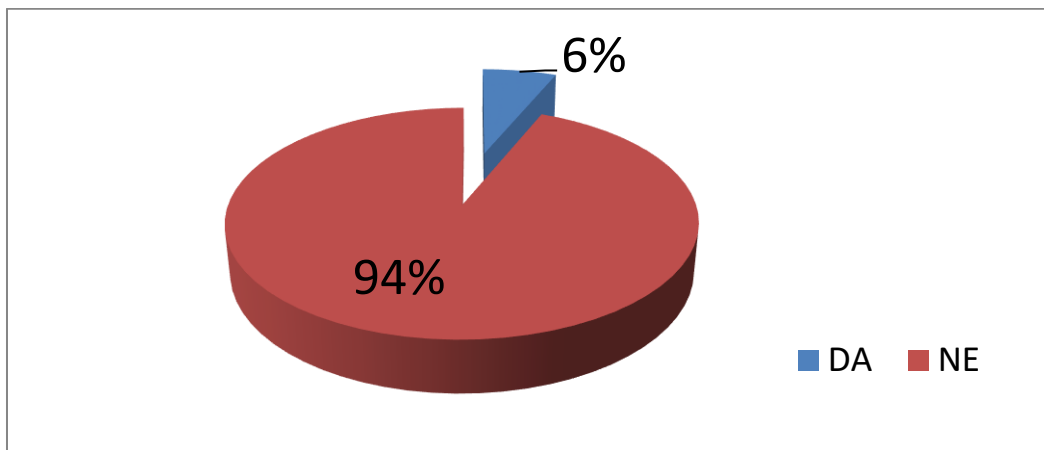
*VIR:* Anketa, 2016.



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

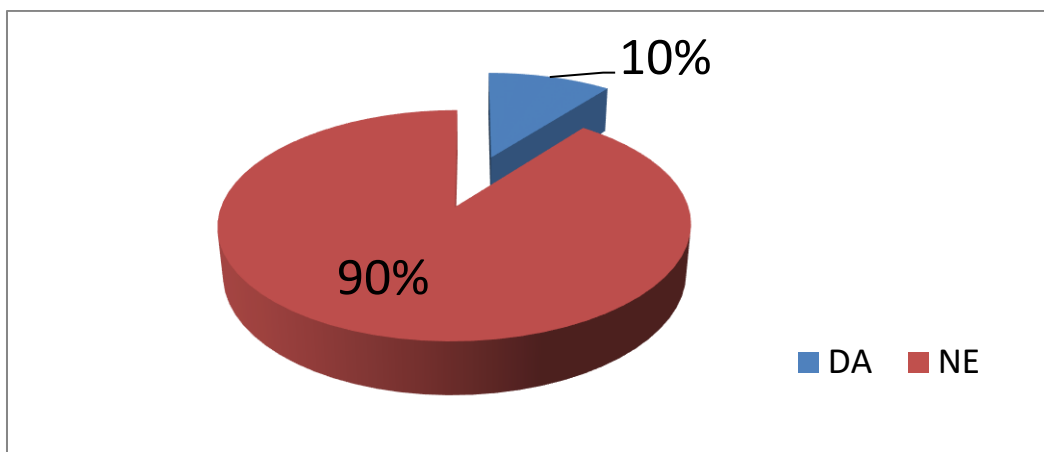
Sindikat občin Slovenije

*Graf 13:* Ali je za delavce organizirano razgibavanje med delovnim časom? (telesna vadba, odmori za razgibavanje med sestanki, odmori za delavce s sedečim delom - npr. dolgotrajna uporaba slikovnega zaslona, razgibavanje (ogrevanje) pred začetkom dela itd.)



VIR: Anketa, 2016.

*Graf 14:* Ali so za delavce organizirane športne dejavnosti pred začetkom/po koncu delovnega časa? (npr. skupina za tek, nogometna ekipa, namizni tenis, badminton itd.)

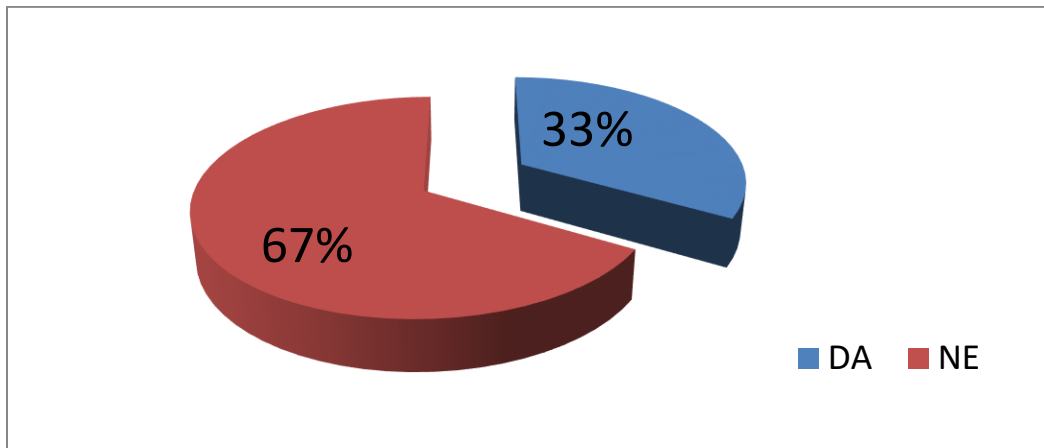


VIR: Anketa, 2016.



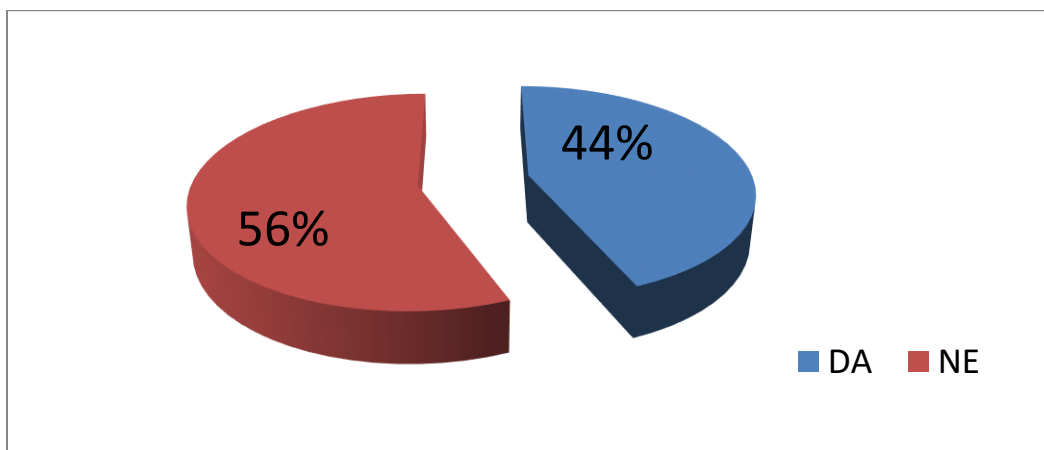
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSKIH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

**Graf 15:** Ali imajo delavci dostop do športnih objektov/infrastrukture na drugih lokacijah? (npr. znižana članarina ali članska izkaznica športnega društva itd.)



VIR: Anketa, 2016.

**Graf 16:** Ali obveščate delavce o telesni dejavnosti in aktivnem življenju (npr. po intranetu, elektronski ali interni pošti, z obvestili v internem glasilu ali na oglasni deski, na informativnih sestankih in razgovorih, z akcijami, dogodki itd.)

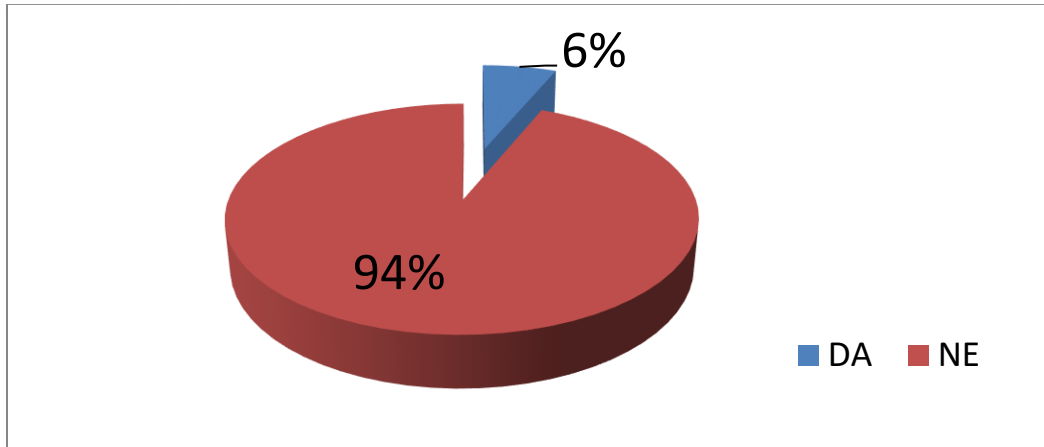


VIR: Anketa, 2016.



