

The logo for NIJZ (National Institute for Public Health) consists of the letters 'NIJZ' in a bold, blue, sans-serif font. The 'I' and 'J' are connected, and the 'Z' has a distinctive shape.

Nacionalni inštitut  
za javno zdravje

The background features a complex network of light blue lines and shapes, including rectangles and circles, creating a sense of connectivity and structure. Silhouettes of various people in professional and casual settings are scattered throughout, some standing on the lines, others in the background, suggesting a diverse workforce and community.

**DUŠEVNO ZDRAVJE**  
**NA DELOVNEM MESTU**

## DUŠEVNO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU

Avtorice: Maja Bajt, Helena Jeriček Klanšček, Karmen Britovšek

Del besedila v 2. poglavju je prispevala Jasmina Krajnc.

Oblikovanje: Andreja Frič

Lektura: Nuša Mastnak

Izdajatelj: Nacionalni inštitut za javno zdravje, Trubarjeva 2, Ljubljana

Elektronski vir.

Spletni naslov: <http://www.nijz.si/>

Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2015

Priročnik je nastal v okviru projekta Znanje za zdravje delavcev (NIJZ, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Obalna sindikalna organizacija, Inštitut za produktivnost)

Projekt Znanje za zdravje delavcev je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Zaščita dokumenta

© 2015 NIJZ

Vse pravice pridržane. Reprodukcijska po delih ali v celoti na kakršenkoli način in v kateremkoli mediju ni dovoljena brez pisnega dovoljenja avtorja. Kršitve se sankcionirajo v skladu z avtorsko, pravno in kazensko zakonodajo.

---

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

616.89-008.1-057.11(035)(0.034.2)

331.442(035)(0.034.2)

DUŠEVNO zdravje na delovnem mestu [Elektronski vir] / [avtorice Maja Bajt ... et al.]. - El. knjiga. -

Ljubljana : Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2015

Način dostopa (URL): <http://www.nijz.si/>

ISBN 978-961-6911-83-2 (pdf)

1. Bajt, Maja, 1980-

282708224

**DUŠEVNO ZDRAVJE  
NA DELOVNEM MESTU**

# PREDGOVOR

*Zdravje je najpomembnejša vrednota v družbi, in zdravi prebivalci so njen največji kapital. A zdravje ni samo telesno, ampak tudi duševno in pomeni tudi socialno blagostanje. Kako se počutimo, kako se spoprijemamo s stresom v vsakdanjem življenju, kako uresničujemo svoje zmožnosti in prispevamo k okolju, v katerem delamo in živimo, je le nekaj elementov duševnega zdravja. Raziskave kažejo, da motnjo v duševnem zdravju v določenem obdobju v življenju izkusi najmanj vsak četrty prebivalec, kar pomeni, da se s tem problemom bolj ali manj srečujemo vsi in je del našega vsakdanjega življenja. Kljub temu pa še vedno lažje spregovorimo s prijatelji ali sodelavci o npr. sladkorni bolezni ali bolečini v križu kot pa o duševni motnji. Čeprav se stanje v zadnjih desetletjih že pomembno izboljšuje, pa se duševnih motenj, še zlasti duševnih bolezni, še vedno držijo stereotipi in stigma. Še vedno se prepogosto razmišlja, da morajo ostati težave v duševnem zdravju skrite za štirimi stenami, da se moramo duševne bolezni sramovati in da si ne zasluži toliko sočustvovanja in pozornosti, kot si jih fizične bolezni. Pomeni tudi, da veliko ljudi duševnih motenj in bolezni še vedno ne razume, zato tudi ne vedo, na kakšen način takim osebam lahko pomagajo. S takimi problemi se prav gotovo srečujejo tudi zaposleni in delodajalci. Delovni proces je pomemben varovalni dejavnik dobrega duševnega zdravja, saj zaposleni doživljajo pozitiven občutek vključenosti in koristnosti, kreativnosti, potrditve v delu, podpore sodelavcev. Po drugi strani pa se na delovnem mestu lahko pojavljajo monotone delovne naloge brez vsebine, prezahtevne naloge, preveč dela ali pa strah za izgubo službe, kar vse lahko vodi v stres na delovnem mestu. Za posledicami psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu trpi več kot četrtyina zaposlenih v Evropski uniji. V številnih državah članicah Evropske unije se povečuje izostajanje z dela zaradi težav z duševnim zdravjem. Poleg izostajanja z dela so posledice duševnih motenj tudi manjša delovna storilnost, manjša motivacija in večja fluktuacija. Delodajalci so zakonsko zavezani upravljati vse vrste tveganj, povezanih z varnostjo in zdravjem delavcev, vključno s tveganji za njihovo duševno zdravje. Vendar pa je promocija duševnega zdravja ključna, saj vlaganje v duševno zdravje in dobro počutje delavcev prinaša koristi tako organizacijam kot zaposlenim.*

*Priročnik daje uvid v posamezne duševne motnje in duševne bolezni, predvsem pa nakazuje izhodišča za preprečevanje in obvladovanje stresa in depresije, ki sta najpogostejši motnji. Dragoceni so vaje in vprašalniki, ki bralcu pomagajo razumeti počutje in raven stresa ter ga seznanijo z različnimi tehnikami sproščanja, čuječnosti, reševanja problemov, vse z namenom krepitev dobrega počutja in reševanja stisk na delovnem mestu in širše.*

*Priročnik je namenjen delodajalcem in zaposlenim, saj je za doseganje uspeha ključno sodelovanje obojih. Prav tako pa je treba promocijo duševnega zdravja vključiti v celosten pristop k povečevanju in spodbujanju varnosti in zdravja ter dobrega počutja zaposlenih na delu. Ta priročnik je lahko pri tem v pomoč.*

*Ada Hočevar Grom, predstojnica Centra za razvoj in preučevanje zdravja, NIJZ*

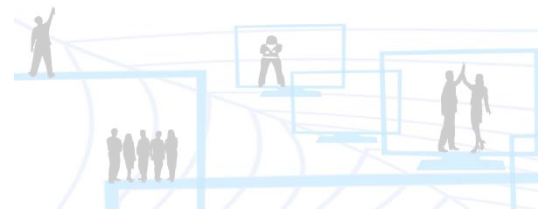
## VSEBINA

<b>1.0 DUŠEVNO ZDRAVJE</b> .....	7
1.1 Kaj je duševno zdravje .....	7
1.2 Kaj so duševne motnje, duševne bolezni.....	8
1.3 Kaj vpliva na posameznikovo duševno zdravje.....	9
1.4 Kratka predstavitev posameznih duševnih motenj.....	9
1.5 Preprečevanje duševnih motenj, učinkovito spoprijemanje z vsakodnevnimi težavami, skrb zase ..	12
1.6 Viri in literatura .....	15
<b>2.0 O STRESU</b> .....	16
2.1 Spoznajmo stres.....	16
2.2 Simptomi in znaki stresa.....	22
2.3 Stres na delovnem mestu .....	24
2.3.1 Nekaj podatkov o doživljanju stresa na delovnem mestu .....	24
2.3.2 Simptomi in znaki stresa pri delu na ravni posameznika in organizacije .....	25
2.3.3 Vzroki za stres pri delu – psihosocialni dejavniki tveganja .....	26
2.3.4 Ravnih delovanja na področju zmanjševanja psihosocialnih dejavnikov tveganja .....	27
2.3.5 Ukrepi za zmanjševanje psihosocialnih dejavnikov tveganja .....	28
2.3.6 Količina doživetega stresa glede na delovno mesto .....	32
2.3.7 Spoprijemanje s stresom na delovnem mestu, ukrepi delovne organizacije .....	33
2.3.8 Promocija pozitivnih psihosocialnih dejavnikov .....	35
2.4 Viri in literatura .....	43
<b>3.0 IZGORELOST IN DEPRESIJA</b> .....	45
3.1 Izgorelost .....	45
3.1.1 Proces razvoja izgorelosti .....	47
3.1.2 Znaki in simptomi izgorelosti pri posamezniku .....	47
3.1.3 Znaki izgorelosti na ravni organizacije .....	48
3.1.4 Preprečevanje izgorelosti v organizaciji.....	48
3.1.5 Samopomoč in preventiva pri izgorelosti.....	49
3.1.6 Viri in literatura .....	51
3.2 Depresija .....	52
3.2.1 Zakaj je pomembno odkrivati ogroženost za depresijo.....	52
3.2.2 Simptomi in znaki depresije .....	52
3.2.3 Depresija na delovnem mestu .....	53
3.2.4 Kaj vpliva na razvoj depresije.....	53

3.2.5 Zdravljenje depresije .....	53
3.2.6 Kako lahko pomagam sodelavcu s težavami v duševnem zdravju.....	54
3.2.7 Podpora sodelavcu, ki ima težave v duševnem zdravju, ko se po daljši bolniški odsotnosti vrne na delovno mesto (za vodstveni kader) .....	56
3.2.8 Viri in literatura .....	58
<b>4.0 SPOPRIJEMANJE S STRESOM .....</b>	<b>59</b>
4.1 Splošno o spoprijemanju s stresom, bolj/manj uspešni načini .....	59
4.2 Sedem stopenj reševanja problemov .....	65
4.3 Krepimo odpornost proti stresu.....	69
4.4 Naučimo se sproščanja .....	69
4.5 Čuječnost je več kot le način spoprijemanja s stresom .....	72
4.5.1 Kaj je čuječnost.....	72
4.5.2 Čuječnost v praksi .....	73
4.5.3 Čuječnost na delovnem mestu.....	74
4.6 Viri in literatura .....	85

## 1.0

## DUŠEVNO ZDRAVJE



## 1.1 Kaj je duševno zdravje

Svetovna zdravstvena organizacija definira zdravje kot stanje **popolnega telesnega, psihološkega in socialnega blagostanja**. Zdravje torej ne pomeni samo odsotnosti bolezni, temveč tudi določeno stopnjo telesnega in duševnega razvoja ter socialne blaginje, kar je neizogibno vpeto med determinante oziroma določilnice zdravja (individualne, okoljske, družbene, institucionalne ...).

*Zatorej lahko upravičeno trdimo, da ni zdravja brez duševnega zdravja.*

Ker duševno zdravje ni le odsotnost duševne motnje/bolezni, ga lahko definiramo kot **posameznikovo splošno dobro počutje, ki vključuje občutek izpolnjenosti in izkoriščenost vseh posameznikovih potencialov**. Tako tudi duševno zdravje zajema vse: od videza, vedenja, mišljenja, govora do čustvovanja in razpoloženja. Zajema odnos do sebe, drugih in sveta. Pomeni temperament, vedenjske vzorce in duševne motnje (različnih intenzitet in tipov), če obstajajo. Duševno zdravje je osnovano telesno in je celostno prepleteno z zdravjem nasploh (ni le njegova podenota). Je stanje dobrega psihičnega počutja, v katerem lahko vsak posameznik prepozna svoje zmožnosti, se sooča z običajnimi življenjskimi stresi, produktivno dela in prispeva k skupnosti. Vsaka psihična stiska še ne pomeni duševne motnje, saj so psihične stiske večinoma prehodne, pojavljajo se ob večjih življenjskih spremembah (npr. izguba službe, ločitev ...) in jih posamezniki sami premagajo. Če pa stiska traja predolgo in s tem vpliva na eno življenjsko področje ali več ali pa če ima posameznik občutek, da ne zmore sam, si lahko poišče pomoč strokovnjaka za duševno zdravje (psihološka, klinično-psihološka, psihiatrična pomoč). Večja kot je stiska, več pomoči posameznik običajno potrebuje.

*Pomoč je ob večji stiski smotrno poiskati čim prej. Duševne motnje niso znak posameznikove šibkosti, in iskanje pomoči ni sramotno.*

## 1.2 Kaj so duševne motnje, duševne bolezni

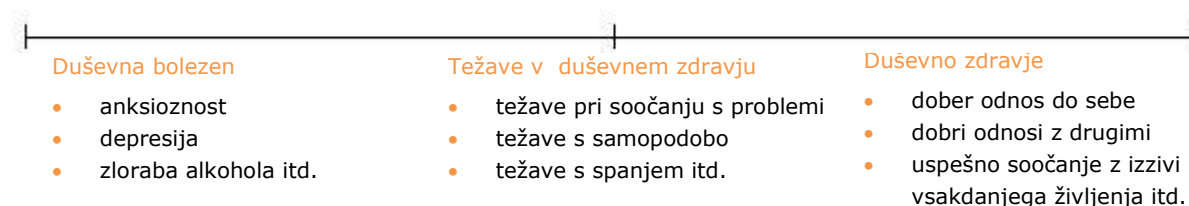
Kadar govorimo o duševnem zdravju, največkrat nehote tudi pomislimo na nasprotni pol tega pojma, na duševno bolezen. Kaj pravzaprav je duševno zdravje in kaj duševna bolezen? **Včasih je meja med (duševno) boleznijo in (duševnim) zdravjem zelo jasno izražena, a največkrat ni.** Ravno v primeru duševnega zdravja črno-belo pojmovanje sproža marsikatera vprašanja in nejasnosti. Ali je nekdo, ki ima slabo samopodobo, duševno zdrav ali bolan? Kaj pa nekdo, ki ima težave v medsebojnih odnosih? Duševnega zdravja ne moremo opredeliti črno-belo, zato je bolje govoriti o **kontinuumu**: od duševnega zdravja do duševne bolezni. Lahko bi tudi rekli od pozitivnega (občutek dobrega počutja, uravnovešeno čustvovanje, optimizem, zadovoljstvo, pozitivna samopodoba, občutek moči in sposobnost soočanja s težavami) do negativnega duševnega zdravja (različne duševne motnje – posttravmatska stresna motnja, depresija, anksiozne motnje itd.) (slika 1).

Kontinuum lahko razumemo tudi tako:

- Duševno zdravje pomeni na primer dober odnos do sebe, dobre odnose z drugimi, uspešno spoprijemanje z izzivi v vsakdanjem življenju, zmožnost uspešnega šolanja in pridobitnega dela, skrb za svoje probleme in njihovo reševanje itd.
- Težave v duševnem zdravju, ki še ne predstavljajo duševne motnje, pač pa so že lahko pokazatelj določenih težav in so lahko dejavnik tveganja za razvoj duševnih motenj. Med te težave sodijo na primer težave pri spoprijemanju s problemi, slabša samopodoba, škodljivo pitje alkohola, šolska neuspešnost, težave s spanjem itd.
- Duševne motnje v kontinuumu delimo v dve kategoriji: duševne motnje, ki pestijo aktivno populacijo in so v izjemnem porastu, zanje poznamo preventivne ukrepe in jih uspešno zdravimo. Sem spadajo stresne motnje, anksiozne motnje, unipolarna depresija, bipolarna motnja razpoloženja, odvisnost od psihoaktivnih snovi itd. V drugo skupino spadajo duševne motnje, ki so po poteku kronične in potrebujejo dolgotrajno zdravljenje, rehabilitacijo, dolgotrajno oskrbo in druge oblike kontinuirane bolj ali manj stalne psihosocialne oblike pomoči. Sem spadajo: psihotične motnje, organske duševne motnje, demence itd.

Glede na zahteve in izzive, ki jih pred posameznika postavlja življenje, smo lahko v danem trenutku v različno dobri ali slabi duševni kondiciji.

### Kontinuum duševnega zdravja



**Slika 1.** Kontinuum duševnega zdravja (meje med posameznimi kategorijami zdravje/težave/bolezen so simbolične, saj je težko določiti, kje se zdravje prevesi v težavo, težava pa v bolezen). Povzeto po Understanding U: Managing the ups and downs of life.



Kot velja za osnovno opredelitev zdravja, tudi duševno zdravje pomeni mnogo več kot le odsotnost duševne bolezni (npr. depresija, anksioznost), saj se nanaša na vse vidike našega življenja: od videza, vedenja, mišljenja, čustvovanja do tega, kakšen odnos imamo do samega sebe in do drugih ter kako se soočamo z izzivi in zahtevami življenja. Duševno zdravje lahko razumemo kot preplet temperamenta, vedenjskih vzorcev in (prisotnih ali odsotnih) duševnih motenj različnih intenzitet in tipov (Marušič, 2003).

### 1.3 Kaj vpliva na posameznikovo duševno zdravje

**Na duševno zdravje posameznika vplivajo različni osebni dejavniki pa tudi dejavniki iz okolja:** biološki in psihološki, sociološki, ekonomski, politični in kulturni, pomembni tudi družinska struktura, medosebni odnosi v njej, odnosi na delu, zaposlitvene možnosti, zdravstveni in socialni sistem itd.

Pez in drugi (2006) poudarjajo, da so ključni dejavniki, ki so povezani z duševnim zdravjem, naslednji:

- Temeljni demografski dejavniki: spol, starost, zakonski stan, etničnost, socialno-ekonomski status. Ti dejavniki v interakciji z osebnostnimi lastnostmi ne vplivajo le na pojav težav v duševnem zdravju, temveč tudi na njihov potek, njihovo reševanje ipd.
- Dejavniki socialnega omrežja, zlasti bližnji in zaupni odnosi. Ti dejavniki lahko delujejo kot dejavniki tveganja ali varovalni dejavniki za nastanek in razvoj duševnih težav. Občutek pomanjkanja socialne opore ima lahko negativen vpliv na duševno zdravje, prav tako pritiski v bližnjih odnosih.
- Podatki o pomenljivih dogodkih v posameznikovem življenjskem poteku, ki zahtevajo psihološko prilagajanje: izguba partnerja, izguba zaposlitve, rojstvo otroka ipd. Tudi ti so dejavniki tveganja za nastanek in razvoj duševnih motenj.