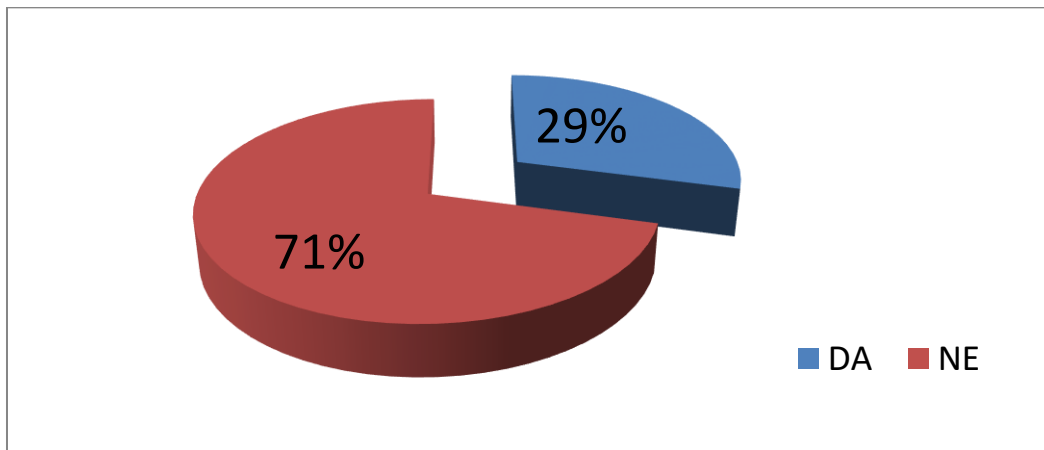
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Graf 17: Ali imate v vaši organizaciji akcijski načrt za obvladovanje stresa?



VIR: Anketa, 2016.

Graf 18: Ali je na voljo dovolj finančnih in/ali materialnih virov (finančni načrt, infrastruktura itd.) za razvijanje dejavnosti/ukrepov za obvladovanje stresa?

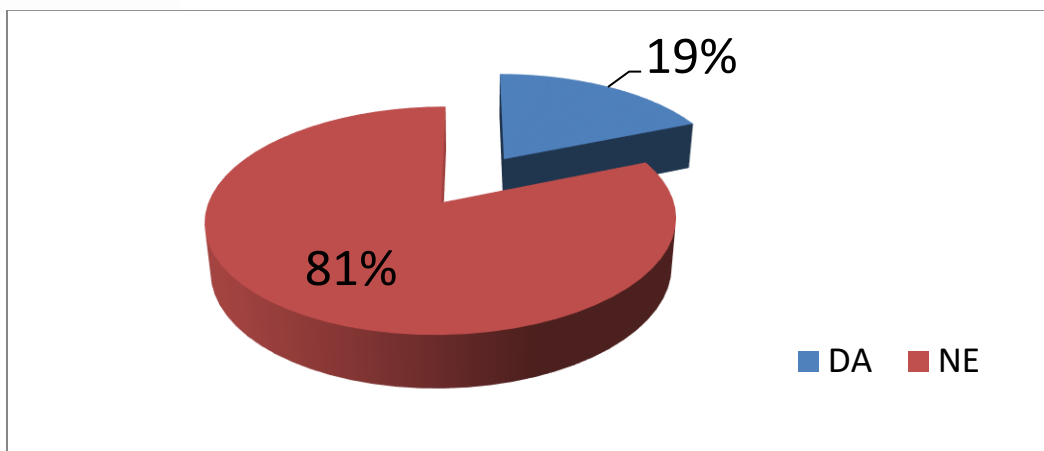


VIR: Anketa, 2016.



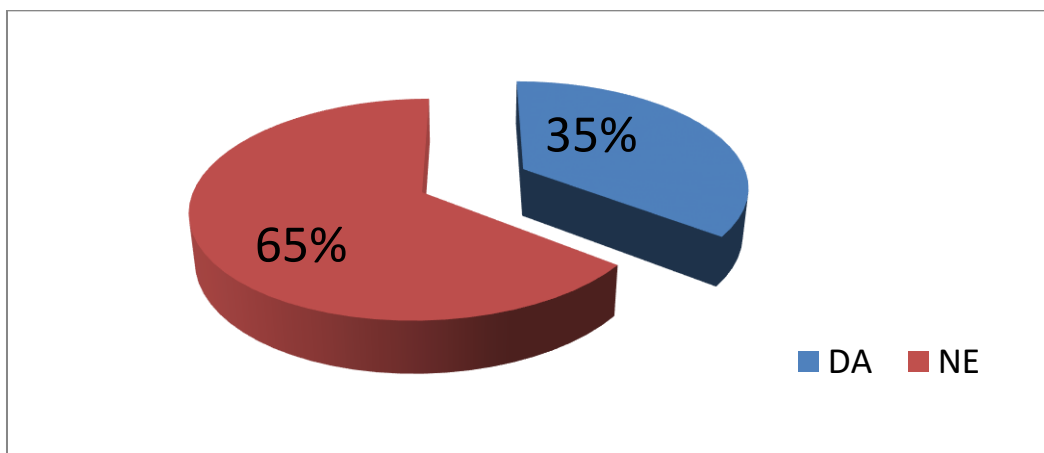
KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSKIH OBČINAH  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Graf 19: Ali delavci sodelujejo pri razvijanju dejavnosti/ukrepov za obvladovanje stresa?



VIR: Anketa, 2016.

Graf 20: Ali izvajate ukrepe za prilagajanje delovnih obremenitev? (npr. roki, hitrost dela, količina dela itd.)

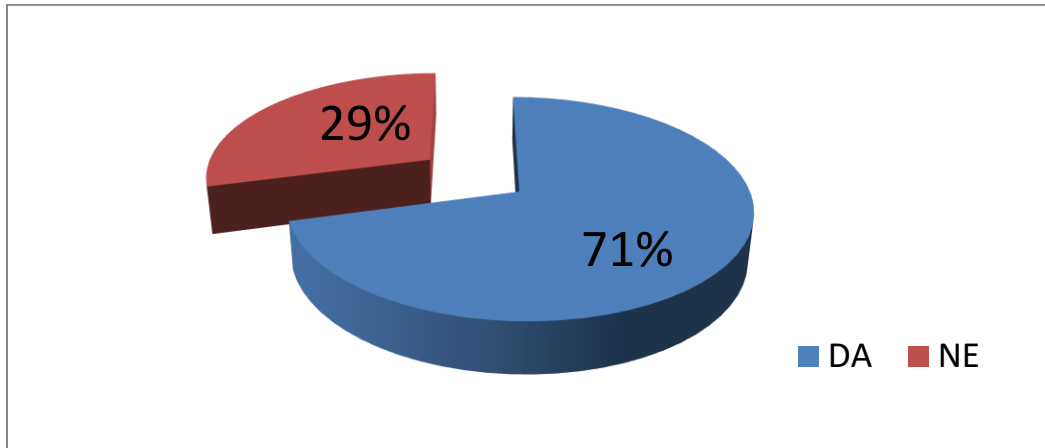


VIR: Anketa, 2016.



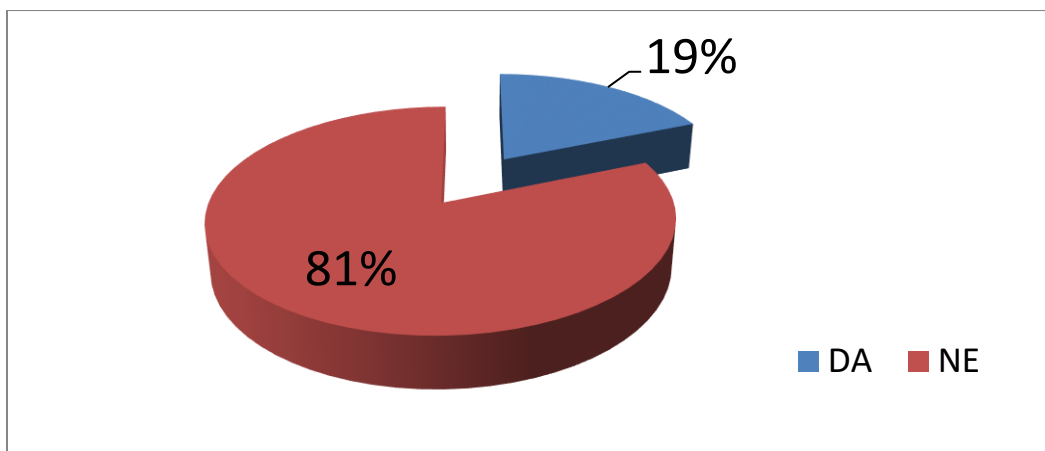
**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

*Graf 21:* Ali izvajate ukrepe za povečanje nadzora delavcev nad lastnim delom? (npr. gibljiv delovni čas, gibljivi odmori)



*VIR:* Anketa, 2016.