### 1.4 Kratka predstavitev posameznih duševnih motenj

Težave v duševnem zdravju se lahko pojavljajo kadarkoli v življenju in pri vsakem posamezniku. Večina duševnih motenj oz. bolezni se prične med 18. in 30. letom starosti. Ključne skupine duševnih motenj so (po klasifikacijah DSM-IV, MKB-10):

**Organske, simptomatske duševne motnje:** imajo vzroke v možganski bolezni, možganski poškodbi ali drugih stanjih, ki povzročajo motnje v možganski dejavnosti. Sem spadajo različne motnje na področju mišljenja, zaznavanja, čustvovanja ali osebnosti, ki so lahko posledica različnih možganskih bolezni, poškodb ali drugih okvar (različne vrste delirija, demence, amnestične motnje in duševne motnje, ki so posledica splošnega zdravstvenega stanja, npr. različnih infekcij, srčno-žilnih bolezni itd.).

**Duševne in vedenjske motnje zaradi uživanja psihoaktivnih snovi:** to so motnje, ki so posledica zlorabe alkohola in odvisnosti od njega ter zlorabe drugih psihoaktivnih snovi (opioidov, kanabinoidov, sedativov in hipnotikov, kokaina, drugih stimulansov, halucinogenov, tobaka, hlapljivih topil ter kombinacije več psihoaktivnih snovi) in odvisnosti od njih.

**Shizofrenija, shizotipske in blodnjave motnje:** obsegajo več različnih motenj, ki potekajo zelo različno in imajo različne vzroke, pojavijo se enkrat v življenju ali večkrat. Ključno zanje je, da posameznik izgubi stik z realnostjo (napačno oceni točnost lastnih misli in zaznav, kljub nasprotnim dokazom). Gre za motnje mišljenja (npr. blodnje – preganjalne, nanašalne ..., nejasno povezane misli, razrahljani miselni tok), motnje zaznavanja (prisluhi, prividi, halucinacije telesnih občutkov), motnje čustvovanja (evforična stanja, depresivna stanja, grozavost ...), motnje hotenja (brezvoljnost, apatija). Psihotični simptomi so sestavni deli več motenj: shizofrenije (psihoza se ponavlja, traja vsaj šest mesecev), shizotipske motnje (bizarnost mišljenja, vedenja ...), shizoafektivne motnje (čustveni in shizofrenski simptomi), blodnjave motnje (ena ali več dolgotrajnih blodenj z različno vsebino, npr. preganjalska ...). Psihotični simptomi se pojavljajo tudi pri bipoloarnih motnjah, depresijah in manijah, kratkih psihotičnih epizodah, psihotičnih motnjah zaradi uživanja psihoaktivnih snovi, zaradi organskih bolezni.

**Razpoloženske (afektivne) motnje:** ključna je trajnejša sprememba razpoloženja v obliki depresije, manije, bipolarne motnje, trajnih razpoloženskih motenj.

- **Depresivna epizoda:** ena izmed bolj prepoznanih motenj označuje kompleksno stanje, za katero so značilne spremembe v razpoloženju, mišljenju, vedenju in medosebnih odnosih. Ključni simptomi: vsaj dva tedna trajajoča žalost, pobitost, občutki praznine; izguba volje, veselja, zanimanja za dejavnosti, ki so človeka prej veselile; nespečnost ali pretirana zaspanost, spremembe apetita (povečan ali zmanjšan), utrujenost, pomanjkanje energije, upočasnjenost, nemir, tesnoba, razdražljivost, jeza, motnje koncentracije, pozornosti, spomina, občutki krivde, nesposobnosti, manjvrednosti, neprijetni telesni znaki, kot npr. bolečina v prsih, razbijanje srca, prebavne motnje, znojenje, omotica, težko dihanje ..., v hujših primerih tudi misli na samomor ali strah pred smrtjo. Ločimo blago depresivno epizodo (dva ali trije simptomi), zmerno depresivno epizodo (do pet simptomov), hudo depresivno epizodo (več simptomov). Depresivna epizoda se lahko pojavi le enkrat v življenju ali večkrat. Več o depresiji v tretjem poglavju.
- **Manična epizoda:** pri manični epizodi gre, drugače kot pri depresivni, za privzdignjeno razpoloženje, ki se lahko stopnjuje. Lahko se stopnjuje od hipomanije (trajna razpoloženska vznesenost, povečana energija, fizična aktivnost, zgovornost, številni stiki z ljudmi, povečana spolna aktivnost, manjša potreba po spanju; tudi razdražljivost, domišljavost ...) do prave manične epizode, pri kateri se naštetih simptomov stopnjujejo do te mere, da lahko človeka socialno, finančno ali celo življenjsko ogrožajo (npr. pretirano nakupovanje, menjavanje spolnih partnerjev, divjanje z avtomobilom ...).
- **Bipolarna motnja:** izmenjavanje obdobjev manije in depresije.
- **Trajne razpoloženske motnje:** gre za trajno spremembo razpoloženja, ker intenzivnost doživljanja ni taka, da bi lahko govorili o depresivni ali manični motnji. Ločimo dve obliki: ciklotimijo – trajna nestanovitnost razpoloženja, menjavanje blage vznesenosti in blažje depresije – ter distimijo – kronično slabo razpoloženje.

**Nevrotske, stresne in somatoformne motnje:** predstavljajo sklop motenj, za katere je značilen miselni, čustveni, telesni in vedenjski odgovor na dejansko ali grozečo nevarnost, problematične so predvsem, če so pretirane in neobvladljive.

- **Anksioznost:** ključni znaki/simptomi so telesni (tiščanje v prsih, pospešen srčni utrip, mravljinca, občutek dušenja, mišična napetost ...), miselni (zaskrbljujoče misli, težave s pozornostjo), čustveni (strah, nemir, napetost), vedenjski (umik, izogibanje). Anksioznost se lahko stopnjuje do paničnih napadov (stanje izrazite tesnobe, ko se pojavi več znakov in hkrati preplavijo človekovo telo), človek ima neprijeten občutek, da bo izgubil zavest, da ga bo kap, da bo umrl.
- **Fobije** so anksiozne motnje, ki se pojavljajo samo v določenih okoliščinah, sicer niso nevarne, trajajo pa različno dolgo (strah pred določenimi živalmi, odprtimi/zaprtimi prostori ...).
- **Panična motnja:** ponavljajoči se napadi hude tesnobe, ki se ne omejujejo na kako posebno okoliščino, so nenapovedljivi, pojavijo se različni telesni (bolečina v prsih, občutek dušenja, vrtoglavica) in duševni znaki (strah pred smrtjo, izguba kontrole ...).
- **Generalizirana anksiozna motnja:** neopredeljen strah oziroma prosto lebdeča tesnoba; gre za nenehno zaskrbljenost za nekoga ali nekaj, nervoznost, napetost, pričakovanje nevarnosti.
- **Obsesivno kompulzivna motnja:** pojavljanje vsiljivih, prisilnih misli in/ali dejanj – kompulzij. Obsesivne misli so nehotne misli, predstave, podobe ali impulzi, ki se ponavljajoče vsiljujejo v zavest človeka, da se jim ne more upreti, čeprav se zaveda njihove nesmiselnosti. Razlog za to je huda tesnoba, ki jo takšne misli vzbudijo v človeku, saj so običajno povezane z nečim, kar zanj ni sprejemljivo (npr. koga poškodovati). Hudo tesnobo tak človek upravlja s kompulzijami v obliki vedenja (npr. štetje, umivanje, preverjanje) ali v obliki miselnih dejanj (npr. molitev, ponavljanje besed), ki so ponavljajoča se in jih človek počne kot ritual.
- **Anksiozna motnja kot reakcija na stres:** znaki anksioznosti, ki se pojavljajo kot reakcija na stres, razdražljivost, tudi občutki praznine in čustvene otopelosti.
- **Somatoformne motnje:** čustva se izrazijo posredno s telesnimi znaki, kot so bolečine po telesu, glavoboli, srčno-žilne težave, motnje spanja, apetita. Posameznik, ki trpi zaradi somatoformnih motenj, ima občutek, da je hudo telesno bolan, vendar zdravniške preiskave skoraj nikoli ne potrdijo organskih podlag težav.

**Motnje osebnosti in vedenja v odrasli dobi:** vzorci osebnostnih motenj se pojavljajo že v otroštvu in mladostništvu in se nadaljujejo v odraslo dobo. Nanašajo se na skrajno poudarjenost nekaterih osebnostnih lastnosti. So trajne, neprilagodljive, nespremenljive in se kažejo v vedenju, mišljenju in čustvovanju. Vodijo v težave na socialnem, zaposlitvenem in drugih področjih. Ključne osebnostne motnje so: paranoidna (občutljivost, sumničavost, ljubosumnost), shizoidna (izogibanje socialnih stikov, bližine), ekscentrična (izogibanje bližine, ekscentričnost), disocialna (brežčutnost, impulzivnost, egocentričnost, slab samonadzor, ni krivde, sramu), narcisistična (nizko samozaupanje, slaba samopodoba in grandiozna obramba pred tem), histrionična (plitvo, labilno čustvovanje, pretirano izražanje čustev, dramtiziranje, egocentričnost), čustveno neuravnovešena (impulzivni tip – jeza, slaba samokontrola, nasilje; borderline tip – strah pred zavrtnitvijo, nihanje samospoštovanja, nestabilnost v medosebnih

odnosih, občutki praznine), izogibajoča se (tesnoba, zaskrbljenost, izogibanje), anankastična (perfekcionizem, popolnost, red), odvisnostna (zanašanje na druge, nezmožnost odločanja, strah pred zapuščanjem).

**Vedenjski simptomi, povezani s fiziološkimi motnjami in telesnimi dejavniki:** se pogosteje pojavljajo v obdobju odraščanja in zgodnje odraslosti ter so povezani s težavami v duševnem zdravju. Posebej izpostavljamo motnje hranjenja. Ločimo nekaj ključnih: anoreksija nervroza (motnja v zaznavanju podobe lastnega telesa, močan strah pred debelostjo, načrtovana izguba telesne teže, telesna teža je pod pričakovanimi 85 % glede na starost in višino, intenziven strah pred pridobivanjem telesne teže kljub podhranjenosti, odklanjanje hrane, izogibanje kalorični hrani, bruhanje, pretirana telesna aktivnosti, uporaba zaviralcev apetita ali odvajal, motnje v delovanju telesa), bulimija nervroza (preokupacija s hranjenjem, močno hrepenenje po hrani, epizode pretiranega hranjenja – velika količina hrane v kratkem času, pomanjkanje kontrole nad hranjenjem, preprečevanje dviga telesne teže s samopovzročenim bruhanjem, uporaba odvajal, zaviralcev apetita, pretirana telesna dejavnost, vrednotenje sebe po videzu in teži, večkratna ponovitev takšnega vedenja v krajšem času), kompulzivno prenajedanje (pretirano uživanje velikih količin hrane, prenajedanje po malem čez dan ali v epizodah, temu se ne more upreti kljub poskusom vzpostaviti nadzor in občutkov krivde), debelost (če so vzrok psihološki dejavniki).

Po ocenah iz leta 2011 naj bi vsako leto več kot tretjina oziroma okoli 164 milijonov Evropejcev trpelo zaradi različnih duševnih motenj. V svetu duševne in vedenjske motnje predstavljajo slabo desetino (7,4 %) bremena bolezni. Med njimi je na prvem mestu depresija, sledijo tesnoba (anksioznost), motnje zaradi zlorabe drog, alkohola in shizofrenija. Ljudje z duševnimi motnjami so ranljiva skupina, pogosto marginalizirana, stigmatizirana, diskriminirana in izključena iz polne participacije v družbi.

## 1.5 Preprečevanje duševnih motenj, učinkovito spoprijemanje z vsakodnevnimi težavami, skrb zase

V zadnjih letih smo priča številnim spremembam na področju življenja in dela: spreminjanju narave dela, vsesplošni negotovosti, globalizaciji, urbanizaciji, finančni in ekonomski krizi, napredku na področju informacijske tehnologije itn. Vse to ima velik vpliv na telesno in duševno zdravje posameznika, pojavljajo se duševne težave, ki imajo vpliv na posameznika, posledično pa tudi na njegovo družino, delovno organizacijo, sodelavce in širšo družbo.

Na zdravje posameznika vplivajo številni dejavniki, vendar mora posameznik v prvi vrsti sam poskrbeti za lastno zdravje. Zelo pomembna je skrb tako za fizično kot tudi za duševno zdravje, čeprav je duševno zdravje pogosto zanemarjeno. **Skrb zase predstavlja vse aktivnosti, ki imajo namen izboljšanja ali ohranjanja zdravja, zdravljenja in preprečevanja bolezni.** Gre za gibanje, zdravo prehrano, izogibanje poživilom in drugim toksičnim snovem, osebno higieno, izogibanje nezdravim navadam, redne zdravstvene preglede ipd. Skrb zase je močno povezana s samospoštovanjem in

samopodobo posameznika, kvaliteto življenja, daljšo življenjsko dobo, neodvisnostjo in tudi manjšo odsotnostjo z dela (Bobovnik, 2014).

Skrb zase tudi pomeni, da si vzamemo dovolj časa zase, se skušamo bolje spoznati in svojim značilnostim prilagoditi tudi svoje življenjske navade. Znati si moramo vzeti čas za dejavnosti, ki nas veselijo, in za odnose, ki nam veliko pomenijo. Pomembno je, da se naučimo ustreznega čustvovanja (prepoznavanja in sprejemanja lastnih čustev – pozitivnih in negativnih, sprejemanja čustev drugih ljudi, uspešnega in konstruktivnega izražanja čustev, obzirnega upoštevanja čustev drugih ljudi) in učinkovitih načinov spoprijemanja s stresom.

---

*Skrb za zdravje je stvar vsake družbe in države, vendar pa se bomo v tem priročniku v večji meri usmerili v načine, kako si lahko posameznik pomaga sam.*

---

# PRAKTIČNI DEL

## Skrb za lastno duševno zdravje – izdelava osebnega načrta

Naredite si načrt dejavnosti za dobro duševno zdravje v naslednjem mesecu.

1.	Dejavnosti, obveznosti, ki jih moram opraviti v naslednjem mesecu:
	<i>Razmislite, katere od teh dejavnosti, obveznosti so še posebej stresne in kako se nanje lahko pripravite.</i>
2.	Prijetne dejavnosti, ki jih bom v naslednjem mesecu naredil/-a samo zase:
3.	Kdaj bom opravil/-a te prijetne dejavnosti (npr. vsak torek, trikrat tedensko, ob nedeljah):
4.	Kako si bom pomagal/-a, če bom imel/-a odpor in se mi ne bo ljubilo:
5.	Kaj bom naredil/-a z negativnimi mislimi:
6.	S kom se bom pogovoril/-a, če bom imel/-a težave:

## 1.6 Viri in literatura

Kamin, T., in drugi (2009): Duševno zdravje prebivalcev Slovenije. Ljubljana: IVZ RS.

Pez, O., in drugi (2006): Survey instruments and methods. V: Lavikainen, J., in drugi (ur.): Improving Mental Health in Europe. Proposal of the MINDFUL Project. Stakes: Helsinki.

Marušič, A., Zorko, M. (2003): Slovenski samomor skozi prostor in čas. V: Marušič, A., in Roškar, S. (ur.): Slovenija s samomorom ali brez. Ljubljana: DZS.

Dernovšek, Z. M., Gorenc, M., Jeriček, H. (2006): Ko te stresa stres. Ljubljana: IVZ RS.

Čelik, N. (2014): Zavedanje čustev, spoprijemanje z njimi in duševno zdravje. Dostopno 28. avgusta 2015 na spletnem portalu: <http://kakosi.si/>.

Bobovnik, K. (2014): Skrb zase in duševno zdravje. Dostopno 28. avgusta 2015 na spletnem portalu: <http://kakosi.si/>.

Belšak, K. (2015): Duševne motnje – psihične motnje in duševne motnje. Dostopno 28. avgusta 2015 na spletni strani: <http://www.zdstudenti.si/strokovni-prispevki/56-strokovni-prispevki/290-dusevno-zdravje-psihicne-tezave-in-dusevne-motnje>.

Tomori, M., Zihlerl, S. (1999): Psihijatrija. Ljubljana: Littera Picta.

Understanding U: Managing the ups and downs of life. Dostopno 4. septembra 2015 na spletni strani: <https://hr.umich.edu/benefits-wellness/health/mhealthy/mental-emotional-well-being/understanding-mental-emotional-health>.



# 2.0

## O STRESU

### 2.1 Spoznajmo stres

*Stres je fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika, ki se poskuša prilagoditi in privaditi notranjim in zunanjim dražljajem (stresorjem). Stres je popolnoma naraven telesni odziv, ki se pojavi, kadar posameznik oceni, da je ogrožen.*

*Stresor pa je dogodek, situacija, oseba ali predmet, ki ga posameznik doživi kot stresni element in povzroči stres. Stresor začasno zamaje posameznikovo ravnovesje in stres je povsem normalno odzivanje na to dogajanje.*

**Reakcijo organizma na stresor imenujemo stresni ali prilagoditveni sindrom.** Ta poteka v treh fazah, če izpostavljenost stresorju prej ne preneha oz. organizem prej ne kloni. Prvo obdobje je **obdobje vznurjenja (alarm)**. Drugo obdobje je **obdobje odpora organizma proti stresorju (obdobje rezistence)** in tretje je **obdobje izčrpanosti telesa v boju s stresorjem**. V obdobju alarma prevladuje nenadni hormonski odziv oz. izločanje stresnih hormonov adrenalina in noradrenalina, ki naše telo pripravita na boj ali beg (dihanje postane globlje, lahko se pospeši, srčni utrip se poviša, poveča se dovod kisika v mišice itd.). Bistvo stresa so dejanske telesne spremembe z dejanskimi telesnimi posledicami. To, čemur pravimo stres, se nanaša na odziv, ki ga možgani sprožijo, ko situacija, v kateri se znajdemo, od nas zahteva posebno ukrepanje ali pripravljenost na določeno reakcijo. Morda se v tem trenutku nekaj dogaja ali so možgani zaznali možnost, da bi se lahko kaj zgodilo, in telo opozarjajo, da je na to pripravljeno.

**Stresorji in doživljanje stresa niso za vse ljudi enaki in enako težko (ali lahko) rešljivi.** Določajo jih posameznikova osebnost, njegove izkušnje, koliko energije ima, okoliščine, v katerih se pojavijo, ter širše in ožje okolje, v katerem živi. Pomembne so tudi življenjska naravnost posameznika in njegova trdnost ter kakovost medosebnih odnosov z ljudmi, ki ga obdajajo. Določen dogodek bo zato za nekoga predstavljal stresor, za drugega pa dobrodošlo spodbudo v življenju.



Doživljanje stresa je večinoma odvisno od:

- *posameznikovih osebnostnih lastnosti: naučeni načini spoprijemanja s stresom, samospoštovanje, čustvena stabilnost, nagnjenje k perfekcionizmu, energetska opremljenost, starost, pretekle izkušnje ...,*
- *prehodnih (trenutnih) dejavnikov: trenutnega razpoloženja, čustvenega stanja,*
- *situacijskih in drugih zunanjih dejavnikov: socialna opora, materialna in druga sredstva.*

Razmerje med našimi lastnimi zahtevami in zahtevami okolja ter sposobnostjo reševanja je tisto, kar nam pove, ali bo stres škodljivo učinkoval na zdravje (distres oz. negativen stres) ali pa se bomo spoprijeli z njim in nas bo celo spodbudil k dejanjem (eustres oz. pozitiven stres). Ni vsak stres slab oziroma negativen. Za normalno življenje je nekaj stresa nujno

potrebna. Tako lahko npr. pod vplivom kratkotrajnega, blagega stresa delamo bolje, sploh če gre za stres ob obvladljivih izzivih. Tovrstni stres pomembno vpliva na razvoj posameznika (učenje, napredek, prilagajanje spreminjajočemu se okolju). Po drugi strani negativne, dlje časa trajajoče, premočne, preveč številčne ali preveč zgoščene stresne situacije onemogočajo produktivno, učinkovito delo. Imajo škodljiv vpliv na več področij posameznikovega delovanja.

Ločimo še stres, ki deluje akutno oz. kratkotrajno in nima večjih posledic, in kronični stres, ki traja dlje časa in zahteva dolgoročno fiziološko prilagoditev. Poleg tega je treba opozoriti tudi na stres, ki se ga manj zavedamo, a je prisoten. Gre za doživljanje stresa zaradi vzrokov iz tretjega vira (psihološki in družbeni sprožilci, ki so prisotni v 21. stoletju, grožnje zaradi situacij, ki bi se lahko zgodile).

**Stres je lahko realen (dejanski) ali namišljen (skrbi, ki si jih povzročamo).**

- Spremenjeni način sodobnega življenja, visoka pričakovanja, naraščajoče zahteve in številni drugi stresorji na delovnem mestu, negotovost, manjša varnost zaposlitve, globalna kriza, različne obveznosti, pritiski in zahteve po dosežkih sodobnega človeka lahko zelo obremenjujejo. Za sodoben način življenja je značilno veliko število zelo različnih stresnih situacij, ki trajajo dlje, se ponavljajo, so zelo močne, zgoščene, včasih skoraj neprekinjene oz. jih posamezniki tako doživljamo. Veliko ljudi živi v stalnem stresu, v stalni stresni reakciji, kar pomeni, da gre za pogost oz. stalen občutek ogroženosti, ki zmanjšuje učinkovitost in je pomemben dejavnik za nastanek najrazličnejših bolezni in motenj; to so
- **prebavne motnje:** čir, driska, zaprtost, izguba teka, pretirana ješčnost (preveč hrane, poseganje po nezdravi hrani), zgaga, slabost, bruhanje; sindrom razdražljivega črevesja;
- **motnje srca in ožilja:** visok krvni tlak, motnje srčnega utripa; zoženje arterij, infarkt;
- **motnje imunskega sistema:** revmatoidni artritis, sladkorna bolezen, nekatera rakava obolenja, alergije; oslavljen imunski sistem (poveča dovzetnost za obolenje, pogoste infekcije);
- **motnje mišičnega sistema:** mišični krči, bolečine v vratu in hrbtu, poslabšanje obstoječih mišičnih bolečin (ki so nastale zaradi drugih vzrokov);
- **motnje dihal:** pogosti prehladi, astma;

- **druge telesne motnje:** glavoboli (predvsem tenzijski glavobol, zaradi prenapetosti mišic vratu in zatilja), motnje spanja (nespečnost, nočne more);
- **različni čustveni/vedenjski odzivi:** zaskrbljenost, črnogledost, togost mišljenja, neodločnost, nepremišljenost, razdražljivost, apatija, vzkipljivost, pomanjkanje samozavesti, impulzivnost;
- **duševne motnje:** zloraba psihoaktivnih snovi in posledična odvisnost, prilagoditvene motnje, anksiozne motnje in depresija.

# PRAKTIČNI DEL

---

## Prepoznamo stres

Kadar določeno situacijo zaznamo kot težavno ali bolečo – to je takrat, ko je stres izrazito negativen –, naši možgani telesu sporočijo, naj se pripravi na nevarno situacijo. To reakcijo imenujemo **boj ali beg** in se kaže kot pospešeno bitje srca, hitro dihanje, napete mišice, mrzle dlani in stopala, vznemirjen želodec in občutek strahu ali ogroženosti. Reakcija boj ali beg je znak, da je posameznik v nevarnosti, in mu pomaga, da se zaščiti. Ta reakcija je dobro služila v preteklosti, ko je moral človek npr. bežati pred divjo živaljo ali naravno katastrofo, danes pa so razlogi za stres povsem drugačni, zato so pogosto potrebne druge reakcije. Ko se posameznik sooča s težavami v vsakdanjem življenju, se bolj ali manj vedno sproži opisana reakcija, vendar se je pogosto sploh ne zaveda.

# VPRAŠALNIK

## Koliko ste pod stresom?

Koliko od naslednjih trditev velja za vas ali vašo življenjsko situacijo?

1.	<input type="checkbox"/>	V mojem življenju je veliko ljudi, ki zahtevajo moj čas in energijo.
2.	<input type="checkbox"/>	Vedno se mi kam mudi, pogosto zamujam.
3.	<input type="checkbox"/>	Hitro zaznam glasne zvoke, in ti me močno vznemirjajo.
4.	<input type="checkbox"/>	Različni dogodki ali zahteve me hitro spravijo iz tira.
5.	<input type="checkbox"/>	Pogosto se mi zdi, da nimam nobenega nadzora nad tem, kar se mi v življenju dogaja.
6.	<input type="checkbox"/>	Svoja čustva in občutke po navadi držim zase; bolj pomembno je, da opravi svoje obveznosti.
7.	<input type="checkbox"/>	Ko nekdo drug govori, poskušam pospešiti pogovor in pogosto končujem stavke drugih.
8.	<input type="checkbox"/>	Ko vidim, da se stvari delajo počasneje, kot mislim, da bi se lahko, postanem zelo nestrpen/-na.
9.	<input type="checkbox"/>	Če moram čakati, postanem zelo razdražen/-a. Sovražim čakalne vrste in počasne voznike.
10.	<input type="checkbox"/>	Pogosto delam eno (ali vse) od navedenega: igram se z lasmi, praskam se, dotikam se nosu, potresam z nogami, udarjam z nogami ob tla, čečkam po papirju.
11.	<input type="checkbox"/>	Rad/-a sem zaposlen/-a. Vedno kaj delam. Če za zvečer ali konec tedna ničesar ne načrtujem, si odnesem domov delo iz službe.
12.	<input type="checkbox"/>	Po naravi sem tekmovalen/-na.
13.	<input type="checkbox"/>	Lahko ostanem zbran/-a in tlačim utrujenost še dolgo potem, ko drugi omagajo.
14.	<input type="checkbox"/>	Časovni roki mi zelo ustrezajo. Rad/-a delam z maksimalno hitrostjo in bi naredil/-a vse, da stvari opravi pravočasno.
15.	<input type="checkbox"/>	Bolj mi je všeč, da me prijatelji in sodelavci občudujejo, kot pa da so mi vdani.
16.	<input type="checkbox"/>	Redko imam čas zase.
17.	<input type="checkbox"/>	Vem, da bi se moral/-a več gibati in bolj zdravo prehranjevati, vendar za to nimam časa.
18.	<input type="checkbox"/>	Ko sem pod stresom, imam pogosto glavobole ali krče. Lahko se mi vrti, mi je slabo, dobim izpuščaje ali se počutim, kot da bom omedlel/-a.
19.	<input type="checkbox"/>	Težko zaspim. Po napornem dnevu se težko umirim pred spancem.
20.	<input type="checkbox"/>	Jem hitro, pogosto hkrati tudi berem. Med tednom jem v pisarni ali pa kar preskočim malico. Včasih imam težave s prebavo.

**Če ste označili manj kot 10 trditev,** potem najverjetneje stres trenutno ne obvladuje vašega življenja. Kljub temu je pomembno, da gradite svojo odpornost proti stresu in se pripravite za čas, ko boste pod stresom.

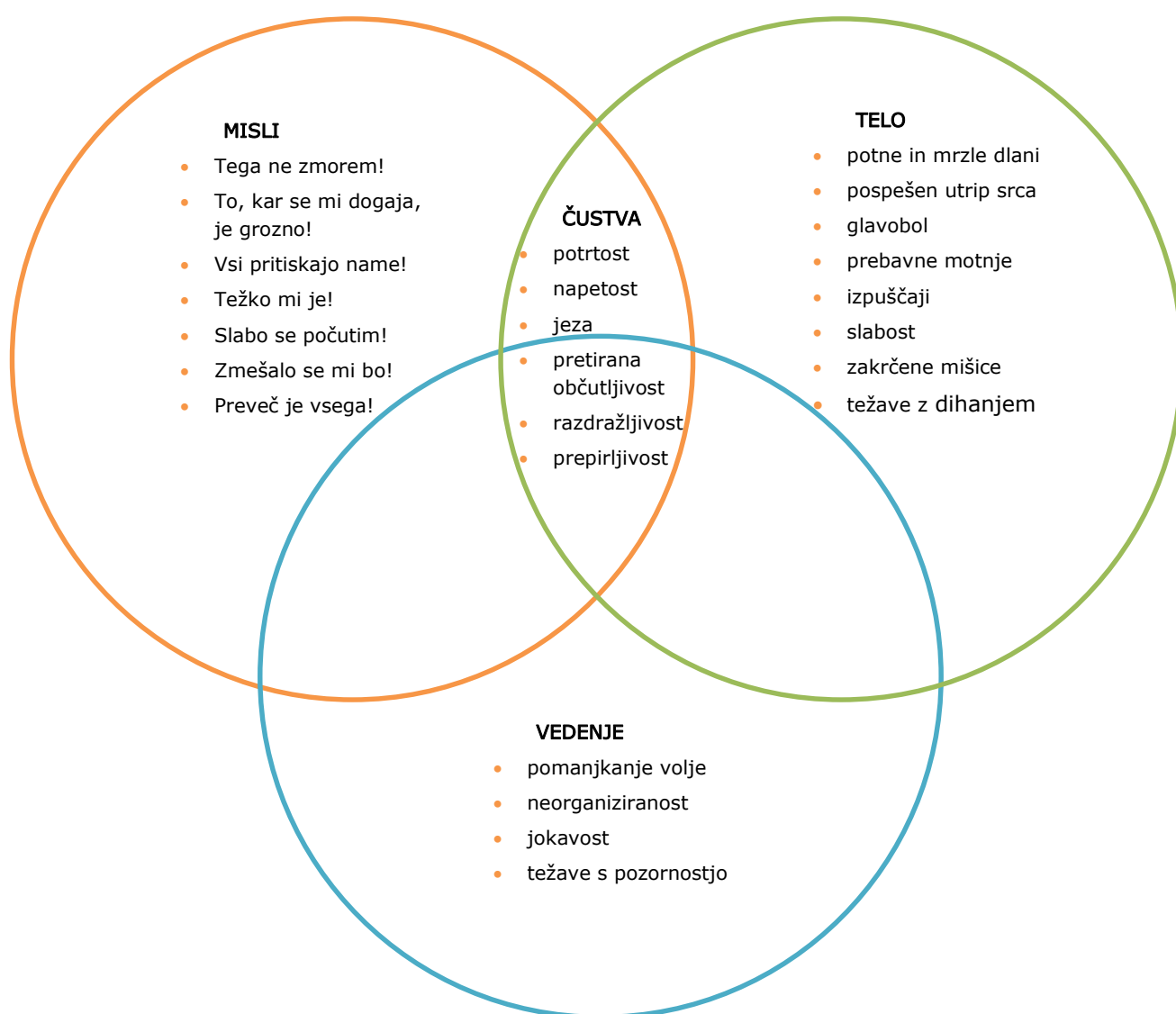
**Če ste označili med 11 in 15 trditev**, se najverjetneje trenutno v življenju zelo ženete in bi potrebovali nekatere strategije za spoprijemanje s stresom, zato da zaščitite svoje zdravje in izboljšate kakovost svojega življenja.

**Če ste označili več kot 15 trditev in še posebno, če ste označili trditve 3, 8, 9, 10, 18, 19 ali 20**, bi nujno potrebovali strategije za spoprijemanje s stresnimi situacijami v vašem življenju. Vaš življenjski slog najverjetneje negativno vpliva na vaše zdravje, zato bi morali narediti nekatere dolgotrajne in zdrave spremembe v svojem življenju. Nekateri ljudje imajo zelo visok prag za bolečino, kar pomeni, da jih skoraj nič ne boli. Podobno je pri nekaterih ljudeh s stresom – kot da ga ne bi čutili. Začutijo morda le, da jim srce bije malo hitreje. Takim ljudem se rado zgodi, da spregledajo simptome stresa in se jih začnejo zavedati šele, ko nastopijo posledice dolgotrajnega bremenilnega stresa.

---

## 2.2 Simptomi in znaki stresa

Simptomi reakcije na stres se razvijejo v **nekaj minutah po stresnem dogodku in trajajo od nekaj ur do nekaj dni**. Opazimo začetno stanje osuplosti oziroma zbežanosti. Pozornost je zmanjšana, posameznik je lahko nekoliko zmeden, ima občutek, kot da ne bi bil povsem pri zavesti in kot da ne more povsem dojemati, kaj se dogaja okoli njega. Gre za splošno vzdraženost živčnega sistema, ki pripravlja telo na boj ali beg. Sledi umikanje iz stresnih okoliščin ali huda vznemirjenost – ta lahko posameznika za krajši čas ohromi. Simptomi stresa so prikazani na sliki 2.



Slika 2: Simptomi stresa

Slika 2 prikazuje sklope simptomov stresa in njihovo prepletanje. Vidimo naslednje sklope: simptomi stresa v mislih in čustvih, telesni simptomi stresa in simptomi stresa, ki se kažejo s spremenjenim vedenjem. Na sliki so sklopi prikazani kot trije krogi, ki se medsebojno prepletajo in vplivajo drug na drugega. Oseba je ujeta v krog simptomov. Bodimo pozorni na znake/simptome stresa! **Pomembno je, da stres prepoznamo, šele nato se lahko spoprimemo z njim.**

# PRAKTIČNI DEL

## Kako se kaže stres pri meni?

1.	<p>Na lestvici od 1 do 10 (10 je najvišja stopnja stresa) izberite številko, ki najbolj odraža vaše počutje v tem trenutku.</p> <p style="text-align: center;">1    2    3    4    5    6    7    8    9    10</p>
2.	<p>Se počutite bolj ali manj pod stresom kot navadno? Kakšna je po navadi vaša ocena stopnje stresa? Kako pogosto se počutite zelo napeti in preobremenjeni?</p>
3.	<p>Kateri dogodki ali situacije v vašem življenju so največji povzročitelji stresa?</p>
4.	<p>Naštejte tri dogodke ali situacije, ki so v preteklem mesecu pri vas sprožili stresno reakcijo (reakcija boj ali beg):</p>
5.	<p>Opišite, kako se je stresna reakcija odražala na vas! Do kakšnih sprememb je prišlo in v kakšnem vrstnem redu?</p>
6.	<p>S kom se bom pogovoril/-a, če bom imel/-a težave:</p>

## 2.3 Stres na delovnem mestu

### 2.3.1 Nekaj podatkov o doživljanju stresa na delovnem mestu

Stres na delovnem mestu je eden največjih zdravstvenih in varnostnih izzivov, s katerimi se srečujemo v Evropi. Je ena od oblik psihosocialnega stresa in pomeni neskladje med visokimi zahtevami na delovnem mestu in posameznikovo nezmožnostjo izpolnjevanja teh zahtev, slabo ravnovesje med vloženim naporom in nagrado za opravljeno delo ter je povezan z visoko nezanesljivostjo delovnega mesta (EC, 2008).