*Graf 22:* Ali organizacija nudi zaupno svetovanje ali pomoč delavcem, ki trpijo zaradi stresa?

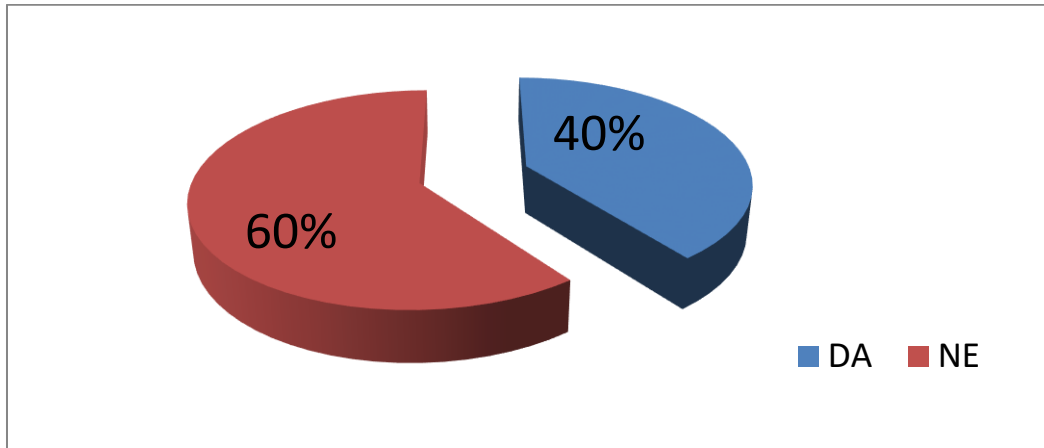


*VIR:* Anketa, 2016.



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSKIH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

*Graf 23:* Ali organizacija posreduje delavcem informacije o stresu (npr. po intranetu, interni ali elektronski pošti, na informativnih sestankih in razgovorih, z objavami v internem glasilu in na oglasni deski, z akcijami, dogodki itd.)?



VIR: Anketa, 2016.



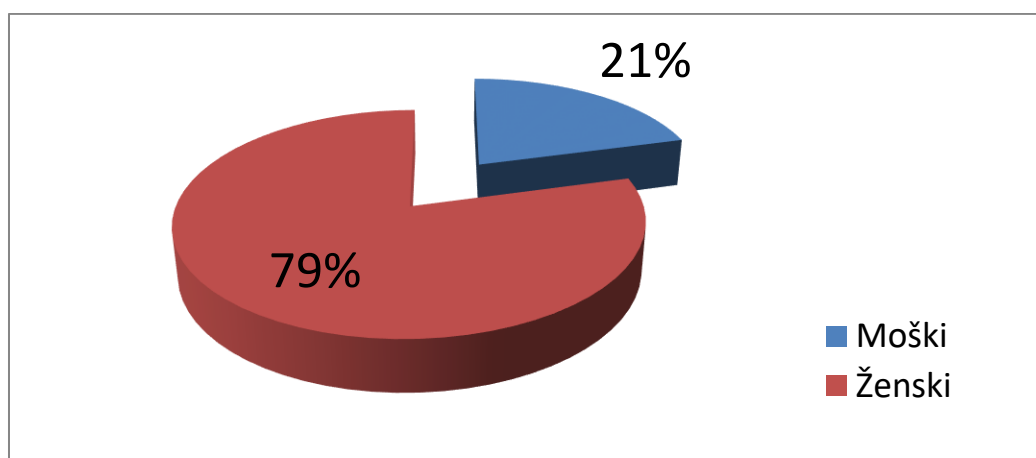


KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
 ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH  
 (PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

**Analiza in interpretacija vprašalnika za zaposlene na občinah**

Demografski podatki zaposlenih, ki so izpolnili vprašalnik so naslednji: vprašalnik je izpolnilo 519 zaposlenih na slovenskih občinah (Graf 24), od tega je bilo 108 moških (21% vzorca) in 411 žensk (79% vzorca). Največ zaposlenih, ki so izpolnili vprašalnik, je bilo starih med 36 in 40 let (Tabela 1), kar 117 (22,54% vzorca), takoj na drugem mestu so bili zaposleni stari med 41 in 45 let, kar 92 (17,73% vzorca) in na tretjem mestu po starosti so bili zaposleni, ki so stari med 51 in 55 let, ki jih je bilo 83 (15,99% vzorca). Pri podatkih o delovnem mestu, je bilo največ zaposlenih, ki so izpolnili vprašalnik, zaposlenih na uradniškem delovnem mestu, teh je bilo 311 (59,92% vzorca), na strokovno-tehničnem delovnem mestu jih je bilo 173 (33,33% vzorca) in samo 35 (6,74%), ki zasedajo vodstvena delovna mesta (Tabela 2). Po izobrazbeni strukturi (Tabela 3) je bilo največ zaposlenih z univerzitetno izobrazbo, kar 218 (17,26% vzorca) in s končano višjo ali visoko šolo, teh je bilo 215 (17,02%).

Graf 24: Delitev anketirancev glede na spol.



VIR: Anketa, 2016.

Tabela 1: Delitev anketirancev glede na starost.

Starost	f	f%	Rang
do 20 let	0	0	9
od 21 do 25 let	4	0.77	8
od 26 do 30 let	30	5.78	7
od 31 do 35 let	82	15.80	4
od 36 do 40 let	117	22.54	1
od 41 do 45 let	92	17.73	2



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSKIH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Sindikat občin Slovenije

od 46 do 50 let	64	12.33	5
od 51 do 55 let	83	15.99	3
nad 55 let	47	9.06	6
SKUPAJ	519	100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 2: Delitev anketirancev glede na delovno mesto

Delovno mesto	f	f%	Rang
strokovno-tehnično delovno mesto	173	33,33	2
uradniško delovno mesto	311	59,92	1
vodstveno delovno mesto	35	6,74	3
SKUPAJ	519	100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 3: Končana izobrazba

Končana izobrazba	f	f%	Rang
univerza	218	17.26	3
višja/visoka šola	215	17.02	1
srednja šola	81	6.41	2
poklicna šola	2	0.16	4
osnovna šola	3	0.24	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 4: Medosebno razumevanje sodelavcev na delovnem mestu.

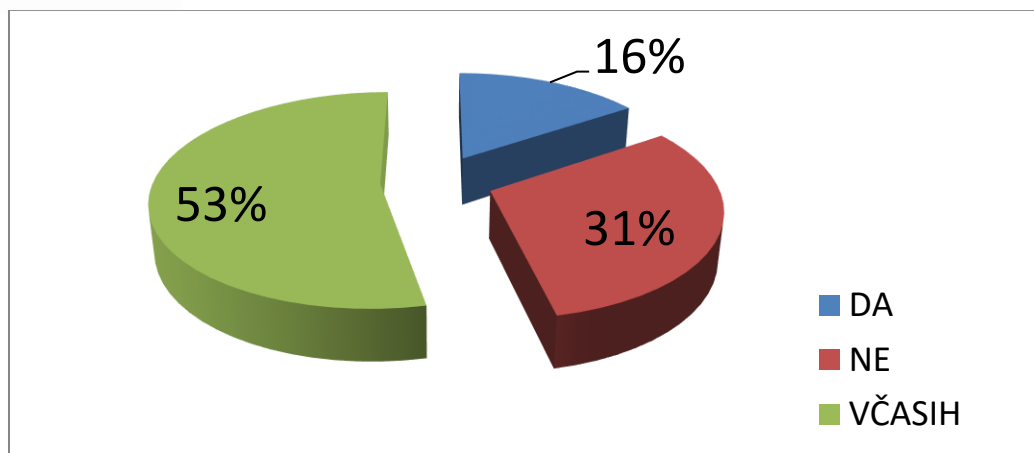
Medsebojno razumevanje sodelavcev	f	f%	Rang
zelo dobro	114	21.97	3
dobro	229	44.12	1
ne dobro ne slabo	116	22.35	2
je nekaj težav	42	8.09	4
slabo (pogosto napeti odnosi)	18	3.47	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.



KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSkih OBČINAH  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Graf 25: Ali med skupinami delavcev obstajajo medsebojni spori?



VIR: Anketa, 2016.