**Doživljanje stresa na delovnem mestu je eno izmed najpogostejših zdravstvenih težav, povezanih z delom.** Število ljudi, ki trpijo zaradi stresa, ki ga povzroča ali poslabša njihovo delovno mesto, se bo glede na obstoječe raziskave in študije verjetno še povečalo. Po podatkih raziskave Eurostat je v Evropski uniji doživljanje stresa na delovnem mestu najpogostejša težava, povezana z delovnim mestom, ki prizadene **27 % delavcev v Evropski uniji** (EC, 2014; op. v pretekli raziskavi so bile bolečine v hrbtu najpogostejša težava), kar 53 % delavcev pa meni, da je stres na delovnem mestu ključno tveganje za zdravje in varnost na delovnem mestu.

*Stres, depresivnost in anksioznost so najpogostejše omenjene zdravstvene težave v zvezi z delom v večini držav članic EU.*

Po podatkih NIJZ smo v Sloveniji med letoma 2008 in 2014 beležili največ bolniških odsotnosti zaradi diagnoz iz skupine bolezni mišično-skeletnega sistema in vezivnega tkiva, sledijo odsotnosti zaradi poškodb in zastrupitev pri delu, nato odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj. Po trajanju ene odsotnosti jih zaradi spremenjenega beleženja ne moremo primerjati, so pa odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj med daljšimi (NIJZ, Podatkovni portal, 2015).

Analiza podatkov 5. evropske raziskave o delovnih razmerah in podatkov dodatnega modula o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji, ki ju je leta 2010 izvedel Eurofound, 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 bolezni (**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. Ni pa posebnih razlik med slovenskimi izsledki in povprečjem v EU 27 glede različnih oblik psihičnega nasilja/zlorab. Slovenski anketiranci glede na povprečje EU 27 poročajo o grožnjah in ponižujočem ravnanju, visoki intenzivnosti dela (prevelik obseg dela, slaba organizacija), manj pa o fizičnem nasilju. 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 (Kanjuro Mrčela, Ignjatović, 2012).



*Prezentizem – prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni. Prezentizem je prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni, slabemu počutju, obolenjem ali drugim motečim dejavnikom, zaradi katerih zaposleni niso stoodstotno učinkoviti.*

*Absentizem – začasni izostanek z dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstvenih razlogov. Širši pogled pojasnjevanja absentizma odpira nove dimenzije, kot na primer odsotnost zaradi neprijetnega delovnega okolja ali nezadovoljivih delovnih razmer ali sprejetih vedenj in norm glede odsotnosti.*

Evropska raziskava o delovnih pogojih EWCS iz leta 2010 je pokazala, da ima kar 23 % delavcev v Evropi nizko raven čustvenega in psihološkega počutja in bi bilo zanje treba oceniti, ali imajo depresijo, ter da pri 6 % delavcev obstaja verjetnost, da zapadejo v depresijo; v Sloveniji so ti odstotki celo nekoliko višji. Okrog 60 % delavcev v Evropi poroča o pojavu (samoocena) mišično-skeletnih bolečin (bolečine v hrbtu, vratu, okončinah ...), slabih 10 % pa o depresiji ali anksioznosti. V Sloveniji so deleži pri obeh skupinah obolenj višji od povprečja EU (Eurofound, 2012).

---

*Vsakdo lahko trpi zaradi stresa pri delu, ne glede na to, ali je to vodstveni delavec, strokovnjak, tehnik ali delavec v proizvodnji.*

---

### 2.3.2 Simptomi in znaki stresa pri delu na ravni posameznika in organizacije

**Opozorilni simptomi in znaki stresa pri delu se pri posamezniku kažejo predvsem kot:**

- čustveni odzivi: spremembe v razpoloženju ali obnašanju, težave s spanjem, težave v odnosih (s sodelavci in nadrejenimi), razdražljivost;
- težave pri razmišljanju: težave s koncentracijo, spominjanjem, sprejemanjem odločitev (neodločnost), uspešnim opravljanjem dela, občutek neobvladovanja dela;
- dvom o sebi in svojih sposobnostih, izogibanje delovnim nalogam, nezadovoljstvo na delovnem mestu;
- občutja depresivnosti, izgorelost;
- pretirana raba psihoaktivnih snovi in poživil (tobaka, alkohola, tudi poseganje po drogah);
- različne telesne težave (glavobol, bolečine), težave z zdravjem (pogosta obolevanja) in posledično tudi pogosto izostajanje z dela.

Če posameznik stresne situacije doživlja izrazito negativno, če trajajo dlje časa in jih ne more nadzirati, se prične proces izgorevanja, ki lahko vodi v razvoj resnejših fizičnih in duševnih motenj in bolezni.

**Če zaposleni trpijo zaradi stresa, se kažejo posledice tudi na ravni delovne organizacije.**

- Slabi medosebni odnosi: med zaposlenimi, zaposlenimi in vodstvom.
- Fluktuacija oz. pogosto menjavanje kadrov: povzroča motnje v delovanju podjetja in njegovi uspešnosti, saj je treba odhajajoče zaposlene nadomestiti. Pomeni tudi višje stroške delovanja podjetja in slabšo kakovost delovnega procesa. Ključni vzroki za fluktuacijo so slabi medsebojni odnosi, stres, povezan z delom (nezanimivo delo, slabi delovni pogoji, slabe možnosti za izobraževanje, neustrezno nagrajevanje, ovire pri napredovanju, premajhna motivacija, nezadovoljstvo ...).
- Absentizem: pogosto izostajanje zaposlenih z dela zaradi bolezenskih vzrokov, običajno zaradi delovnega in socialnega okolja in v manjši meri zaradi zdravstvenega stanja zaposlenih.
- Prezentizem: pomeni zmanjšano učinkovitost posameznika na delovnem mestu, kar pomeni, da delavec dela z zmanjšano učinkovitostjo. Ključni vzroki za prezentizem so: stres na delovnem mestu, izgorelost, slaba organizacija dela – premalo/preveč dela, monotono delo, nezadostno nagrajevanje dela, slabi medsebojni odnosi, vključenost v delovni proces kljub bolezni, premajhna motivacija in nezadovoljstvo.

### 2.3.3 Vzroki za stres pri delu – psihosocialni dejavniki tveganja

Vzroki za stres pri delu so lahko zelo različni. Na delovnem mestu preživimo dobršen del življenja, zato ni vseeno, kako se tam počutimo. Na naše psihično in telesno počutje vpliva veliko različnih dejavnikov, nekateri so zelo oprijemljivi (na primer kakovost zraka, temperatura, hrup ...), spet drugi delujejo nekoliko bolj subtilno – včasih niti ne vemo, da vplivajo na nas. Med slednje spadajo težave v komunikaciji in odnosih, narava dela, zahtevnost delovnega mesta s stopnjo avtonomije itd. in jih uvrščamo med psihosocialne dejavnike tveganja.

Kot pri vsaki stvari se tudi na tem mestu pojavlja vprašanje, zakaj se s psihosocialnimi dejavniki tveganja na delovnem mestu sploh ukvarjati.

Zmanjševanje psihosocialnih dejavnikov tveganja delodajalcem nalaga **Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Uradni list RS, št. 43/11)**, ki predvideva izvajanje programov Promocije zdravja. Ena izmed aktivnosti omenjenega programa je določanje različnih dejavnikov tveganja, njihovo odpravljanje in zmanjševanje ter spodbujanje vodstva in zaposlenih k soustvarjanju bolj zdravega in posledično bolj produktivnega delovnega okolja, ki vsem vpletenim dolgoročno prinaša koristi. **Raziskave kažejo da vsak evro, ki ga organizacija vложи v promocijo zdravja (in s tem tudi v odpravljanje psihosocialnih dejavnikov tveganja), delodajalcu prinese 2,5 do 4,8 evra (EU-OSHA; v: Podjed in Bilban, 2014) in na splošno predstavlja eno izmed bolj donosnih naložb za delodajalce (Podjed in Bilban, 2014).** Poročilo Matrixa (2013; v: Eurofound in EU-OSHA, 2014; str. 74) je celo pokazalo, da vsak evro, ki ga delodajalec vложи v primarno raven intervencije (več o tem v nadaljevanju) z izboljšanjem duševnega zdravja zaposlenih, delodajalcu prinese kar 10,25 evra.

Po drugi strani pa se izpostavljenost dejavnikom tveganja, kot so visoke delovne obremenitve ali zahteve, visoko doživljanje stresa, nizka socialna podpora, nizka avtonomija, nizko zadovoljstvo z delom in monotono delo, povezuje s pojavom mišično-skeletnih obolenj (Deeney in O'Sullivan, 2009). Ob tem se izpostavljenost psihosocialnih dejavnikov tveganja povezuje tudi s pojavom drugih duševnih in telesnih bolezni, ki so vezane na izpostavljenost dolgotrajnemu stresu in se povezujejo z nižjo produktivnostjo, večjo fluktuacijo, večjim številom bolniške odsotnosti ter v zadnjem času s pojavom prezentizma. Ne nazadnje je dober razlog za vlaganje naporov v odpravljanje in zniževanje možnosti za izpostavljanje zaposlenih psihosocialnim dejavnikom tveganja tudi to, da smo vsi ljudje in si želimo delati in bivati v prijetnem in spodbudnem okolju.

#### 2.3.4 Ravni delovanja na področju zmanjševanja psihosocialnih dejavnikov tveganja

Proces odpravljanja in zmanjševanja vpliva psihosocialnih dejavnikov tveganja se začne pri uvajanju organizacijskih sprememb in sprememb na področju delovanja vodstva, kar uvrščamo na **primarno raven preventive**. Na to raven štejemo ukrepe, kot so uvedba drsnega prihoda na delo, izobraževanje vodstva na področju komunikacije, stilov vodenja, upravljanja časa itd.

V drugem koraku, na **sekundarni ravni preventive**, pa zaposlenim ponudimo usposabljanja in izobraževanja, na katerih bodo pridobili znanja in spretnosti, ki jim bodo pomagali pri soočanju s tistimi psihosocialnimi dejavniki tveganja, ki jih ni mogoče povsem opraviti ali pa na zaposlene tudi samo vplivajo. S tem mislimo na komunikacijske spretnosti zaposlenega, dajanje pobud, izkazovanje podpore sodelavcem itd., s čimer tudi sami vplivajo na delovanje (nižanje/višanje) psihosocialnih dejavnikov tveganja (Eurofound in EU-OSHA, 2014; Šprah in Dolenc, 2014).

---

*Primer: V organizaciji lahko vodilni vlagajo ogromno napora v zagotavljanje dvosmerne komunikacije, redno obveščanje zaposlenih, dobre in spoštljive medosebne odnose, a če je nekaj zaposlenih nevedskih ustrezne komunikacije, zelo napetih ter s svojim pristopom povzročajo spore (pa čeprav imajo dober namen), se psihosocialni dejavniki tveganja iz naslova slabih medosebnih odnosov ne znižajo veliko. Ko pa se tem zaposlenim ponudijo treningi komunikacije, ko se naučijo sprostitvenih tehnik in tudi sami želijo spremembo, bodo počasi spremenili svoj način delovanja. S skupnimi napori lastnikov, vodilnega kadra in ostalih zaposlenih bomo lahko izboljšali odnose in s tem zmanjševali vpliv slabih medosebnih odnosov na zdravje zaposlenih.*

---

Poleg primarne in sekundarne ravni preventive poznamo tudi **terciarno raven preventive**, s katero poimenujemo skupne napore delodajalca in zaposlenega pri odpravljanju obstoječih telesnih in duševnih posledic delovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja. Tako lahko delodajalci omogočajo postopno vrnitev zaposlenega z

bolniškega dopusta, prilagajanje delovnega mesta ipd. (Eurofound in EU-OSHA, 2014; Šprah in Dolenc, 2014).

### **2.3.5 Ukrepi za zmanjševanje psihosocialnih dejavnikov tveganja**

Pravzaprav obstaja možnost, da prav vsaka lastnost narave dela in/ali delovnega okolja postane (psihosocialni) dejavnik tveganja. Veliko je odvisno od samega doživljanja zaposlenih, zato je izjemno pomembno, da na vseh ravneh zmanjševanja psihosocialnih dejavnikov tveganja delodajalci sodelujejo z zaposlenimi oziroma njihovimi predstavniki.

Začne se lahko že s tem, da delodajalci zaposlene vidijo kot posameznike z različnimi kompetencami in zanimanji ter se vprašajo, kako delovna mesta prilagoditi, da jim bodo prav te spretnosti zaposlenih prinašale najvišjo dodano vrednost (Eurofound in EU-OSHA, 2014).

V spodnji tabeli (tabela 1) navajamo nekatere vzroke za stres s pripadajočimi vprašanji za zaposlene in predlaganimi rešitvami za zmanjšanje stresa pri delu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2015; Eurofound in EU-OSHA, 2014; Šprah in Dolenc, 2014).

**Tabela 1:** Vzroki za stres/psihosocialne dejavnike tveganja na delovnem mestu s pripadajočimi vprašanji za zaposlene in predlaganimi rešitvami

Vzrok za stres	Pogoji, ki opredeljujejo nevarnost	Vprašanja za zaposlene	Predlagana rešitev
Narava dela	<p>Fizično okolje – stresorji okolja (prevelik hrup, slaba kvaliteta zraka, nizka/visoka temperatura, prah).</p> <p>Prezasičenost z delom samim, ponavljajoča se opravila, vsiljen delovni ritem, monotono delo (npr. tekoči trak).</p> <p>Preobremenjenost/prezasičenost z delovnimi nalogami, velika odgovornost za druge, veliko komunikacije z drugimi (npr. menedžerji).</p> <p>Čustveno obremenjujoče delovno mesto (npr. delovna mesta v zdravstvu, policiji, vojski, gasilci).</p>	<p>Vas obremenjujejo dejavniki fizičnega okolja (hrup, kvaliteta zraka, temperatura, prah ...)?</p> <p>Vas vaše delo dolgočasi?</p> <p>Vas skrbijo nevarnosti na delovnem mestu?</p> <p>Se po delovnem dnevu počutite zasičene z rutino, vas delo obremenjuje?</p> <p>Ali se tudi po končanem delovnem dnevu počutite pod stresom? Se težko umirite?</p>	<p>Zaposleni: opozorite nadrejene na značilnosti dela, ki vas skrbijo. Pogovorite se o morebitnih spremembah in drugačnih rešitvah, drugačni delitvi dela/odgovornosti, predlagajte praktične rešitve, kako bi lahko izboljšali stanje.</p> <p>Organizacija: poskrbite za odstranitev/zmanjšanje stresorjev iz fizičnega okolja (ustrezne izboljšave, zaščitna oprema). Upoštevajte tudi predloge zaposlenih.</p> <p>Pri monotonem delu je priporočljiva rotacija dela (kadar je mogoče), omogočanje vsaj delnega nadzora nad vrstnim redom aktivnosti in metodami dela.</p> <p>Na čustveno obremenjujočem delovnem mestu so priporočljivi treningi sproščanja, asertivne komunikacije, pomoč zunanje terapevtske službe (nudenje rednih supervizij/intervizij zaposlenim).</p>
Delovno ozračje oz. delovna kultura na delovnem mestu	<p>Slabo obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, neopredeljeni organizacijski cilji.</p>	<p>So vaše delo in predlogi cenjeni? Ali morate pogosto delati dlje od normalnega delovnega časa, da bi obdržali svoje delo? Čutite, da ste pod pritiskom, da delate dlje, več, hitreje?</p>	<p>Zaposleni: poskusite nadrejenim posredovati konstruktivne zamisli o tem, kako bi bilo mogoče izboljšati stanje.</p> <p>Organizacija: poskrbite za dobro organizacijo delovnega procesa, poslušajte, in kadar je mogoče, upoštevajte želje in sposobnosti zaposlenih, določite načine sodelovanja med zaposlenimi, krepite občutek pripadnosti organizaciji.</p>
Zahteve, ki jih mora posameznik izpolniti (neuskkljenost med delovnimi obremenitvami in avtonomnostjo zaposlenega)	<p>Problemi v zvezi z zanesljivostjo, dostopnostjo, primernostjo, vzdrževanjem ter popravilom opreme in zmogljivosti.</p> <p>Pomanjkanje raznolikosti ali kratkih ciklov dela, razdrobljeno ali nesmiselno delo, slabo izkoriščanje sposobnosti, velika negotovost.</p> <p>Prevelika ali premajhna delovna obremenitev, pomanjkanje nadzora nad hitrostjo poteka dela, velik časovni pritisk.</p> <p>Nedopustnost delanja napak.</p>	<p>Imate preveč ali premalo dela? Se vam zdi vaše delo pretežno? Vam vaše delo nudi zadovoljstvo? Se počutite ogroženi zaradi uporabnikov, strank, drugih oseb? Je vaše delo preveč/premalo zahtevno za vas?</p>	<p>Zaposleni: določite prednostne naloge pri vašem delu, če je dela preveč, sami predlagajte, kaj bi morda lahko izpustili, začasno odložili ali posredovali komu drugemu, ne da bi pri tem nalagali preveč dodatnega dela drugim.</p> <p>Posvetujte se s svojim nadrejenim/predstavnikom sindikata/drugim predstavnikom delavcev, če menite, da stvari ne morete obvladovati, in predlagajte, kako stanje izboljšati.</p> <p>Če si želite več raznolikosti, si poiščite nove delovne naloge, ki bi jih lahko opravljali.</p> <p>Če se vam zdi vaše delo preveč zahtevno, se posvetujte z nadrejenim o možnostih dodatnega izobraževanja in usposabljanja, pomoči pri vašem delu, možnosti mentorstva, dodatnih usposabljanjih (npr. delavnice o obvladovanju časa).</p> <p>Če dvomite o preventivnih ukrepih na vašem delovnem mestu, zahtevajte ustrezne informacije.</p> <p>Upoštevajte ustrezno politiko delovne organizacije, če je na voljo.</p> <p>Organizacija: kadar je mogoče, omogočite zaposlenemu, da samostojno razporeja vrstni red nalog, izbira metodo dela, spreminja tempo dela, izbira sodelavce pri projektih, si določi tempo dela (jemanje krajših odmorov za razgibanje, npr. v pisarni, pri vožnji tovornjaka ...).</p>
Nadzor – koliko vpliva ima posameznik na to, kako bo opravljal svoje delo	<p>Slabo sodelovanje pri odločanju, pomanjkanje nadzora ljudi (predvsem v obliki sodelovanja).</p>	<p>Ali lahko vplivate na način opravljanja svojega dela? Ste vključeni v sprejemanje odločitev?</p>	<p>Zaposleni: prosite za večjo vključenost pri načrtovanju vašega dela.</p> <p>Skušajte se vključiti v proces odločanja o vaših delovnih nalogah.</p> <p>Organizacija: kadar je mogoče, vključite zaposlene v proces načrtovanja in odločanja o delovnih nalogah.</p>

Vzrok za stres	Pogoji, ki opredeljujejo nevarnost	Vprašanja za zaposlene	Predlagana rešitev
Odnosi na delovnem mestu	Družbena ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenim, medosebni nesporazumi, pomanjkanje socialne podpore.	Imate dober odnos z nadrejenim? Kakšni so vaši odnosi s sodelavci ali zaposlenimi, če ste vodilni delavec? Vas kdorkoli ustrahuje ali nadleguje na delovnem mestu, ste npr. deležni žaljivk, žaljivega obnašanja ali vaši nadrejeni zlorablajo svoj položaj? Vas nadlegujejo zaradi barve kože, spola, etnične pripadnosti?	Zaposleni: če ste žrtev nadlegovanja, ustrahovanja, reagirajte takoj in se pogovorite z nadrejenim/predstavnikom sindikata/drugim sodelavcem, ki vam bo nudil oporo. Če je vzrok težav oseba, ki vam je nadrejena, se pogovorite z njej nadrejeno osebo. Imejte pripravljene dokaze, ki bodo podprli vaše trditve, morda boste morali za to voditi podrobno evidenco. Vedno dajajte dober zgled z odnosom do drugih. Organizacija: omogočite zaposlenim treninge komunikacije, coaching, skupinske sestanke z zaposlenimi (soustvarjanje skupnih ciljev, odločitev je sicer vedno na strani nadrejenih).
Spremembe	Spremembe v organizaciji in s tem povezana občutja negotovosti.	Koliko informacij o spremembah dobi zaposleni, kako so spremembe načrtovane? Ste redno obveščeni o vseh spremembah na vašem delovnem mestu? Ste vključeni v uvajanje sprememb v vaše delovne obveznosti? Ste med uvajanjem sprememb deležni podpore? Se vam morda zdi, da je sprememb preveč/premalo?	Zaposleni: zahtevajte informacije o spremembah, o tem, kako bodo vplivale na vas, kako hitro se bodo uvajale in katere so njihove prednosti in pomanjkljivosti. Organizacija: pravočasno seznanite zaposlene s spremembami, ki so pomembne za njih.
Vloga na delovnem mestu	Nejasnost vloge, konflikti vlog, odgovornost za ljudi.	Ali veste, kakšne so vaše delovne naloge? Morate opravljati naloge, ki po vašem mnenju niso sestavni del vašega dela? Se kdaj znajdete v konfliktnih vlogah? Kakšne so minimalne zahteve dela?	Zaposleni: če ne veste, katere so vaše delovne naloge, se pogovorite s svojim nadrejenim oziroma prosite za opis delovnih nalog. Organizacija: izboljševanje sistema informiranja zaposlenih, vnaprejšnje planiranje nalog, objavljane standardov in protokolov dela, podajanje povratnih informacij, zagotavljanje možnosti podrejenim, da se z vprašanji obračajo na vodje, uvedba preprostih obrazcev/računalniških aplikacij za vprašanja zaposlenih.
Podpora sodelavcev in nadrejenih	Pomanjkanje socialne podpore, izolacija.	Ali vas vaši nadrejeni in sodelavci podpirajo pri opravljanju vašega dela? Ste pohvaljeni, ko dobro opravite delo? Dobivate tudi konstruktivne pripombe ali pa se vam zdi, da ste deležni samo kritik?	Zaposleni: prosite za povratne informacije o opravljenem delu. Če ste deležni kritik, prosite za predloge. Organizacija: zaposlenim dajajte povratne informacije o njihovem delu.
Usposabljanje za opravljanje dela, razvoj poklicne kariere	Mirovanje poklicne kariere in negotovost v zvezi z napredovanjem, slabo plačilo, negotova zaposlitev, nizka družbena vrednost dela.	Ali imate ustrezna znanja in veščine za opravljanje svojega dela? Vas spodbujajo k razvijanju veščin?	Zaposleni: če se vam zdi, da bi morali razvijati svoje veščine, sami predlagajte način, kako bi to storili. Organizacija: pomoč in podpora na področju doseganja večje zaposlitvene gotovosti in dobrih kariernih možnosti – oziroma dobrega sorazmerja med nagradami in vložkom zaposlenega (čas, znanje, delo ...), predpogoja za podporo pri razvijanju kompetenc zaposlenega sta nedvomno prepoznavanje potencialov zaposlenega in nudenje podpore pri pridobivanju novih znanj in spretnosti.

Tabela 1 se nadaljuje ...

Vzrok za stres	Pogoji, ki opredeljujejo nevarnost	Vprašanja za zaposlene	Predlagana rešitev
Razmejitev zasebnega dela in življenja	Nasprotja med zahtevami dela in zahtevami zasebnega življenja, majhna podpora družine.	Kako uskladiti delo z družinskim življenjem? Ali se počutite pod stresom zaradi usklajevanja varstva otrok in delovnega časa? Ali ima vaše podjetje posluh za fleksibilne oblike dela?	Zaposleni: pogovor z nadrejenim o možnosti fleksibilnega delovnega časa (fleksibilni prihodi na delo in/ali odhodi z dela, fleksibilni čas odmora, skrajšan delovni čas, fleksibilno koriščenje rednega in izrednega dopusta) oz. fleksibilne oblike opravljanja dela (npr. delo od doma, deljen delovni čas), stalen in predvidljiv delovni čas, uvedba natančnih pravil o nadomeščanju na ravni podjetja in samostojno odločanje o porazdelitvi del med člani delovne skupine (če je to mogoče), morebitna pomoči pri varstvu in negi otrok ter drugih družinskih članov.  Organizacija: omogočanje zaposlenim, da vplivajo na svoj delovni čas (drsní delovni čas, delo od doma ...), družinam prijazna organizacija za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (možnost kratkotrajnega varovanja otrok, koriščenje počitniških kapacitet ...). Če je delo izmensko, naj izmene potekajo v napredujoči smeri (dopoldan, popoldan, ponoči).
Nadlegovanje na delovnem mestu (mobing, bullying)	Neprijetne pripombe, šikaniranje, poniževanje, blatenje s strani sodelavcev ali narejenih.  Občutek »oviranosti« na delovnem mestu.	Ali ste deležni neprijetnih pripomb, šikaniranja, poniževanja, blatenja ali celo groženj s strani nadrejenih ali sodelavcev? Ali morate naloge opraviti v nerazumnih rokih? Opravljati neizvedljive naloge? Ste kako drugače ovirani na delovnem mestu?	Zaposleni: pokažite, da vam je takšno vedenje neprijetno in nedopustno. Pogovorite se z nadrejenim/predstavnikom sindikata ali drugim sodelavcem, ki mu zaupate. Kadar ni druge možnosti, se uradno pritožite.  Organizacija: Zakon o delovnih razmerjih določa: <i>»/.../ prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom«</i> (4. alineja 7. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13)). Delodajalci so dolžni vnaprej pripraviti protokole, ki se jih držijo ob sumu ali prijavi trpinčenja, prav tako morajo določiti zaposlenega, na katerega se morebitne žrtve lahko obrnejo. Za preprečevanje pojavov trpinčenja in drugih oblik nasilja lahko veliko naredijo z ozaveščanjem o škodljivih posledicah vsakršne oblike nasilja (tudi enkratnega dogodka) ter spodbujajo pozitivne komunikacije in okolja.

Številni psihosocialni dejavniki tveganja so medsebojno prepleteni. Slabi medosebni odnosi in pomanjkljiva komunikacija lahko na primer vplivajo na nejasnost vloge zaposlenega in posledično nejasne predstave o avtonomiji in zahtevnosti nalog. Našteto zaposlenega tudi čustveno izčrpava. Zato je v prvem koraku treba ugotoviti, od kod težava izvira, in začeti tam. V opisanem primeru je treba popraviti komunikacijo, s tem bomo poskrbeli za večjo jasnost vloge zaposlenih. Morda bomo izboljšali medosebne odnose, in delovno mesto bo samo po sebi čustveno manj obremenjujoče (delovanje na primarni ravni preventive). Poleg tega lahko zaposlenemu ponudimo udeležbo na izobraževanju o tehnikah sproščanja (delovanje na sekundarni ravni preventive); izvajanje teh bo dolgoročno koristilo tako njemu kot tudi organizaciji.



### 2.3.6 Količina doživetega stresa glede na delovno mesto

Rezultati raziskave EWCS iz leta 2010 kažejo, da so kazalniki, ki so najbolj povezani s slabim zdravstvenim stanjem in slabim počutjem, **netipični/spremenljiv delovni čas, moteče prekinitve med delom, izpostavljenost prestrukturiranjem, nevarnosti za okolje, negotovost zaposlitve (Eurofound, 2012).**

Psihosocialna tveganja različno prispevajo k doživljanju stresa pri posamezniku. Najpogostejša tveganja za doživljanje stresa so povezana z vrsto nalog, ki jih izvajajo delavci (na primer z njihovo enoličnostjo ali kompleksnostjo), in intenzivnostjo dela. Visoka intenzivnost dela je povezana z negativni posledicami za zdravje in dobro počutje, zlasti s stresom.

Najbolj so zaradi stresa ogroženi tisti, ki imajo zahtevno delo, pa nobenega vpliva na delovne obremenitve; zaposleni s preveč delovnimi nalogami; tisti, ki jih delo ne zadovoljuje (nimajo dovolj dela; so frustrirani, ker niso napredovali; imajo nespodbujajoče delo); tisti, ki imajo težave v poklicnem razvoju (pretežno ženske); tisti, ki so žrtve nasilja oz. nadlegovanja na delovnem mestu. Zaradi ekonomske krize so zaradi stresa ogroženi tisti, ki imajo negotova delovna mesta in zaradi zahtev delodajalcev delajo dlje, v slabih delovnih pogojih (fizično naporno delo, nereden in nepredvidljiv, dolg delovni čas, slabo plačilo oz. neplačilo).

Po podatkih EWCS 2010 so nekvalificirani delavci ter tisti, ki so zaposleni v prometu, gostinstvu in proizvodnji, najbolj obremenjeni zaradi zelo zahtevnih delovnih razmer in nezadostnega nadzora nad svojim delom. Posamezniki, ki so izpostavljeni tem »visokim obremenitvam« na delovnem mestu, poročajo o najnižjih ravneh psihološkega dobrega počutja (Eurofound, 2012). Po raziskavah veljajo za najbolj stresne poklice nekateri osnovni storitveni poklici (poklicni vojak, gasilec, pilot, policist, reševalec, zdravnik, medicinska sestra, varnostnik, novinar ...), delavci v industriji (rudar, upravljavec strojev ...), najmanj pa strokovni poklici, ki zahtevajo visoko stopnjo usposobljenosti, npr. knjižničar, univerzitetni profesor, zlatar, laboratorijski analitik (Pettinger, 2002; Forbes, 2015).

Stresnost je močno odvisna tudi od dejanskega delovnega mesta in delovne organizacije ter od položaja delavca v delovni hierarhiji. Tako imajo nižji in srednji menedžerji več znakov čustvenega in fizičnega slabega počutja kot vodilni menedžerji. Viri stresa so časovni pritisk, velika odgovornost, odnos tretjih oseb (npr. težavne stranke), pomemben vir stresa je tudi, da morajo zaposleni za uspeh na delovnem mestu žrtvovati del prostega časa in čas, namenjen družini. Za srednje menedžerje so stresne obremenitve povezane z vodenjem podrejenih in novimi delovnimi nalogami, tehnologijami ipd., ki jih morajo uvesti. Vir stresa je lahko tudi občutek, da ne morejo več napredovati, da morajo sprejeti večino pomembnih odločitev, velika je tudi tekmovalnost med zaposlenimi na približno enakem položaju (boj za prevlado).



### 2.3.7 Spoprijemanje s stresom na delovnem mestu, ukrepi delovne organizacije

Spoprijemanje s stresom je proces z različnimi fazami, ki zahtevajo uvajanje sprememb v delovno okolje. Ukrepi, sprejeti na ravni podjetij, se najbolje izvajajo po strukturiranem postopku, ki je najbolj uspešen, če so vanj dejavno vključeni vsi – delodajalci, vodstvo, delavci. Na področju spoprijemanja s psihosocialnimi tveganji ni ene same rešitve, cilj je ustvariti dobro psihosocialno delovno okolje.

Vodstvo bi moralo svojim delavcem dovoliti, da izpostavijo težave, in jih spodbujati k iskanju rešitev za zmanjšanje stresa na delovnem mestu. Dober vodstveni delavec bo navdihnil in spodbujal podrejene, razumel njihove prednosti in pomanjkljivosti, jih spodbujal k doseganju skupnih ciljev ter gojil visoko moralo. K ustvarjanju spodbudnega delovnega okolja bo pripomoglo tudi razumevanje težav zaposlenih zunaj delovnega okolja (npr. možnost usklajevanja zasebnega življenja z delom).

Ko delavci znanje delijo z delodajalci in vodstvom, lahko pomagajo pri prepoznavanju težav ter iskanju in izvajanju rešitev. Vključevanje delavcev je ključno za uspešno spoprijemanje s stresom, pomembno je krepiti tudi medsebojno podporo sodelavcev.

Vodstvo v posvetovanju z delavci ustvarja ozračje zaupanja, v katerem bodo zaposleni pogosteje izpostavili svoje skrbi. Vključevanje delavcev v pripravo preventivnih ukrepov daje delavcem nadzor nad rešitvami in zagotavlja večjo verjetnost, da bodo učinkovite.

Sodelovanje zahteva nenehen dvostranski dialog med vodstvom in zaposlenimi. To pomeni, da se je treba pogovarjati, poslušati drug drugega in si izmenjavati mnenja. Tudi stres je mogoče ocenjevati in obvladovati enako sistematično kot druga tveganja, povezana z varnostjo in zdravjem pri delu (EU-OSHA, 2015).

Ukrepi politike za zdravje, dobro počutje in varnost delavcev imajo lahko znaten vpliv, če bodo v ospredju kakovost zaposlitve ter psihosocialni in organizacijski dejavniki (Eurofound, 2012).

Delovna organizacija lahko pripomore k spoprijemanju s stresom v zvezi z delom na več načinov. Najprej mora opraviti standardno oceno tveganja, ki ga povzroča stres.

#### **Ključen je standardni model ocene tveganj v petih korakih:**

1. opredelitev tveganj in delavcev, ki so potencialno ogroženi (pozornost na tveganja in zgodnje opozorilne znake stresa, ki je povezan z delom);
2. oceniti tveganja in jih razvrstiti po pomembnosti (ugotoviti, katera tveganja najbolj vzbujajo skrb, in se osredotočiti na to, da se jih reši najprej);
3. načrtovanje preventivnih ukrepov (načrt, ki prepreči pojavljanje psihosocialnih tveganj, če pa se jim ni mogoče izogniti, razmislimo o tem, kako jih zmanjšati, upoštevamo značilnosti vsakega posameznika);
4. izvajati načrt (določiti ukrepe, časovni okvir, sodelujoče);
5. nenehno spremljati in preverjati načrt, ga po potrebi tudi spremeniti.

**Poleg tega so koristni še:**

- zagotavljanje kakovosti zaposlitve (ključen vpliv na psihološko dobro počutje) za vsakega posameznika, ne glede na delovno mesto, panogo ali velikost podjetja;
- uvedba in spodbujanje rabe splošnih ukrepov za spoprijemanje s stresom, vlaganje v zdravje zaposlenih (omogočati zdrav življenjski slog – omogočiti zaposlenim redno, zdravo prehrano, več gibanja, udeležbo v programih za zmanjševanje/opuščanje pitja alkohola, programih za opuščanje kajenja, programih za spoprijemanje s stresom, sproščujočih dejavnostih, družjenih zaposlenih, redne zdravniške preglede itn.);
- zagotavljanje smiselnih nalog, podajanje jasnih navodil in pričakovanj s strani predpostavljenih, razumni roki in obvladljiva količina dela;
- omogočanje jasne in proste dvostranske komunikacije;
- ustvarjanje pozitivnega delovnega vzdušja;
- spodbujanje delavcev, da uporabijo svoje znanje in spretnosti;
- zagotavljanje jasnosti vlog zaposlenih (vodenje, kompetence, možnosti napredovanja);
- spodbujanje dobrih odnosov med sodelavci;
- izboljšanje delovnih pogojev (zaposleni naj sodelujejo pri odločanju o morebitnih spremembah na njihovih delovnih mestnih oz. v celotni delovni organizaciji, prilagoditev delovnega mesta posamezniku – kadar je mogoče);
- izobraževanja in usposabljanja zaposlenih na področju varnosti in zdravja pri delu;
- spoštovanje predpisov, ki varujejo zdravje zaposlenih;
- spodbujanje zaposlenih, da skrbijo za lastno zdravje.