Pri vprašanju ali nadrejeni rešujejo vprašanja in težave na delovnem mestu skupaj z zaposlenimi ali te ostajajo nerešene, je 308 zaposlenih (59,34% vzorca) odgovorilo, da včasih ostajajo vprašanja in težave nerešene, takoj na drugem mestu je 121 zaposlenih (23,31% vzorca), ki so označili, da vprašanja in težave ne ostajajo nerešene, na tretjem mestu pa je 82 zaposlenih (15,80% vzorca), ki je odgovorilo, da se to pogosto dogaja. Prav tako je zaskrbljujoče, da je 8 zaposlenih (1,54% vzorca) odgovorilo, da se to vedno dogaja (Tabela 5).

Tabela 5: Ali z delom povezana vprašanja in težave med delavci in vodilnimi ostajajo nerešene?

Ali z delom povezana vprašanja in težave ostajajo nerešene?	f	f%	Rang
sploh ne	121	23.31	2
včasih	308	59.34	1
pogosto	82	15.80	3
vedno	8	1.54	4
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 6: Ali se na delovnem mestu pojavljajo primeru ustrahovanja in nadlegovanja?

Pojavljanje ustrahovanja in nadlegovanja	f	f%	Rang
sploh ne	323	62.24	1
včasih	159	30.64	2
pogosto	33	6.36	3
vedno	4	0.77	4
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

*Tabela 7:* Ali obstaja tveganje, da bi bil/a izpostavljen/a nasilju s strani javnosti (ustne žaljivke, grožnje, fizični napadi).

Izpostavljenost nasilju	f	f%	Rang
sploh ne	114	21.97	3
mogoče	154	29.67	2
včasih	188	36.22	1
pogosto	48	9.25	4
vedno	15	2.89	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

*Tabela 8:* Ali imam pri opravljanju svojega dela podporo s strani sodelavcev?

Podpora s strani sodelavcev	f	f%	Rang
da	265	51.06	1
ne	9	1.73	4
včasih	84	16.18	3
večinoma	161	31.02	2
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

*Tabela 9:* Ali imam pri opravljanju svojega dela podporo s strani nadrejenega?

Podpora s strani nadrejenega	f	f%	Rang
da	270	52.02	1
ne	28	5.39	4
včasih	87	16.76	3
večinoma	134	25.82	2
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

*Tabela 10:* Ali o opravljenem delu prejmem tako pozitivno kot negativno povratno informacijo s strani nadrejenega?

Povratne informacije od nadrejenega	f	f%	Rang
da	211	40.66	1
ne	70	13.49	4
včasih	161	31.02	2
večinoma	77	14.84	3
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

*Tabela 11:* Ali se mi dobro opravljeno delo prizna in sem zanj ustrezno nagrajen/a?



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Sindikát občin Slovenije

Ustrezna nagrajenost	f	f%	Rang
da	46	8.86	3
ne	289	55.68	1
včasih	139	26.78	2
večinoma	45	8.67	4
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 12: Ali moram pri opravljanju svojega dela hiteti?

Hitenje pri delu	f	f%	Rang
nenehno	81	15.61	3
pogosto	282	54.34	1
tu in tam	137	26.40	2
redko	16	3.08	4
nikoli	3	0.58	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 13: Ali je delo psihično naporno?

Ali je delo psihično naporno	f	f%	Rang
sploh ne	9	1.73	5
manj naporno	62	11.95	4
naporno	217	41.81	1
precej naporno	178	34.30	2
zelo naporno	53	10.21	3
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 14: Ali je delo fizično naporno?

Ali je delo fizično naporno	f	f%	Rang
sploh ne	270	52.02	1
manj naporno	213	41.04	2
naporno	31	5.97	3
precej naporno	5	0.96	4
zelo naporno	0	0.00	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Pri načrtovanju aktivnosti v zvezi s promocijo zdravja na delovnem mestu je zelo pomembno tudi kako zaposleni sami ocenjujejo svoje zdravstveno stanje glede na vrstnike. 230 zaposlenih (44,32% vzorca) je odgovorilo, da je njihovo zdravje glede na vrstnike dobro, 196 zaposlenih (37,76% vzorca) pa da je povprečno. Posebno pozornost bi morali tukaj nameniti



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Sindikat občin Slovenije

tudi 8 zaposlenim (1,54% vzorca), ki so odgovorili, da je njihovo zdravstveno stanje glede na vrstnike zelo slabo (Tabela 15).

Tabela 15: Kakšno je moje splošno zdravstveno stanje v primerjavi z mojimi vrstniki?

Splošno zdravstveno stanje	f	f%	Rang
zelo slabo	8	1.54	5
slabo	27	5.20	4
povprečno	196	37.76	2
dobro	230	44.32	1
zelo dobro	58	11.18	3
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 16 nam pokaže, kje zaposleni občutijo največje bolečine, ki so vezane na opravljanje dela na občini. Kar 264 zaposlenih (20,90% glede na vse prejete odgovore pri tem vprašanju) je označilo bolečine v hrbtenici kot del, kjer čutijo pogoste bolečine. Takoj na drugem mestu je 220 zaposlenih (17,42% glede na vse prejete odgovore pri tem vprašanju) označilo bolečine v očeh ter kar 209 zaposlenih (16,55% glede na vse prejete odgovore pri tem vprašanju) bolečine v vratu. Če seštejemo prvih pet najpogostejših odgovorov lahko vidimo, da ima kar 79,97% zaposlenih probleme z bolečinami v hrbtenici, očeh, vratu, glavi in v ramenih.

Tabela 16: Pri opravljanju dela občutim pogoste bolečine (možnih več odgovorov).

Bolečine	f	f%	Rang
nič	85	6.73	6
oči	220	17.42	2
glava	182	14.41	4
ramena	135	10.69	5
kolki	30	2.38	9
noge, vključno s kolenom	63	4.99	8
zapestje	75	5.94	7
hrbtenica	264	20.90	1
vrat	209	16.55	3
drugo	0	0.00	10
SKUPAJ		100.00	

VIR: Anketa, 2016.

177 zaposlenih (34,10% vzorca) meni, da kostno-mišična obolenja pri njih ne vplivajo na zbranost pri delu. Če pa seštejemo prve tri rangirane postavke lahko rečemo, da kostno-mišična obolenja ne nikoli ne vplivajo, redko vplivajo ali tu in tam vplivajo na zbranost pri delu pri 93,83% zaposlenih, ki so odgovorili na vprašalnik (Tabela 17).



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

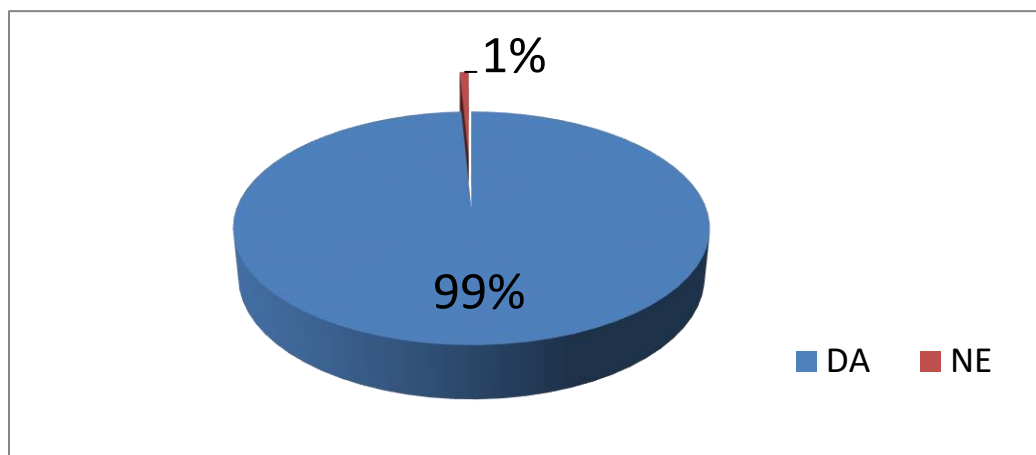
Tabela 17: Ali kostno- mišična obolenja vplivajo na mojo zbranost pri delu?

Vpliv na zbranost pri delu	f	f%	Rang
nikoli	177	34.10	1
redko	161	31.02	2
tu in tam	149	28.71	3
pogosto	31	5.97	4
nenehno	1	0.19	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Graf 26 prikazuje odgovore na vprašanje ali se zaposleni čutijo sposobni za opravljanje svojega dela in 4 zaposleni (1% vzorca) so odgovorili da se ne čutijo dovolj sposobne, vseh ostalih 515 zaposlenih (99% vzorca) je odgovorilo, da so sposobni opravljati svoje delo.

Graf 26: Počutim se sposoben za opravljanje svojega dela na delovnem mestu.



VIR: Anketa, 2016.