**Splošni napotki, kako lahko zaposleni sami pripomorejo k spoprijemanju s stresom v zvezi z delom v sami delovni organizaciji:**

- pogovor z delodajalcem ali predstavnikom sindikata oz. katerim drugim predstavnikom zaposlenih (predstavnik sindikata ima lahko posredno vlogo pri pogovoru z delodajalcem);
- sodelovanje zaposlenega pri ocenjevanju tveganja stresa, ki ga opravlja delodajalec, pomoč pri opredelitvi težav, možnih rešitvah in načinih izvedbe teh rešitev;
- pomoč pri preverjanju, ali rešitve delujejo;
- pogovor zaposlenega o svoji situaciji s pooblaščenim zdravnikom ali s službo za pomoč zaposlenim (če je na voljo);
- če nobena od teh možnosti ni učinkovita, lahko zaposleni za nadaljnje nasvete stopijo v stik z inšpektoratom za delo.

Kot smo navedli, je treba posameznike – zaposlene spodbuditi k skrbi za lastno zdravje in k različnim načinom zmanjševanja škodljivih učinkov stresa, npr. spodbujamo aktivno preživljanje prostega časa s telesno vadbo, učenje tehnik sproščanja. Če so se pri posamezniku že pojavile zdravstvene težave, ga je treba usmeriti k strokovnjaku (zdravnik, psiholog, psihoterapevt), ga zdraviti oz. mu pomagati poiskati strokovno pomoč za odpravljanje posledic stresa (zdravnik, psiholog).

### 2.3.8 Promocija pozitivnih psihosocialnih dejavnikov

Na duševno in telesno zdravje posameznika pozitivno vplivajo, ali pa so z njim vsaj povezani, visok nadzor nad lastnim delom, visoka avtonomija, pozitivni odnosi s sodelavci, visoka socialna podpora s strani sodelavcev in nadrejenih ter uporaba različnih setov veščin in kompetenc (raznolikost dela). Zelo pozitivno je, kadar znotraj organizacije najdemo ravnotežje med zmanjševanjem dejavnikov tveganja in zviševanjem pozitivnih psihosocialnih dejavnikov, kar pomeni, da je smiselno ugotavljati tudi, kaj v organizaciji deluje, in v to področje vlagati (Eurofound in EU-OSHA, 2014).

# PRAKTIČNI DEL

---

## Vprašalnik o stresu na delovnem mestu

### **Lestvica stresa na delovnem mestu (D. Fontana)**

Lestvica je prilagojena po Managing Stress (The British Psychological Society and Routledge 1989) in je namenjena grobi oceni doživljanja stresa v vašem življenju.

Izpolnajte jo hitro, brez pretiranega razmišljanja, pri odgovorih bodite iskreni do sebe. Le tako boste lahko dobili pravi vtis, koliko ste pod stresom.

1.	<p><b>Dve osebi, ki vas dobro poznata, se pogovarjata o vas. Kateri dve trditvi bosta najverjetneje uporabili?</b></p> <p>a) X je zelo na mestu. Zdi se, da jo/ga nič ne skrbi.</p> <p>b) X je v redu. Le včasih moraš biti previden, kaj ji/mu rečeš.</p> <p>c) Zdi se, da je v življenju X kar naprej nekaj narobe.</p> <p>č) X je zelo nepredvidljiv in muhast.</p> <p>d) Manj kot vidim X, bolje je.</p>
2.	<p><b>Ali je karkoli od navedenega značilno za vaše življenje? (Možnih je več odgovorov.)</b></p> <p>a) Občutek, da le redko naredite karkoli prav.</p> <p>b) Občutek, da ste ujeti.</p> <p>c) Prebavne motnje.</p> <p>č) Slab apetit.</p> <p>d) Težko zaspate.</p> <p>e) Vrtoglavice, neredno bitje srca/pospešen srčni utrip.</p> <p>f) Potenje brez navora ali ob normalni temperaturi zraka.</p> <p>g) Občutki panike, ko ste v množici ali v zaprtem prostoru.</p> <p>h) Utrujenost ali pomanjkanje energije.</p> <p>i) Občutki brezupa (Kakšen je smisel?).</p> <p>j) Občutek omedlevice, vrtoglavice ali slabosti brez fizičnega vzroka.</p> <p>k) Razdražljivost zaradi malenkosti.</p> <p>l) Nezmožnost, da se konec dneva sprostite.</p> <p>m) Redno zburjanje ponoči ali zelo zgodaj zjutraj.</p> <p>n) Težave pri sprejemanju odločitev.</p> <p>o) Nezmožnost prenehati razmišljati o problemih ali dogodkih dneva.</p> <p>p) Jokavost.</p> <p>r) Lastne obsodbe, s katerimi se ne morete spopasti.</p> <p>s) Pomanjkanje navdušenja nad priljubljenimi dejavnostmi, zanimanji, hobiji.</p> <p>š) Nepripravljenost za spoznavanje novih ljudi in pridobivanje novih izkušenj.</p> <p>t) Nezmožnost reči ne, kadar nečesa ne želite.</p> <p>u) Občutek, da imate več odgovornosti, kot jih zmorete.</p>
3.	<p><b>Ali ste bolj ali manj (ali enako) optimistični, kot ste bili nekoč?</b></p> <p>a) Bolj.</p> <p>b) Približno enako.</p> <p>c) Manj.</p>

4.	<p><b>Ali radi gledate športne prireditve?</b></p> <p>a) Da.</p> <p>b) Ne.</p>
5.	<p><b>Ali lahko med vikendom (sobota, nedelja) spite dlje, ne da bi imel slabo vest?</b></p> <p>a) Da.</p> <p>b) Ne.</p>
6.	<p><b>Ali se lahko sproščeno pogovarjate s svojim nadrejenim o strokovnih in nekaterih osebnih temah?</b></p> <p>a) Da.</p> <p>b) Ne.</p>
7.	<p><b>Ali se lahko sproščeno pogovarjate s svojimi sodelavci?</b></p> <p>a) Da.</p> <p>b) Ne.</p>
8.	<p><b>Ali se lahko sproščeno pogovarjate s svojimi družinskimi člani?</b></p> <p>a) Da.</p> <p>b) Ne.</p>
9.	<p><b>Kdo se običajno zdi odgovoren za sprejemanje večjih in pomembnejših odločitev v vašem življenju?</b></p> <p>a) Vi sami.</p> <p>b) Nekdo drug.</p>
10.	<p><b>Če doživite kritiko od nadrejenega na delovnem mestu, ali ste običajno ...</b></p> <p>a) ... zelo razburjeni?</p> <p>b) ... srednje razburjeni?</p> <p>c) ... rahlo razburjeni?</p>
11.	<p><b>Ali ste konec delovnega dneva zadovoljni s tem, kar ste dosegli?</b></p> <p>a) Običajno.</p> <p>b) Včasih.</p> <p>c) Le občasno.</p>
12.	<p><b>Ali imate večino časa občutek nesoglasja s sodelavci?</b></p> <p>a) Da.</p> <p>b) Ne.</p>
13.	<p><b>Ali količina vašega dela presega čas, ki ga imate na razpolago?</b></p> <p>a) Da, redno.</p> <p>b) Včasih.</p> <p>c) Le občasno.</p>

14.	<p><b>Ali imate jasno sliko o tem, kaj se od vas pričakuje na delovnem mestu?</b></p> <p>a) Večinoma. b) Včasih. c) Komaj kdaj.</p>
15.	<p><b>Ali imate v splošnem dovolj časa zase?</b></p> <p>a) Da. b) Ne.</p>
16.	<p><b>Kadar se želite pogovoriti z drugimi o svojih problemih, ali imate na razpolago primerne sogovornika?</b></p> <p>a) Da. b) Ne.</p>
17.	<p><b>Ali ste v splošnem na dobri poti k uresničevanju glavnih ciljev v vašem življenju?</b></p> <p>a) Da. b) Ne.</p>
18.	<p><b>Ali se dolgočasite pri delu?</b></p> <p>a) Pogosto. b) Včasih. c) Zelo redko.</p>
19.	<p><b>Ali vas delo veseli?</b></p> <p>a) Večinoma. b) Včasih. c) Redko.</p>
20.	<p><b>Ali menite, da so vaše sposobnosti in predanost delu ustrezno ovrednotene?</b></p> <p>a) Da. b) Ne.</p>
21.	<p><b>Ali ste za svoje sposobnosti in predanost na delovnem mestu primerno nagrajeni (v smislu napredovanj, statusa)?</b></p> <p>a) Da. b) Ne.</p>
22.	<p><b>Ali menite, da vas nadrejeni v kakršnemkoli pogledu ovirajo pri delu? Ali menite, da so vam v pomoč?</b></p> <p>a) Ovirajo me. b) V pomoč so mi.</p>

23.	<p><b>Kako bi ocenili izpolnitev svojih pričakovanj na področju dela, ki ste jih imeli pred 10 leti, če jih primerjate s sedanjim stanjem?</b></p> <p>a) Sedanje stanje presega moja pričakovanja izpred 10 let.</p> <p>b) Moja pričakovanja so izpolnjena.</p> <p>c) Sedanje stanje ne izpolnjuje mojih pričakovanj izpred 10 let.</p>
24.	<p><b>Poskusite oceniti svoj odnos do sebe na lestvici od 1 do 5 (1– nisem si všeč, nimam se rad, 5– zelo sem si všeč, imam se rad)?</b></p> <p>a) 1</p> <p>b) 2</p> <p>c) 3</p> <p>č) 4</p> <p>d) 5</p>



**Točkovanje**

1. (a) 0, (b) 1, (c) 2, (d) 3, (e) 4
  2. za vsak znak/simptom stresa 1 točka
  3. (a) 0, (b) 1, (c) 2
  4. (a) 0, (b) 1
  5. (a) 0, (b) 1
  6. (a) 0, (b) 1
  7. (a) 0, (b) 1
  8. (a) 0, (b) 1
  9. (a) 0, (b) 1
  10. (a) 2, (b) 1, (c) 0
  11. (a) 0, (b) 1, (c) 2
  12. (a) 0, (b) 1
  13. (a) 2, (b) 1, (c) 0
  14. (a) 0, (b) 1, (c) 2
  15. (a) 0, (b) 1
  16. (a) 0, (b) 1
  17. (a) 0, (b) 1
  18. (a) 2, (b) 1, (c) 0
  19. (a) 0, (b) 1, (c) 2
  20. (a) 0, (b) 1
  21. (a) 0, (b) 1
  22. (a) 1, (b) 0
  23. (a) 0, (b) 1, (c) 2
  24. (a) 4, (b) 3, (c) 2, (č) 1, (d) 0
- 

**Interpretacija skupnega seštevka**

**Do 15 točk:** Stres v vašem življenju ni težava. Kljub vsemu poskrbite, da se boste počutili izpolnjene in zaposlene.

**Od 16 do 30 točk:** Doživljate zmerno količino stresa za zaposlenega človeka. Razmislite o področjih, kjer bi lahko zmanjšali doživljanje stresa.

**Od 31 do 45 točk:** Stres je očitni problem v vašem življenju, priporočamo ukrepanje. Dlje ko boste živeli v takšnih razmerah, težje boste uvedli pozitivne spremembe. Razmislite o svojem delu, karieri.

**Od 45 do 60 točk:** Stres je ključni problem v vašem življenju, potrebno je takojšnje ukrepanje. Morda se bližate stanju izčrpanosti, izgorelosti.

# PRAKTIČNI DEL prilagojeno po Eurofound in EU-OSHA , 2014

Z naslednjo tabelo si delodajalci lahko pomagajo pri izbiri korakov za izvajanje treh ravni preventivnega delovanja na področju zmanjševanja psihosocialnih dejavnikov tveganja in vključitve pozitivnih psihosocialnih dejavnikov, ki jim pri tem lahko pomagajo. Dobro je, da pred uporabo tabele natančno preučijo situacijo in v načrtovanje in izvajanje vključijo zaposlene na vseh ravneh. Ravnih preventivnega delovanja so lahko združljive z izvajanjem programov Promocije zdravja na delovnem mestu.

IZBRANI PSIHOSOCIALNI DEJAVNIK TVEGANJA	POZITIVNI PSIHOSOCIALNI DEJAVNIK TVEGANJA, KI NAM POMAGA
<b>PRIMARNA RAVEN PREVENTIVE</b>	
Kaj bomo spremenili na ravni organizacije?	Katere vire lahko aktiviramo?
Kako bomo prilagodili delovna mesta?	V katere dele organizacije je smiselno vlagati?
Katere ukrepe bomo izbrali?	Katere kompetence vodstva lahko dodatno razvijamo?
Kakšne spremembe vedenja pričakujemo pri nadrejenih?	
Katerih izobraževanj se bodo udeležili vodilni?	
<b>SEKUNDARNA RAVEN PREVENTIVE</b>	
Česa ne moremo odpraviti na ravni organizacije?	Katere kompetence zaposlenih lahko dodatno razvijamo?
Kakšne spremembe vedenja pričakujemo pri zaposlenih?	
Katerih izobraževanj se bodo udeležili zaposleni?	
<b>TERCIARNA RAVEN PREVENTIVE</b>	
Kakšne so posledice delovanja _____	
(izbrani psihosocialni dejavnika tveganja)?	
Kako bomo zaposlenim pomagali pri soočanju s telesnimi in psihičnimi posledicami _____	
(izbrani dejavnik tveganja)?	

## 2.4 Viri in literatura

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Facts 22: Stres na delovnem mestu. Dostopno 24. avgusta 2015 na spletni strani <http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/22.pdf>.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Facts 8: Stres v zvezi z delom. Dostopno 24. avgusta 2015 na spletni strani: [http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/sl\\_08.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/sl_08.pdf).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Facts 31: Praktični nasveti za delavce o odpravljanju stresa v zvezi z delom in njihovih vzrokov. Dostopno 24. avgusta 2015 na spletni strani:

[http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Izid\\_31\\_-\\_Prakticni\\_nasveti\\_za\\_delavce\\_o\\_odpravljanju\\_stresa\\_v\\_zvezi\\_z\\_delom\\_in\\_njihovih\\_vzrokov.pdf](http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/Izid_31_-_Prakticni_nasveti_za_delavce_o_odpravljanju_stresa_v_zvezi_z_delom_in_njihovih_vzrokov.pdf).

Projekt SOS – Stres, odsotnost, stiska – Vzpostavljanje in varovanje zdravega delovnega okolja kot ključ k uspešnosti podjetja Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Koper s socialnimi partnerji. Dostopno 24. avgusta 2015 na spletni strani <http://www.stres-odsotnost-stiska.si/>.

Zbornica zdravstvene in babiške nege Slovenije – sekcija medicinskih sester v managementu (2009): Preprečimo, da nas stresa stres na delovnem mestu – zbornik predavanj. Dostopno 24. avgusta 2015 na spletni strani:

[http://www.zbornica-zveza.si/sites/default/files/publication\\_\\_attachments/preprecimo\\_da\\_nas\\_strese\\_stres\\_na\\_delovnem\\_mestu\\_0.pdf](http://www.zbornica-zveza.si/sites/default/files/publication__attachments/preprecimo_da_nas_strese_stres_na_delovnem_mestu_0.pdf).

European Commission (2014): Flash Eurobarometer 398 on Working conditions, summary. Dostopno 24. avgusta 2014 na spletni strani:

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_398\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu: Za zdrava delovna mesta. Obvladajmo stres. Vodnik po kampanji Obvladovanje stresa in psihosocialnih tveganj pri delu. Dostopno 24. avgusta 2015 na spletni strani: <https://www.healthy-workplaces.eu/sl/stress-and-psychosocial-risks/how-to-manage-them>.

Kanjuro Mrčela, A., Ignjatović, M. (2014): EUROFOUND Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu. Ljubljana: FDV.

Eurofound (2012): Health and well being at work. A report based on the 5th European Working Conditions Survey. Dublin: Eurofound.

European Communities (2008): Consensus Paper: Mental Health in Workplace Settings. Luxemburg: EC. Dostopno 3. septembra 2015 na spletni strani:

[http://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/consensus\\_workplace\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/consensus_workplace_en.pdf).

Pettinger, R. (2002): Introduction to Management. London: Palgrave.

Fontana, D. (1989): Professional Life Stress Scale. Adapted from Managing Stress. London: The British Psychological Society and Routledge Ltd. Dostopno 8. septembra 2015 na spletni strani: <http://content.bandzoogle.com/users/the6thhouse/files/LifeStressScale.pdf>.

Forbes Magazine: Most stressful jobs of 2015. Dostopno 4. septembra 2015 na spletni strani: <http://www.forbes.com/sites/susanadams/2015/01/07/the-most-stressful-jobs-of-2015/>.

Podjed, K., in Bilban, M. (2014). Priročnik promocije zdravja. Dostopno 15. junija 2015 na spletnem portalu: <http://www.zdravje-delo.si/>.

Deeney, C., in O'Sullivan (2009). Work related psychosocial risks and musculoskeletal disorders: Potential risk factors, causation and evaluation methods [Abstract]. *IOS Press*. Dostopno 21. novembra 2015 na spletnem portalu: <http://content.iospress.com/articles/work/wor00921>.