Pomembnost telesne rekreacije in telesnega sproščanja je 240 zaposlenih (46,24% vzorca) označilo kot zelo pomembno. Še bolj zanimiv podatek dobimo, če seštejemo vrednosti ranga ena, dva in tri ter tako dobimo da celo 98,27% zaposlenih ocenjuje telesno rekreacijo in telesno sproščanje kot zelo pomembno, precej in do neke mere pomembno aktivnost. Pri analizi vprašalnika za občine pa smo lahko opazili velik primanjkljaj aktivnosti na tem področju (Tabela 18).

Tabela 18: Telesna rekreacija in telesno sproščanje sta mi pomembna.

Vpliv na zbranost pri delu	f	f%	Rang
----------------------------	---	----	------



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Sindikát občin Slovenije

zelo	240	46.24	1
precej	178	34.30	2
do neke mere	92	17.73	3
zelo malo	8	1.54	4
sploh ni pomembno	1	0.19	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Načini rekreacije zaposlenih na občinah so zelo različni. Največ, kar 421 (33,41% glede na vse prejete odgovore pri tem vprašanju) jih je odgovorilo, da hodijo na sprehode. Takoj na drugem mestu je kolesarjenje, kar počne 227 zaposlenih (18,02% glede na vse prejete odgovore pri tem vprašanju) in na tretjem mestu je telesna vadba doma, kar je navedlo 193 zaposlenih (15,32% glede na vse prejete odgovore pri tem vprašanju). Če seštejemo prvih pet najpogostejših odgovorov dobimo, da 84,92% zaposlenih glede na vse prejete odgovore pri tem vprašanju radi hodijo na sprehode, kolesarijo, izvajajo telesno vadbo doma, tekajo in plavajo. Podrobnejša razdelitev odgovorov je razvidna v tabeli 19.

*Tabela 19:* V prostem času, se rekreiram na naslednji način:

Načini rekreacije	f	f%	Rang
nogomet, košarka	23	1.83	10
telesna vadba doma	193	15.32	3
joga	50	3.97	7
aerobika	60	4.76	6
plavanje	89	7.06	5
rolanje	25	1.98	9
kolesarjenje	227	18.02	2
sprehod	421	33.41	1
tek	140	11.11	4
fitnes	32	2.54	8
drugo	0	0.00	11
SKUPAJ	1260	100.00	

VIR: Anketa, 2016.

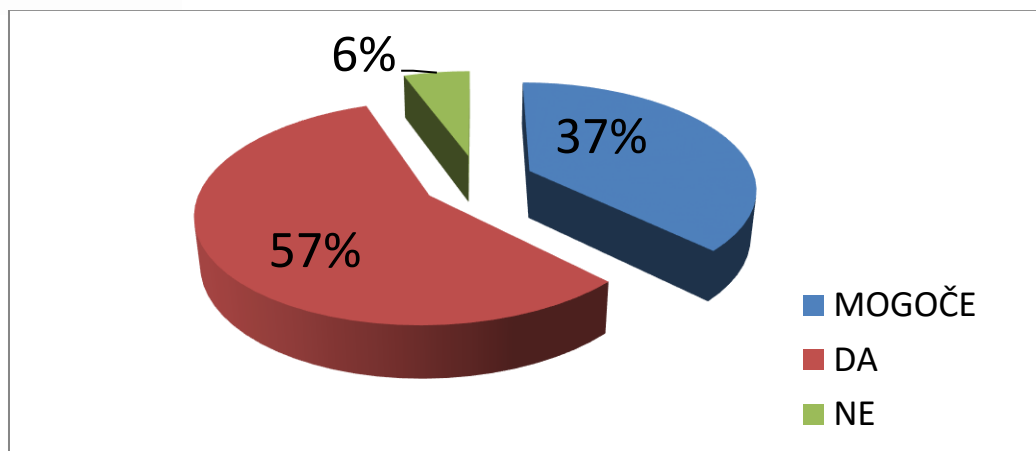
Glede na to, da je telesna vadba tista točka promocije zdravja na delovnem mestu na občini, ki je premalo zastopana v akcijskih načrtih in strategijah občine, po odgovorih na vprašanja za zaposlene pa zelo pomembna, je zanimivo da je samo 296 zaposlenih (57% vzorca) odgovorilo, da bi bili pripravljene sodelovati, kar 29 zaposlenih (6% vzorca) pa pri tem sploh ne želi sodelovati (Graf 27). Malo več bi zaposleni bili pripravljene narediti, če bi delodajalec uvedel v sklopu delovnega časa petminutne vaje (Graf 28), pri čem bi želelo sodelovati 414 zaposlenih (80% vzorca).





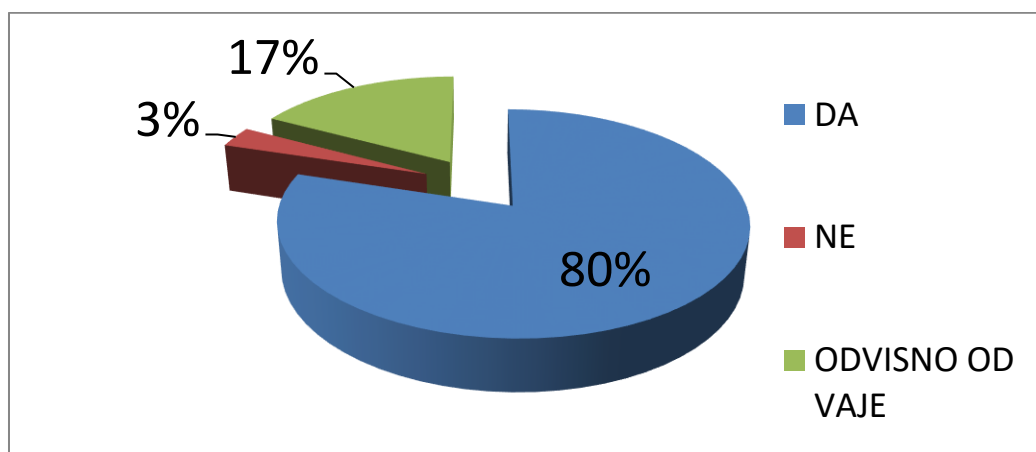
KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Graf 26: Ali bi bili pripravljeni sodelovati, če bi delodajalec sofinanciral telesno rekreacijo?



VIR: Anketa, 2016.

Graf 27: Če bi delodajalec uvedel v sklopu delovnega časa petminutne vaje, bi bil pripravljen sodelovati.



VIR: Anketa, 2016.

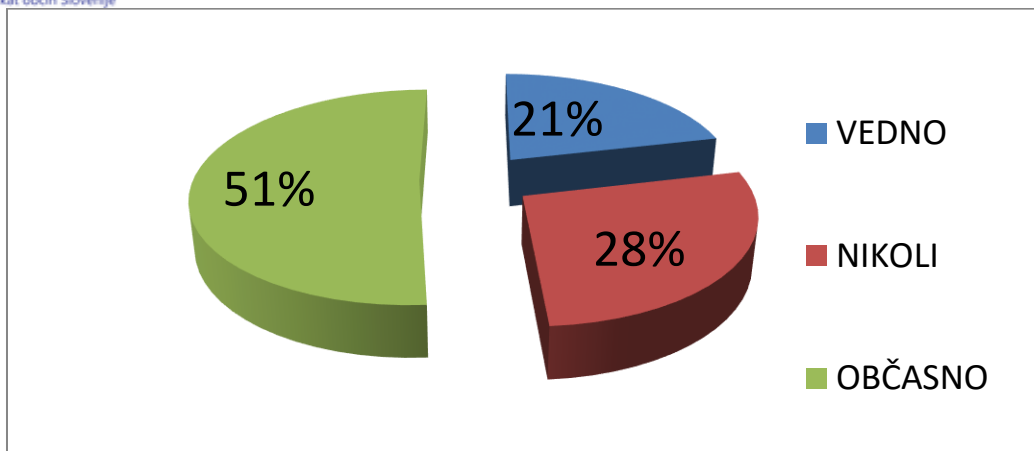
Zdravje zaposlenih je zelo odvisno tudi od zdrave prehrane. Zdrava prehrana ima kar nekaj pomembnih pravil in eno je, da ima zaposleni možnost zaužiti vsaj pet obrokov hrane na dan. Pri tem vprašanju je samo 111 zaposlenih (21% vzorca) odgovorilo, da zaužijejo pet obrokov hrane na dan. 265 zaposlenih (51% vzorca) zaužije pet obrokov hrane na dan samo občasno, 143 zaposlenih (28% vzorca) pa tega ne naredi nikoli (Graf 28). Zaposleni pa so pokazali veliko pripravljenost za udeležbo na predavanju o zdravi prehrani (Graf 30), saj bi se takšnega predavanja udeležilo kar 419 zaposlenih (81% vzorca).

Graf 28: Ali dnevno zaužijete 5 obrokov hrane?