EU-OSHA. Worker representation and consultation on health and safety, Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), European Risk Observatory, Report, Luxembourg, 2012.

Eurofound and EU-OSHA (2014), Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

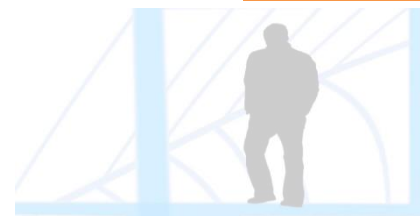
Priročnik za obvladovanje psihosocialnih tveganj in absentizma s pomočjo orodja OPSA [Elektronski vir] / Lilijana Šprah, Barbara Dolenc. – El. knjiga. – Ljubljana: Založba ZRC, ZRC SAZU, 2014. Dostopno 15. junija 2015 na: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu#v>.

Promocija zdravja na delovnem mestu (2010). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Dostopno 20. maja 2015 na: <http://osha.europa.eu>.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1; Uradni list RS, št. 43/11).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1; Uradni list RS, št. 21/13).

NIJZ, Podatkovni portal: Zdravstveno stanje prebivalstva, bolniški stalež. Dostopno 10. avgusta 2015 na spletni strani: <https://podatki.nijz.si/pxweb/sl/NIJZ%20podatkovni%20portal/>



# 3.0

## IZGORELOST IN DEPRESIJA

Depresija in izgorelost nemalokrat nastopata kot posledici prekomernega, dolgotrajnega delovanja stresa na posameznika. Pojavita se lahko, ko se telo in duševnost posameznika ne moreta več spoprijemati s prekomernimi fizičnimi in psihološkimi obremenitvami.

### 3.1 Izgorelost

*»Bil sem negovalec invalidnih oseb. V odnosih sem vse pogosteje sprejemal vlogo tistega, ki vsakomur in vedno nudi oporo. Svoje sposobnosti sem razdajal in dajal na razpolago vsakomur, misleč, da je to moja dolžnost, kajti če nekaj zmorem in znam, potem sem tudi dolžan pomagati; gre vendar za to, kako dobro bodo ljudje živeli!*

*Pomanjkanje sprejetosti sem pričel nadomeščati z razdajanjem. In kadar sem si vendarle dovolil namigniti, da dajem v odnosih preveč in prejmem premalo, sem največkrat dobil odgovor: »Saj veš, da je ni stvari, ki je ti ne bi znal,« ali pa: »Pa saj te nihče ni prosil, da pomagaš.«*

*Seveda so me vsi hvalili, kako dober družabnik sem, kaj vse znam. Bolj so me hvalili, bolj so me zavezovali, več sem poskušal dati od sebe. Na koncu je moj delovni urnik trajal šestnajst ur, včasih več dni brez prekinitve, brez zamenjave ...*

*Čedalje manj sem spal. Tako zares in globoko. Pravzaprav sem potreboval veliko spanja, le spanec je bil plitev. Čedalje bolj se me je polasčal občutek skrajne utrujenosti. Vrhu tega, zakaj naj bi se sploh prebudil? Vse me je dolgočasilo. Vse je bilo prevečkrat doživeto, vse preveč preprosto. Nenadoma mi je seglo v misel, da sem zares izčrpan. Tako izčrpan, da nisem verjel, da bom preživel.*

*Imel sem tudi čisto telesne znake. Imel sem občutek, da mi ledena voda polzi po živčnih končičih. Notranji hlad. Imel sem skrčene mišice, telo je zahtevalo nepremičnost, počitek. Vnele so se mi mišične ovojnice. Ampak jaz sem še zmeraj delal. Jaz sem še zmeraj z razbolelo roko porival invalidski voziček, imel nasmeh na ustih.*

*Pravzaprav, naj bo to še tako paradoksalno na prvi pogled, sem se sredi izgorelosti počutil silno živega, kot petrolejka, ki najmočneje zasveti, preden dokončno ugasne.«*

*(Povzeto po pogovoru z M. A. (28 let) v Andragoških spoznanjih, 2005)*

**Delo je eno izmed zelo pomembnih področij v življenju vsakega posameznika.** Imeti službo oz. delo, za katero si plačan, človeku zagotavlja eksistencialno varnost, ga izpopolnjuje, mu zagotavlja socialno mrežo, prinaša samospoštovanje in samozavest. Po drugi strani pa je lahko delo tudi vir nezadovoljstva in negativnih vplivov na posameznika.

Koncept izgorelosti je bil prvič opisan v 70. letih prejšnjega stoletja v povezavi s poklici s področja zdravstva in socialnega varstva, psihoterapije ter poučevanja, torej tistimi poklici, kjer zaposleni delajo z ljudmi. Izgorelost je bila v tem zgodnjem obdobju opredeljena kot sindrom izčrpanosti, zmanjšane osebne učinkovitosti in depersonalizacije oz. ciničnosti (do dela in oseb) in je bila povezana izključno s področjem dela. Izgorelost naj bi bila torej posledica kroničnega stresa (na delovnem mestu), s katerim se zaposleni ne zmore ustrezno soočiti (Maslach, Jackson in Leiter, 1996, v: Schaufeli, Leiter in Malash, 2009).

Kasnejše raziskave pa so pokazale, da se izgorelost lahko pojavi tudi pri posameznikih, ki pri delu nimajo opravka z ljudmi. Številni avtorji s področja izgorelosti prav tako navajajo, da sindrom izgorelosti ni vezan le na delovno (službeno) področje, temveč gre za širši koncept. Po njihovem mnenju se lahko izgorelost pojavi kot posledica kroničnih težav in stresa na kateremkoli področju človekovega življenja (Bianchi, Truchot, Laurent, Brisson, Schonfeld, 2014). Kljub številnim dilemam, ki se še vedno pojavljajo v zvezi z opredelitvijo in vzroki za pojav izgorelosti, je izgorelost kot opisna diagnoza (Z73.0) opredeljena tudi v Mednarodni klasifikaciji bolezni (MKB-10), in sicer kot stanje življenjske izčrpanosti.

Izgorelost lahko definiramo s tremi dimenzijami (Malach, 1982, v: Halbesleben in Buckley, 2004); te so:

- **izčrpanost:** posameznik je fizično in čustveno izčrpan, ima občutek pomanjkanja energije za opravljanje dela, občutek, da ne zmore več. Večina posameznikov, ki so izgoreli, običajno poroča o tem simptomu;
- **depersonalizacija tudi umik ali cinizem:** posameznik se na neki način oddalji od dela, postavi distanco. Je ciničen do svojega dela, brezbrizen, ima odpor do dela, vseeno mu je za delo, za sodelavce, za stranke, vseeno mu je, ali je uspešen ...;
- **zmanjšana osebna učinkovitost:** posameznik dvomi o svoji učinkovitosti za delo, meni, da dela ni sposoben opravljati, tako kot ga je lahko včasih.

*Izgorelost lahko na enostaven način ponazorimo tudi z metaforo o ugašanju sveče: njen plamen ne more biti svetel in ne more goreti, če ni ustreznih pogojev (kisika). Če ni pogojev oziroma ko se ti izčrpajo, sveča sčasoma samo še tli in nato dogori oz. izgori. Enako je s človekom.*

Pri tem je treba opozoriti, da se **izgorelost razlikuje od delovne izčrpanosti** in jo je zato pomembno obravnavati resno. Delovna izčrpanost je namreč normalna posledica prekomernega dela, ki jo lahko odpravimo s počitkom. Pri izgorelosti pa samo počitek ni dovolj. Med vzroki izgorelosti sta namreč tudi storilnostna samopodoba posameznika in njegovo vrednotenje samega sebe na podlagi zunanjih potrditev.

### 3.1.1 Proces razvoja izgorelosti

Sindrom izgorelosti je običajno rezultat daljšega in počasnejšega procesa in se razvija več let. **Razvoj izgorelosti lahko opišemo stopenjsko** (Burisch, 2006, v: Korunka, Tement, Zdrehus in Borza, 2012):

1. **stopnja:** visoke delovne zahteve, visoka stopnja stresa na delovnem mestu, visoka pričakovanja, zahteve dela so višje od resursov, delo ne izpolnjuje posameznikovih pričakovanj;
2. **stopnja:** kronična utrujenost – fizična/psihična izčrpanost, pojavijo se lahko motnje spanja in druge zdravstvene težave (glavobol, bolečine);
3. **stopnja:** depersonalizacija/cinizem/ravnodušnost – pojavijo se apatija, depresivnost, dolgočasje, negativen odnos do dela, sodelavcev/klientov/strank;
4. **stopnja:** obup/nemoč – pojavi se občutek odpora do samega sebe, do drugih, do vseh stvari, lahko se pojavijo občutki krivde, nezadostnosti.

Model ujemanja med posameznikom in zahtevami dela (Maslach, Schaufeli in Leiter, 2001) izpostavlja šest področij, ki so ključna pri razumevanju nastanka sindroma izgorelosti na delovnem mestu in so glavni vir izgorelosti. Po tem modelu je izgorelost posledica neskladij oz. neuskklajenosti med posameznikom in njegovimi resursi ter pogoji in zahtevami dela. Našteta področja so tudi tista, na katera naj bi se nanašali ukrepi organizacije za preprečevanje izgorelosti.

Model definira šest področij ujemanja/neujemanja:

- **delovna preobremenitev:** preveč obremenjen posameznik, primanjkljaj potrebnega znanja in veščin za opravljanje določenega dela;
- **nadzor:** pomanjkanje nadzora nad delom, neustrezen nadzor nad resursi, ki so potrebni za delo, premalo avtonomije pri delu;
- **nagrada:** neustrezno plačilo ali nagrajevanje dela, posameznikovo delo ni dovolj cenjeno;
- **skupnost:** posameznik izgubi občutek pozitivne povezanosti s sodelavci in ostalimi zaposlenimi na delovnem mestu, izolacija, konflikti;
- **pravičnost:** posamezniki na delovnem mestu ne zaznavajo pravičnosti;
- **vrednote:** opravljanje neetičnih opravil oz. opravil, ki niso v skladu z vrednotami posameznika, neujemanje ciljev posameznika in organizacije.

### 3.1.2 Znaki in simptomi izgorelosti pri posamezniku

Znaki in simptomi izgorelosti pri posamezniku se kažejo na čustveni, telesni, vedenjski, motivacijski ravni ter na področju mišljenja.

1. **Čustveni znaki:** depresivno razpoloženje, jokavost, čustvena izčrpanost, povečana napetost, razdražljivost, občutki tesnobe, izguba smisla za humor.

2. **Znaki na področju mišljenja:** brezup, izguba upanja, občutki nemoči in krivde, nizko samospoštovanje, nezmožnost koncentracije, pozabljivost.
3. **Telesni znaki:** glavobol, slabost, omotičnost, bolečine v mišicah, motnje spanja, kronična utrujenost.
4. **Vedenjski znaki:** hiperaktivnost, impulzivnost, povečano uživanje kofeina, tobaka, alkohola in prepovedanih substanc, opustitev športnih aktivnosti, kompulzivno pritoževanje, površnost pri delu, pogosti prepiri s sodelavci.
5. **Motivacijski znaki:** izguba vneme za delo, vdanost v usodo, razočaranje, dolgočasje.

### 3.1.3 Znaki izgorelosti na ravni organizacije

Najpogosteje se izgorelost na ravni organizacije kaže kot zmanjšana učinkovitost, nizka delovna storilnost in minimalna produktivnost, fluktuacija, povečana bolniška odsotnost, absentizem, povečano število nesreč itd.

V katerih organizacijah se izgorelost običajno pojavlja?

Izgorelost se pogosteje pojavlja v organizacijah z naslednjimi značilnostmi (Maslach, Schaufeli in Leiter, 2001):

- **značilnosti dela:** časovni pritisk, previsoke delovne zahteve, konflikt in nejasnost vlog, pomanjkanje delovnih resursov, pomanjkanje socialne podpore, pomanjkanje povratne informacije, brez možnosti samostojnega odločanja, pomanjkanje avtonomije;
- **značilnosti organizacije:** za organizacijo je značilna stroga hierarhična organiziranost, implicitne vrednote organizacije se ne ujemajo z eksplicitnimi vrednotami.

### 3.1.4 Preprečevanje izgorelosti v organizaciji

Ko govorimo o preprečevanju izgorelosti, se je treba zavedati, da je izgorelost problem tako na ravni posameznika kot tudi na ravni organizacije. Preventivni programi izgorelosti so tako lahko:

- **usmerjeni na posameznika (poskus spremembe posameznika):** posameznik se nauči spoprijemati z obremenjujočimi okoliščinami svojega dela ali spremeni svoj odnos do dela. Primeri intervencij: svetovanje, trening komunikacije, socialna podpora, vaje za sprostitve, čuječnost, psihoterapija.
- **Usmerjeni na organizacijo (poskus spremembe delovnih pogojev, delovnega mesta in organizacije):** programi za spremembo obremenjujočega in zdravju škodljivega delovnega okolja. Pri takšnih ukrepih se običajno spreminja potek delovnih nalog. Primeri intervencij: prestrukturiranje delovnih nalog, evalvacija dela in supervizija (cilj je zmanjšanje delovnih zahtev, povečanje posameznikovega nadzora nad delom ali večja vključenost pri sprejemanju odločitev).
- **Kombinirani ukrepi:** združujejo oboje.

V delovni organizaciji lahko za preprečevanje izgorelosti pri posameznikih poskrbijo na naslednje načine (Kovač, 2009):

- **Ustrezne zahteve dela:** pomembno je, da organizacija zagotovi ustrezno število zaposlenih glede na količino dela, ki ga je treba opraviti. Poleg tega je treba zagotoviti ujemanje delovnih nalog z zmožnostmi in sposobnostmi delavcev. Tako zaposleni niso preobremenjeni in lahko svoje delo opravljajo kakovostno.



- **Urejene delovne razmere:** pomembno je, da organizacija poskrbi za prijetno delovno okolje – primerna raven hrupa, ustrezna svetloba, ustrezen delovni prostor, čisto delovno okolje.
- **Skrb za dobre medsebojne odnose:** pomembno je, da organizacija omogoča druženje sodelavcev, da spodbuja solidarnost, podporo in sodelovanje med zaposlenimi.
- **Ustrezna organizacijska klima in kultura:** pomembno je, da se organizacija trudi vzpostaviti pozitivno in odprto organizacijsko kulturo, ki zaposlene spodbuja, da si med seboj zaupajo, da se podpirajo ter da težave rešujejo skupinsko, da se v organizaciji vzpostavi okolje, ki ceni dosežke delavcev in delavcem omogoča profesionalni in osebni razvoj.
- **Fleksibilen delovni čas:** fleksibilnost delovnega časa zaposlenim omogoča, da znotraj predpisanih pravil v organizaciji razpolagajo s svojim delovnim časom. S tem ukrepom zmanjšamo stres, ki je posledica usklajevanja delovnih in zasebnih obveznosti, posledično pa pri zaposlenih povečamo zadovoljstvo in učinkovitost.
- **Zagotavljanje delovne varnosti:** pomembno je, da se delodajalec oz. organizacija trudi delavcu zagotovi varnost delovnega mesta. S tem se pri delavcu zmanjša stres, ki je posledica skrbi za preživetje in vzdrževanje družine. Kadar to ni mogoče, pa je pomembno, da so vodilni v organizaciji do zaposlenega odkriti, da zaposleni ve, kaj lahko pričakuje, in ima čas, da se pripravi na morebitno odpoved ali zamenjavo službe.

### 3.1.5 Samopomoč in preventiva pri izgorelosti

Za preprečevanje izgorelosti lahko veliko naredi posameznik sam. Da ne bi izgoreli, si lahko pomagamo na naslednje načine (Čanč, 2014):

- Naloge, ki jih moramo opraviti, razvrstimo po pomembnosti in si vsak dan sproti pripravimo dnevni načrt dela.
- Postavimo si realne, dosegljive cilje, pri doseganju katerih se ne bomo povsem izčrpali.
- Privoščimo si redne odmore ter si vzamemo čas za počitek.
- Naučimo se poiskati pomoč sodelavcev ter delati timsko in se ne izolirati od sodelavcev.
- Sproti rešujemo morebitne težave v odnosih s sodelavci in nadrejenimi. Če pri tem nismo uspešni, razmislimo o zamenjavi delovnega mesta ali prekinitvi določenih odnosov.
- Razmislimo o svojih vrednotah in osebni poslanstvu ter o tem, kam vlagamo svojo energijo in čas.
- Razmislimo, katere dejavnosti nas obremenjujejo in katere razbremenjujejo. Poskušajmo se pogosteje ukvarjati s tistimi dejavnostmi, ki nas razbremenjujejo.
- Postavimo si omejitve in se naučimo reči ne, kadar delo presega našo razpoložljivo energijo in naše zmožnosti.
- Naučimo se pohvaliti sami sebe in se nagraditi za dosežke ter ceniti svoje delo.
- Sproti preverjajmo stopnjo izgorelosti in posvečajmo pozornost temu, kako se čustveno, telesno in duševno odzivamo na obremenitve.
- Spremenimo življenjski slog.

# PRAKTIČNI DEL

---

## Ali ste izgoreli?

### **Preverite na spletu s pomočjo vprašalnika:**

- Vprašalnik SAI (Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti, Pšeničny, 2007) dostopen na spletu: <http://www.psihoterapija-ordinacija.si/vprasanik/>,

### 3.1.6 Viri in literatura

Ahola, K., in Hakanen, J. (2014): Burnout and health. V: Leiter, M. P., Bakker, A. B., in Maslach, C. (ur.) *Burnout at work: a psychological perspective* (str. 10–31). New York: Psychology Press.