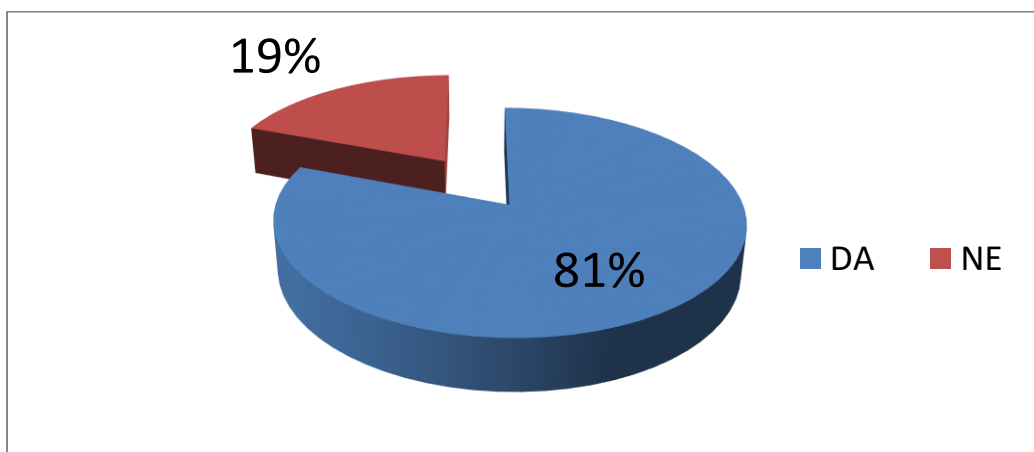
KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSKIH OBČINAH  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Sindikat občin Slovenije



VIR: Anketa, 2016.

Graf 29: Ali bi se udeležili predavanja na temo zdravega prehranjevanja?



VIR: Anketa, 2016.

Tabela 20: Ali ste doma in/ali na delovnem mestu v zadnjem času občutili stres?

Občutenje stresa	f	f%	Rang
zelo	80	15.41	3
precej	168	32.37	2
do neke mere	185	35.65	1
malo	68	13.10	4
sploh ne	18	3.47	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Tabela 21: S svojim zdajšnjim delom sem zadovoljen.

Zadovoljstvo z delom	f	f%	Rang
zelo zadovoljen	49	9.44	3



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

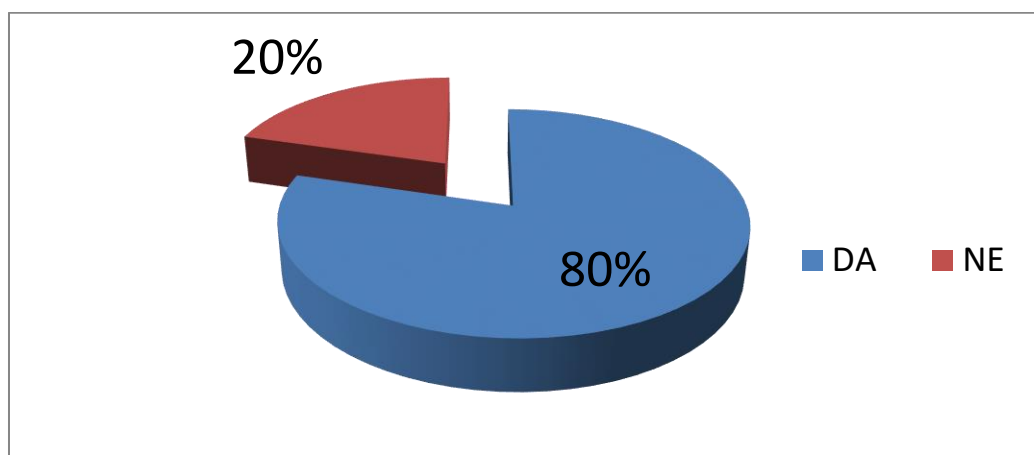
Sindikat občin Slovenije

zadovoljen	345	66.47	1
niti zadovoljen niti nezadovoljen	97	18.69	2
nezadovoljen	22	4.24	4
zelo nezadovoljen	6	1.16	5
SKUPAJ		100,00	

VIR: Anketa, 2016.

Pri vprašanju ali so zaposleni že slišali za promocijo zdravja na delovnem mestu, je 413 zaposlenih (80% vzorca) povedalo, da je za to že slišalo in samo 106 zaposlenih (20% vzorca) o promociji zdravja na delovnem mestu ni slišalo še ničesar (Graf 30).

Graf 30: Za promocijo zdravja na delovnem mestu sem že slišal.



VIR: Anketa, 2016.

### DEFINIRANJE NAJPOGOSTEJŠIH PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ NA DELOVNIH MESTIH V SLOVENSКИH OBČINAH

Zadnje evropske raziskave kažejo, da so težave z duševnim zdravjem, katerih vzroki so povezani z delom, vse pogostejše. Med ključne dejavnike, ki vplivajo na duševno zdravje in povzročajo stres, uvrščamo še zlasti ustrahovanje, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, fizično in verbalno nasilje na delovnem mestu, vključno z grožnjami z nasiljem, pa tudi različne oblike diskriminacije. Če podjetje slednjih oblik ravnanja ne kontrolira in preprečuje, se negativne posledice ne odražajo samo na počutju in storilnosti prizadetega delavca, ampak tudi na širšem delovnem okolju ter v končni fazi na ekonomski učinkovitosti podjetja.



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Na podlagi mednarodnih raziskav lahko trdimo, da so slovenski zaposleni v primerjavi z zaposlenimi v drugih državah članicah EU pogosteje izpostavljeni zlasti stresu v zvezi z delom. **Če želimo spremeniti razmere, se ne smemo ukvarjati s simptomatiko stresa, ampak z vzroki za nastale razmere – to so slaba organizacija dela, slabo upravljanje in slabo vodenje.**

Medsebojno razumevanje zaposlenih na občinah je malo boljše od povprečnega, saj je 229 zaposlenih (44,21% vzorca) odgovorilo, da se na delovnem mestu razumejo dobro. Na drugem mestu so zaposleni, ki so odgovorili, da je razumevanje na delovnem mestu povprečno torej ne dobro, ne slabo, takšnih je bilo 116 (22,35% vzorca). Zaskrbljujoče je, da je vprašalnik izpolnilo 18 oseb (3,47% vzorca), ki vidi medsebojno razumevanje zaposlenih na delovnem mestu kot slabo z pogosto napetimi odnosi (Tabela 4).

Spori med različnimi skupinami zaposlenih na občini so prisotni včasih, kar je označilo 277 zaposlenih (53% vzorca), na drugem mestu je 161 zaposlenih (31% vzorca), ki so označili, da nimajo sporov med različnimi skupinami zaposlenih na občini, kar 81 zaposlenih (16% vzorca) pa je označilo, da obstajajo spori med različnimi skupinami zaposlenih na občini (Graf 25).

Pri vprašanju ali nadrejeni rešujejo vprašanja in težave na delovnem mestu skupaj z zaposlenimi ali te ostajajo nerešene, je 308 zaposlenih (59,34% vzorca) odgovorilo, da včasih ostajajo vprašanja in težave nerešene, takoj na drugem mestu je 121 zaposlenih (23,31% vzorca), ki so označili, da vprašanja in težave ne ostajajo nerešene, na tretjem mestu pa je 82 zaposlenih (15,80% vzorca), ki je odgovorilo, da se to pogosto dogaja. Prav tako je zaskrbljujoče, da je 8 zaposlenih (1,54% vzorca) odgovorilo, da se to vedno dogaja (Tabela 5).

Pri 323 zaposlenih (62,24% vzorca) na občinah se na delovnem mestu ne pojavljajo ustrahovanja in nadlegovanja, takoj na drugem mestu je 159 zaposlenih (30,64% vzorca), ki so odgovorili, da se ustrahovanja in nadlegovanja pojavljajo včasih in na tretjem mestu je 33 zaposlenih (6,36% vzorca), ki so odgovorili, da se to dogaja pogosto. Pri tej točki je zaskrbljujoče, da so 4 zaposleni (0,77% vzorca) odgovorili, da se ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu pojavljajo vedno (Tabela 6).

Zaposleni na občinah so včasih tudi izpostavljeni nasilju s strani javnosti. 188 zaposlenih (36,22% vzorca) je odgovorilo, da se to dogaja včasih, 154 zaposlenih (29,67% vzorca) je odgovorilo, da se to dogaja pogosteje kot samo včasih in na tretjem mestu je 114 zaposlenih (21,97% vzorca), ki je odgovorilo, da se to sploh ne dogaja. Zaskrbljujoče je, da je kar 15 zaposlenih (2,89% vzorca) odgovorilo, da se nasilje s strani javnosti v obliki ustnih žaljivk, groženj in fizičnih napadov vedno dogaja (Tabela 7).

Podpora s strani nadrejenega je vedno prisotna pri 270 zaposlenih (52,02% vzorca), večinoma prisotna pri 134 zaposlenimi (25,82% vzorca) in včasih prisotna pri 87 zaposlenimi



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

(16,76% vzorca). Pri tem vprašanju je 28 zaposlenih (5,39% vzorca) odgovorilo, da nimajo podpore pri delu s strani nadrejenega (Tabela 9).

211 zaposlenih (40,66% vzorca) prejme tako pozitivno, kot tudi negativno povratno informacijo s strani nadrejenega, 161 zaposlenih (31,02% vzorca) jo prejme včasih, 77 zaposlenih (14,84% vzorca) pa večinoma. Pri tem vprašanju je 70 zaposlenih (13,49% vzorca) odgovorilo, da ne prejema nikakršne povratne informacije s strani nadrejenega glede dela, ki ga opravljajo

Pri dobro opravljenem delu in ustrezni nagradi, pa se slika odgovorov zelo spremeni. Kar 289 zaposlenih (55,68% vzorca) je prepričanih, da se jim dobro delo ne prizna ter da zanj niso primerno nagrajeni. Na drugem mestu je 139 zaposlenih (26,78% vzorca), ki se jim samo včasih prizna dobro delo in so zanj tudi ustrezno nagrajeni. Le 46 zaposlenih (8,86% vzorca) meni, da se jim dobro opravljeno delo prizna in so ustrezno nagrajeni (Tabela 11).

Kar 282 zaposlenih (54,34% vzorca) je odgovorilo, da morajo pri delu pogosto hiteti, samo 3 zaposleni (0,58% vzorca) pa so navedli, da temu ni tako. Tu in tam mora hiteti 137 zaposlenih (26,40% vzorca) in 81 zaposlenih (15,61% vzorca) navaja, da nenehno hitijo z delom (Tabela

Psihična in fizična obremenitev na delovnem mestu je bila izmerjena s pet stopenjsko lestvico in kar 217 zaposlenih (41,81% vzorca) je odgovorilo, da je njihovo delo psihično naporno. Na drugem mestu je 178 zaposlenih (34,40% vzorca) odgovorilo, da je delo precej psihično naporno in samo 9 zaposlenih (1,73% vzorca) je odgovorilo, da delo ni psihično naporno (Tabela 13). Pri fizično napornem delu je slika popolnoma obratna, saj je kar 270 zaposlenih (52,02% vzorca) odgovorilo, da njihovo delo sploh ni fizično naporno. Na drugem mestu glede na fizično naporno delo je bilo 213 zaposlenih (41,04% vzorca), ki so odgovorili, je delo manj fizično naporno. Nihče od zaposlenih pa ni označil, da bi bilo delo zelo naporno (Tabela 14), kar je glede na običajno naravo dela v občinah razumljivo.

Eno ključnih vprašanj je bilo o stresu na delovnem mestu. Na tem mestu smo prišli do zaskrbljujočih podatkov. Kar 185 zaposlenih (35,65% vzorca) je odgovorilo, da stres na delovnem mestu in/ali doma občuti do neke mere. Če pa seštejemo odgovor prvega in drugega ranga, dobimo zaskrbljujoč podatek, da kar 248 zaposlenih (47,78% vzorca) občuti zelo ali precej stresa doma in na delovnem mestu (Tabela 20). Iz omenjenih podatkov razberemo, da več kot 80% uslužbencev občuti večjo količino stresa. Domala vsi anketiranci pa občutijo vsaj malo stresa, saj so le dobri 3% anketirancev poročali, da stresa ne občutijo.

Iz rezultatov ankete jasno izhaja, da so psihosocialna tveganja na delovnih mestih v slovenskih občinah prisotna. Če izhajamo, da med ključne dejavnike, ki vplivajo na duševno zdravje in povzročajo stres, uvrščamo še zlasti ustrahovanje, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, fizično in verbalno nasilje na delovnem mestu, vključno z grožnjami z



KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

nasiljem, pa tudi različne oblike diskriminacije, lahko potrdimo, da so omenjeni dejavniki še kako prisotni in posledično pomanjkljivo duševno zdravje ter stres.

**Na podlagi izsledkov ankete lahko podamo zaključke, da je med ključnimi dejavniki, ki vplivajo na duševno zdravje v slovenskih občinah potrebno izpostaviti ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu, fizično in verbalno nasilje, neustrezno vodenje ter organizacija dela, vsekakor pa posledično prevelika količina stresa na delovnem mestu.**

**PRIMERJAVA PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ V SLOVENSКИH OBČINAH GLEDE NA POSAMEZNE CILJNE SKUPINE**

Z dodatno analizo smo želeli priti do zaključkov, v kakšni meri in kako se razlikujejo zgoraj omenjena psihosocialna tveganja glede na posamezne ciljne skupine.

Pri sami analizi smo se posvetili sledečim ciljnim skupinam: starejši delavci (56 let in več), mladi delavci (do 30 let) ter ženskam kot potencialno ranljivi skupini.

*STAREJŠI DELAVCI:*

Starejši delavci zaznavajo, da se v njihovih primerih na delovnih mestih pojavlja ustrahovanje oziroma nadlegovanje v malce višji meri kot je pokazala skupna analiza vseh anket. Glede na skupno analizo zaznava približno 7 % več starejših delavcev ustrahovanje oziroma nadlegovanje na delovnem mestu. Medtem pa ocenjujejo tveganje, da bi bili izpostavljeni nasilju s strani javnosti v manjši meri kot kaže skupna analiza. Kar 35 % starejših delavcev ocenjuje, da ne obstaja tveganje oziroma da niso še bili izpostavljeni nasilju s strani javnosti. Zelo zanimiv pa je podatek o stresu, ki ga občutijo na delovnem mestu. **Intenzivnost stresa, ki ga občutijo v primerjavi z ostalimi ciljnim skupinami oziroma skupnim rezultatom analize je občutno nižja.**

*MLAJŠI DELAVCI:*

Pri skupini mlajših delavcev smo prišli do zanimivih podatkov. Dobre tri četrtine jih izjavlja, da na delovnem mestu ne prihaja do ustrahovanja oziroma nadlegovanja. Na drugi strani pa jih je kar nekaj (5,8%) ki trdijo, da nenehno prihaja do te vrste neprimerne obnašanja. Kar se tiče izpostavljenosti nasilju so podatki v primerjavi s starejšimi delavci ter skupnim rezultatom analize dokaj podobni, v oči bode edino podatek, da je 17,6 % mladih pogosto deležno nasilja s strani javnosti. Gre za mnogo višji odstotek v primerjavi s starejšimi delavci (8,5%) ter skupnim rezultatom analize (9,25%).



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Presenetljiv pa je vsekakor podatek, da je za kar 26,4 % mladih anketirancev delo zelo stresno. To pomeni, da mladi v primerjavi z ostalimi ciljnimi skupinami doživljajo več stresa na delovnem mestu oziroma kot posledica delovnega mesta.

**Podatek je vsekakor zaskrbljujoč saj bi »na prvo žogo« najbrž pričakovali, da bo delo za starejše delavce mnogo bolj stresno kot za mlade, ki naj bi bili bolj močni, sposobni in lažje prenašajo stresne situacije, vendar kot kaže ni tako.**

**ŽENSKE:**

Pred analizo smo predpostavljali, da bomo pri ženskah kot občutljivi skupini zaznali večjo količino oziroma bolj intenzivna psihosocialna tveganja. Vendar so nas rezultati analize demantirali. Kar se tiče že omenjenih kazalnikov, ki smo jih z analizo merili ženske ne odstopajo od povprečja, edino kar zaznavamo je, da v primerjavi z moško populacijo doživljajo več stresa oziroma ga doživljajo bolj intenzivno.

**IZVAJANI IN ŽE UVEDENI UKREPI V ZVEZI S PROMOCIJO ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU V SLOVENSКИH OBČINAH, PRIMANJKLJAJI TER POTREBE PO DODATNIH STORITVAH IN ZNANJIH**

Na področju politike občine ima zgolj 17 občin (35% vzorca) promocijo zdravja opredeljeno kot del vizije in razvojne strategije občine in je to zapisano v aktih občine (Graf 1). Možnosti aktivnega sodelovanja pri oblikovanju politike promocije zdravja na delovnem mestu (Graf 2) imajo v 33 občinah (69% vzorca). Merjenje organizacijske klime pri zaposlenih (Graf 3) se enkrat na leto meri le v 16 občinah (33% vzorca).

Na področju zdrave prehrane je zaskrbljujoče, da imajo le 3 občine (6% vzorca) akcijski načrt (Graf 4) na področju uživanja zdrave prehrane, čeprav so v 15 občinah (31% vzorca) odgovorili, da imajo na voljo dovolj finančnih sredstev in/ali materialnih virov za razvijanje ukrepov na področju zdrave prehrane (Graf 5). Tudi sodelovanje zaposlenih pri izvajanju ukrepov na področju zdrave prehrane (Graf 6) je omejeno, saj je takšno sodelovanje s strani zaposlenih prisotno le v 14 občinah (29% vzorca).

Področje zdrave prehrane je še vedno med področji, kateremu se posveča premalo pozornosti, saj je vodstvo opravilo oceno potreb (Graf 7) zdrave prehrane med zaposlenimi le v 6 občinah (12% vzorca). Pozitivno delovanje občin se kaže v tem, da ima vsaj 29 občin (60% vzorca) na razpolago jedilnico (Graf 8), čeprav se zaposlene ne obvešča o zdravem prehranjevanju in pitju na delovnem mestu (Graf 9), kar ne počnejo v 29 občinah (60% vzorca).

Na področju promocije zdravja na delovnem mestu, ki se nanaša na telesne aktivnosti imajo le 4 občine (8% vzorca) izdelan načrt za spodbujanje telesnih aktivnosti zaposlenih (Graf 10), čeprav je 15 občin navedlo (31% vzorca), da v občini obstaja na voljo dovolj finančnih in



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

materialnih sredstev za razvijanje in spodbujanje dejavnosti za spodbujanje telesnih aktivnosti zaposlenih (Graf 11). V 6 občinah (12% vzorca) so tudi opravili oceno potreb na področju telesnih aktivnosti zaposlenih, vendar je le v 3 občinah (6% vzorca) tudi organizirano razgibavanje med delovnim časom (Graf 13).

5 občin (10% vzorca) je navedlo, da imajo za zaposlene organizirane športne dejavnosti pred in/ali po delovnem času (Graf 14). Na tem področju obstaja še veliko možnosti izdelave načrta telesnih aktivnosti in razvoja tega področja, saj je kar 16 občin (33% vzorca) navedlo, da imajo zaposleni dostop do športnih objektov/infrastrukture na drugih lokacijah (Graf 15), 21 občin (44% vzorca) pa je navedlo, da zaposlene obveščajo o telesni dejavnosti in aktivnem življenju (Graf 16).

Na področju spopadanja s stresom so le 3 občine (6% vzorca) navedle, da v občini obstaja akcijski načrt za obvladovanje stresa (Graf 17), čeprav je 14 občin (29% vzorca) navedlo, da v občini obstajajo tako finančni, kot tudi materialni viri za razvijanje dejavnosti/ukrepov za obvladovanje stresa (Graf 18). V 9 občinah (19% vzorca) so navedli, da zaposleni sodelujejo pri razvijanju dejavnosti/ukrepov za obvladovanje stresa (Graf 19). Izvajanje ukrepov za prilagajanje delovnih obremenitev (Graf 20), kot so npr. roki, hitrost dela, količina dela, ... izvajajo v 17 občinah (35% vzorca). V 34 občinah (71% vzorca) že izvajajo ukrepe za povečanje nadzora zaposlenih nad lastnim delom, kot je npr. gibljiv delovni čas, gibljivi odmori, itd. (Graf 21). V 9 občinah (19% vzorca) organizacija nudi zaupno svetovanje ali pomoč zaposlenim, ki trpijo zaradi stresa (Graf 22). Organizacija posreduje informacije o stresu zaposlenim (Graf 23) v 19 občinah (40% vzorca).

Ugotovimo lahko, da v občinah ne izvajajo aktivnosti na področju promocije zdravja, ki se dotika telesnih aktivnosti. Možnosti vsekakor obstajajo, saj ima veliko zaposlenih omogočen dostop do športnih objektov v občini, ni pa opredeljene strategije, ki bi s predlogi izvajanja telesnih aktivnosti pozitivno vplivala na zdravje zaposlenih. Akcijski načrt za obvladovanje stresa imajo le v 3 občinah (6% vzorca), čeprav je na voljo dovolj finančnih in/ali materialnih sredstev za razvijanje dejavnosti in ukrepov za obvladovanje stresa v 14 občinah (29% vzorca). Sodelovanje delavcev pri razvijanju dejavnosti in/ali ukrepov za obvladovanje stresa je prisotno v le 9 občinah (19% vzorca). Ukrepi za prilagajanje delovnih obremenitev se izvajajo v 17 občinah (35% vzorca), ukrepi za povečanje nadzora zaposlenih nad lastnim delom pa se izvajajo v 34 občinah (71% vzorca). Zaupno svetovanje ali pomoč zaposlenim, ki trpijo zaradi stresa je prisotno v 9 občinah (19% vzorca) in v 19-ih občinah (60% vzorca) se posreduje zaposlenim informacije o stresu po internetu, intranetu, elektronski pošti, na informativnih sestankih, na razgovorih, z objavami v internem glasilu ali na oglasni deski, z dogodki in podobno.





**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

## **SKLEPNE UGOTOVITVE IN PRIPOROČILA OBČINAM**

S pomočjo analize podatkov, ki so bili pridobljeni, lahko ugotovimo, da je količina delovanja na področju promocije zdravja na delovnem mestu v občinah zelo omejena, saj ima le 17 občin (35% vzorca) promocijo zdravja kot del vizije in razvojne strategije, kar je zapisano tudi v aktih občine. Ker takšna vizija in razvojna strategija ne obstaja v večini slovenskih občin, je tudi količina aktivnosti, ki so povezane s promocijo zdravja na delovnem mestu, zelo omejena oziroma, kjer takšna strategija ne obstaja, gre zgolj za stihijsko delovanje, ki verjetno nima želenih učinkov, ki so povezani z zmanjševanjem odsotnosti zaradi bolniškega dopusta, izboljševanjem zdravstvenega stanja zaposlenih in podobno

Glede na dejstvo, da so slovenske občine institucije, ki izvajajo oblastna dejanja na lokalni ravni in skrbijo za uspešen razvoj lokalnega okolja in občanov, bi nujno morale biti vzor uspešne in zdrave organizacije, ki daje kar najboljše rezultate. Na žalost pa je realnost drugačna, da ne rečemo nasprotna.

Analiza stanja prehranskih navad in telesnih aktivnosti je pokazala, da ima glavnina zaposlenih skromne navade. Gre tudi za organizacijski problem, ki se odraža v neustreznih prostorih in neorganiziranosti prehrane med delovnim časom.

Eno ključnih vprašanj pri izvajanju ukrepov promocije zdravja je stres na delovnem mestu. Na tem mestu smo prišli do zaskrbljujočih podatkov. Iz podatkov analize pridemo do podatka, da več kot 80% uslužbencev občuti večjo količino stresa. Domala vsi anketiranci pa občutijo vsaj malo stresa, saj je le dobri 3% anketirancev poročalo, da stresa ne občutijo.

Iz rezultatov analize jasno izhaja, da so psihosocialna tveganja na delovnih mestih v slovenskih občinah še kako prisotna. Če izhajamo, da med ključne dejavnike, ki vplivajo na duševno zdravje in povzročajo stres, uvrščamo še zlasti ustrahovanje, nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, fizično in verbalno nasilje na delovnem mestu, vključno z grožnjami z nasiljem, pa tudi različne oblike diskriminacije neustrezne organizacije dela oziroma vodstva, lahko potrdimo, da so omenjeni dejavniki še kako prisotni.

Na podlagi izsledkov lahko podamo zaključek, da je med ključnimi dejavniki, ki vplivajo na duševno zdravje v slovenskih občinah potrebno izpostaviti, ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu, fizično in verbalno nasilje, neustrezno vodenje ter organizacija dela, vsekakor pa posledično prevelika količina stresa na delovnem mestu. Kot že omenjeno, kaže analiza stanja prehranskih navad in telesne aktivnosti zelo skromne rezultate.

Dejstva, da sta tako psihično kot fizično zdravje med seboj prepletena in soodvisna, ter en drugega pogojujeta, ne moremo spregledati.



**KREPITEV TELESNEGA IN DUŠEVNEGA ZDRAVJA  
ZAPOSLENIH V SLOVENSКИH OBČINAH**  
(PROJEKT SOFINANCIRA ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE)

Glede na splošno psihofizično stanje zaposlenih v slovenskih občinah bodo morale le te v prihodnosti pričeti z aktivno promocijo zdravja na delovnem mestu. Raziskave so pokazale, da vsak evro, namenjen promociji zdravja na delovnem mestu, prinaša donos v višini od 2,5 do 4,8 EUR zaradi manjših stroškov izostajanja od dela, presentizma...

To bodo lahko dosegle le s kombinacijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebnostnega razvoja.

SINDIKAT OBČIN SLOVENIJE

**Projekt "Krepitve telesnega in duševnega zdravja zaposlenih v slovenskih občinah" je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.**