Bianchi, R., Truchot, D., Laurent, E., Brisson, R., in Schonfeld, I. S. (2014): Is burnout solely job-related? A critical comment. *Scandinavian Journal of Psychology* 55, 357–361.

Čanč, M. (2014): *Izgorelost na delovnem mestu na primeru podjetja Zavarovalnica Maribor, d. d.*, Magistrsko delo, Maribor: Univerza v Mariboru: Ekonomsko - poslovna fakulteta.

Halbesleben, J. R. B., in Buckley, M. R. (2004): Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859–879. doi: 10.1016/j.jm.2004.06.004.

Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., in Borza, A. (2010): The BOIT training: An overview of a burnout intervention and initial survey results. *Procedia – Social and behavioral sciences*, 33, 523–527. doi:10.1016/j.sbspro.2012.01.176.

Kovač, S. (2009): *Stres na delovnem mestu*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani: Fakulteta za družbene vede.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., in Leiter, M. P. (2001): Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.

Schaufeli, W. B. S., Leiter, M. P., in Malash, C. (2009): Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–20. doi: 10.1108/13620430910966406.

Pšeničny, A. (2007): *Vprašnik SAI (Vprašalnik sindroma adrenalne izgorelosti*. Dostopno 8. septembra 2015 na spletni strani: <http://www.psihoterapija-ordinacija.si/vprasadnik/>.

## 3.2 Depresija

*»Postajala sem vse bolj utrujena in nezainteresirana, tudi za stvari, ki so mi bile prej v zadovoljstvo. Nisem prenašala hrupa. Najraje sem se zaprla v sobo in strmela v strop, po glavi pa so mi rojile misli, kaj bo z mano v prihodnosti. Strah me je bilo za otroke, družino, zase niti ne. Jokala sem kar brez razloga. Ko nisem več prenašala vprašanj o tem, kaj je narobe z mano, sem poiskala pomoč. Zdravnik me je napotil k psihoterapevtu, in kmalu sem se počutila bolje. Spet sem bila bolj umirjena, zvečer sem lažje zaspala in življenje se mi je spet zdelo smiselno.«*

*Božena, 59 let*

Depresija je ena izmed najpogostejših duševnih motenj, za katero so značilne predvsem **motnje na področju razpoloženja in čustvovanja ter tudi spremembe na vedenjskem in miselnem področju**. Depresija je torej bolezen, pri kateri je moteno delovanje kemičnih prenašalcev v možganih (nevrotransmitorjev), ki so odgovorni za uravnavanje razpoloženja. Zato je zmotno prepričanje, da za depresijo zbolijo le posamezniki, ki so leni ali šibki. Za depresijo lahko zbolijo vsakdo – moški, ženske, tudi otroci.

*Po nekaterih podatkih naj bi vsak šesti posameznik nekega dne zbolel za depresijo, pri čemer so bolj ogrožene ženske.*

### 3.2.1 Zakaj je pomembno odkrivati ogroženost za depresijo

Kot smo že omenili, je to ena izmed najpogostejših duševnih motenj, ki pogosto ostane neprepoznana. Naslednji razlog je ta, da depresija pomembno poslabša posameznikovo kvaliteto življenja in je pomemben dejavnik tveganja za samomor.

Poleg tega pa je, če depresijo odkrijemo dovolj zgodaj, zdravljenje zelo učinkovito.

### 3.2.2 Simptomi in znaki depresije

#### **Telesni:**

glavobol, bolečine v hrbtenici, sklepih, želodcu, omotica, tresenje, tiščanje v prsih, občutek dušenja, upad libida, utrujenost, ki ne mine niti po počitku, ...

#### **Vedenjski:**

jokavost, motnje spanja, motnje apetita, umikanje v samoto, neaktivnost, brezciljnost, opuščanje aktivnosti, ki so prej predstavljale zadovoljstvo, opuščanje osebne higiene ...

**Miselni:**

misli o nevrednosti, brezsmiselnosti, razmišljanje o smrti, samomoru, motnje pri vzdrževanju pozornosti in koncentracije, motnje spomina ...

**Čustveni:**

žalost, potrtoost, občutki prizadetosti in potrtoosti, brezvoljnost, otopelost, nezmožnost razveseliti se, napetost, razdražljivost, tesnoba, strah pred prihodnostjo ...

Pri osebah, ki trpijo za depresijo, se običajno pojavi več naštetih simptomov oz. znakov, vendar ne nujno vsi. Prav tako je značilno, da simptomi trajajo dalj časa (vsaj dva tedna večino dneva). Ob tem je oseba običajno tudi večino časa brez volje ali potrta ter ima pogosto zmanjšan občutek zadovoljstva pri skoraj vseh dejavnostih. Glede na število in izraženost znakov oz. simptomov lahko ločujemo med blago zmerno in hudo depresijo.

**3.2.3 Depresija na delovnem mestu**

Na delovnem mestu se depresija najpogosteje kaže kot pomanjkanje energije, zmanjšanje delovne učinkovitosti, utrujenost, izčrpanost, slabše razpoloženje, težave s koncentracijo, težave pri odločanju, povečano število napak, težave v odnosih s sodelavci.

**3.2.4 Kaj vpliva na razvoj depresije**

Na razvoj in vzdrževanje depresije vplivajo različni dejavniki, ki jih lahko uvrstimo v tri kategorije.

- **Predispozicijski dejavniki (dejavniki, zaradi katerih je oseba bolj dovzetna za razvoj depresije):** prisotnost depresije v družini, stresne izkušnje iz otroštva, kronične telesne bolezni ...
- **Sprožilni dejavniki (dejavniki, ki sprožijo depresijo in so prisotni tik pred nastankom depresije):** stres, ločitev, smrt, bolezen, brezposelnost ...
- **Vzdrževalni dejavniki (dejavniki, ki otežujejo, da bi oseba ozdravela):** osamljenost, brezposelnost, odvisnost, revščina, veliko negotovosti v življenju, težave pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti, slaba socialna mreža ...

Pomembno je, da vemo: depresija ni znak šibke osebnosti. Oseba, ki zbolí za depresijo, ni sama kriva za svojo bolezen.

**3.2.5 Zdravljenje depresije**

Zdravljenje depresije običajno poteka na dva načina:

- z zdravili (antidepresivi),
- s pogovorom (psihoterapijo) in drugimi tehnikami.

Način zdravljenja je odvisen od tega, ali gre za blago, zmerno ali hudo obliko depresije. Običajno je pri hudi depresiji najuspešnejša kombinacija obeh načinov zdravljenja.

Zdravljenje z antidepresivi povečuje delovanje nekaterih delov možganov, ki so med depresijo začasno premalo dejavni. Ta način zdravljenja je potreben predvsem pri

hudih oblikah depresije, pri čemer je pomembno, da oseba zdravila jemlje redno. Učinek delovanja antidepressivov se namreč običajno pojavi šele po nekaj tednih rednega jemanja zdravila. Antidepressivom ljudje še vedno ne zaupajo, saj se bojijo, da bodo postali odvisni od njih, kar pa ne drži.

Pri zdravljenju s svetovanjem in psihoterapijo pa je pomembno vedeti, da so uspešne različne vrste terapij. Ne glede na vrsto zdravljenja pa je za uspešno zdravljenje depresije bistvenega pomena tudi aktivno sodelovanje posameznika.

### 3.2.6 Kako lahko pomagam sodelavcu s težavami v duševnem zdravju

#### Prvi korak: Opaziti in prepoznati

Če ima vaš sodelavec težave v duševnem zdravju je pomembno, da se zavedate, da posamezniki, ki trpijo zaradi težav v duševnem zdravju, težko sami prosijo za pomoč. Svoje težave pogosto občutijo kot šibkost, zaradi njih se počutijo stigmatizirani, neredko se jih celo sramujejo.

Če vas skrbi za sodelavca, se mu približajte in začnite pogovor. Poskusite razumeti njegovo situacijo in ga spodbudite, naj poišče pomoč. Odprt pogovor zmanjšuje stigo in lahko spodbudi posameznika s težavami, da si poišče pomoč.

Imejte v mislih, da se pogovor z osebo, ki ima težave v duševnem zdravju, ne razlikuje bistveno od osebnega pogovora o občutkih s katerokoli drugo osebo. Le tema pogovora je nekoliko bolj občutljiva. Bodite spoštljivi in empatični.

Prepoznati težave v duševnem zdravju ni vedno lahko, saj jih lahko oseba, ki ima težave, dlje časa prikriva, včasih celo tako dobro, da jih ne prepoznajo niti bližnji. Če opazite, da se je vaš sodelavec v zadnjem času spremenil in ima značilne znake in simptome težav v duševnem zdravju, ter da je pri delu postal utrujen, da projektov ne dokonča, da je pozabljiv, da dela napake pri delu, da je neodločen, razdražljiv, da nima dovolj interesa za delo in druženje s sodelavci oziroma ga je izgubil ipd., potem je smotno, da taktno pristopite k njemu in izrazite skrb za njegovo počutje. Ne predpostavljajte/ugibajte, kako se oseba počuti, ne postavljajte morebitne diagnoze, ne podajajte enostavnih rešitev.

#### Kako pristopite k sodelavcu, pri katerem ste opazili težave v duševnem zdravju?

- Ko se pripravljate, da se boste približali sodelavcu s težavami v duševnem zdravju, vam je lahko v veliko pomoč, če se prej pozanimate o virih pomoči v vaši organizaciji oz. vaši bližini.
- Poskrbite za ustrezen čas in kraj za pogovor, pazite na zaupnost, poskrbite, da se bo sodelavec počutil varno in udobno.
- V pogovoru nakažite, da ste opazili spremembo v njegovem vedenju.
- Predlagajte, da obišče svetovalca, psihologa, zdravnika.
- Ponudite mu pomoč pri iskanju ustrezne pomoči in dogovarjanju za srečanje (z zdravnikom, psihologom ...).
- Če si poišče pomoč, vprašajte, kako je bilo na srečanju z zdravnikom, psihologom.
- Vzemite si čas za pogovor.

- Odprto se pogovarjate o njegovih težavah.
- Usmerite ga k virom pomoči na delovnem mestu (npr. k sindikalnemu zaupniku, vodji kadrovske službe ...).
- Pomagajte mu, da si uredi razmere na delovnem mestu in doma.
- Spodbujajte ga, da poskrbi zase (je telesno dejaven, se zdravo prehranjuje, si vzame čas zase, se druží s prijatelji, se ukvarja s prijetnimi dejavnostmi, ki zanj niso preobremenjujoče), in ga pri tem spremljajte in opogumljajte.

### Nekaj konkretnih nasvetov, kako začeti pogovor in se pogovarjati s sodelavcem s težavami v duševnem zdravju:

- Kako pričeti pogovor: Ni pravega ali napačnega načina za pričetek pogovora, bistveno je, da ste prijazni, pozorni in uvidni ter da izhajate iz resnične skrbi za sodelavca. Naj vas ne skrbi, če nimate pravega nasveta zanj, bistvena je podpora, ki jo ponudite s pogovorom. Recite tisto, kar se vam zdi prav in ob čemer se vi počutite v redu.
- Bodite sproščeni med pogovorom, tudi če ne poteka tako, kot ste upali. Če se sodelavec z vami ne želi pogovarjati, spoštujte njegovo izbiro, vendar mu ponudite, da ste vedno na voljo za pogovor. Tudi če imate občutek, da stik s sodelavcem ni bil uspešen in boste potrebovali še nekaj poskusov, da boste odprli pogovor, lahko vaša dejanja vplivajo na sodelavca. Sodelavec lahko v vmesnem času razmisli, ali se bo pogovoril z vami ali raje s kom drugim.
- Pozorno poslušajte in sprašujte. Zapomnite si, da je to zgodba vašega sodelavca, zato ne predvidevajte, kako se počuti. Pozorni bodite na svojo nebesedno (telesno) govorico. Ko se pogovarjate o tako občutljivih temah, vzdržujte očesni kontakt, sproščeno sedite in se posvetite pogovoru. Z vprašanji se odzivajte na povedano in preverite, ali ste razumeli prav, če česa ne razumete.
- Odzovite se: Razmislite o tem, kakšen je najboljši način za vaš odziv. Njegovih težav ne morete rešiti, lahko pa pomagate po svojih najboljših močeh, da jih vaš sodelavec reši sam. Odločite se, da boste danes le poslušali in ponudili pomoč. Zagotovite sodelavcu zaupnost (vse, o čemer se pogovarjata, naj ostane med vama). Razmislite o tem, kaj potrebuje, in ga vprašajte, ali mu lahko kakorkoli pomagate.
- Zaključite pogovor z načrtom/pogovorom o naslednjih korakih, dogovorom, da se ponovno srečata. S spoštovanjem se zahvalite sodelavcu, ker se je odprl in podelil svojo zgodbo z vami. Poskrbite tudi zase – če ste zaskrbljeni zaradi pogovora, razmislite o tem, kako bi se lahko sprostili oz. razbremenili. Pogovorite se z nekom o podpori in/ali nasvetu, vendar spoštujte sodelavčevo zaupnost.

### Pogovor lahko vodite na primer tako:

- (Izrazite skrb.) »Marija, zaskrbljen sem zate.«
- (Pri pogovoru se osredotočite na vedenje, ki ga opazite.) »V tem tednu si že štirikrat zamudila na delo in tvoja poročila imajo veliko napak ...«
- (Priznajte, da ste opazili spremembo.) »To ti ni podobno. Običajno si prva na delu ...«
- (Ponudite pomoč.) »Ne vem, kaj se dogaja v tvojem zasebnem življenju, vendar se lahko, če imaš težave, obrneš na ...«

- (Bodite empatični.) Če sodelavec omeni finančne težave, težave v družini itn., ga sočutno poslušajte, vendar ohranite pogovor na osnovni ravni. Ne predlagajte enostavnih rešitev.
- Usmerite ga k ustreznemu viru pomoči (svetovalec, psiholog, zdravnik).
- (Podkrepite svojo skrb.) »Želim ti pomagati, da bi spravila svoje življenje spet v običajno stanje. Lahko se obrneš name, če karkoli potrebuješ.«

### 3.2.7 Podpora sodelavcu, ki ima težave v duševnem zdravju, ko se po daljši bolniški odsotnosti vrne na delovno mesto (za vodstveni kader)

Delo ima pomembno vlogo pri okrevanju in vračanju v delovno okolje, saj:

- posamezniku izboljšuje kvaliteto življenja in dobro počutje,
- daje strukturo in rutino njegovemu vsakodnevemu življenju,
- osmisli njegovo življenje,
- je priložnost za njegovo socialno vključitev in podporo.

Tudi za organizacijo ima vračanje posameznika v delovno organizacijo pomembne prednosti, saj pomeni ponovno vključitev delavca, ki že ima dragocene spretnosti in izkušnje, ter izognitev stroškom, ki bi nastali z zaposlovanjem in usposabljanjem novih delavcev. Poleg tega soustvarjamo odprto, vključujoče in nestigmatirajoče vzdušje v delovni organizaciji, kjer se vsak posameznik počuti dragocenega in dobrodošlega.

Pri vračanju posameznika po daljšem bolniškem dopustu spet na delovno mesto so zelo pomembni:

- Dobra podpora vodstva: vračanje posameznika na delovno mesto po daljši odsotnosti zaradi težav v duševnem zdravju je lahko zelo obremenjujoče. Zelo pomemben je pogovor z zaposlenim. Kako se počuti glede dela? Kaj mu morda preprečuje, da bi se vrnil na delovno mesto? Katere prilagoditve ali spremembe na delovnem mestu bi pripomogle k njegovi vrnitvi na delovno mesto? Kakšne strategije bi mu pomagale pri morebitnih težavah na delovnem mestu? Ali je sprejemljivo, da se nadrejeni pogovori z zdravnikom, specialistom medicine dela o njegovem okrevanju in vrnitvi na delovno mesto? Delovna organizacija mora poskrbeti za jasnost posameznikove vloge pri delu in morebitne spremembe pri tej vlogi oz. spremembah pri obremenitvi in urniku (npr. sprotno prilagajanje glede na stanje posameznika).
- Identifikacija in odstranitev negativnih dejavnikov/ovir na delovnem mestu, ki bi lahko vplivali na posameznikovo duševno zdravje: stigme, trpinčenje, mobing, pretirane delovne obremenitve oz. stres.
- Prilagoditve delovnega mesta in vloga pri podpori posameznika, ki se po daljši bolniški odsotnosti vrne na delovno mesto. Takšne prilagoditve so lahkočasne ali trajne, nekatere so celo zakonsko utemeljene (npr. skrajšan delovnik zaradi odločbe invalidske komisije, opravljanje manj zahtevnih del ...). Prilagoditve so lahko povsem individualne, glede na posameznikove potrebe in stanje.
- Zagotovljena podpora sodelavcev: seznaniti zaposlene s tem, kako ravnati z osebami, ki imajo težave v duševnem zdravju, in jih usposobiti.



## Prilagoditve na delovnem mestu

Prilagoditve na delovnem mestu so spremembe delovne vloge ali delovnega mesta, da bi pomagali nekemu s težavami v duševnem zdravju k ponovni vključitvi v delovni proces.

Nemogoče je podati enotno navodilo, kakšne naj bodo prilagoditve, upoštevati moramo potrebe vsakega posameznika.

Kot delodajalec nikoli ne predvidevajte, kakšne prilagoditve bi ustrezale določenemu zaposlenemu s težavami v duševnem zdravju. Pred vsako odločitvijo o prilagoditvi delovnega mesta se posvetujte z zaposlenim, odločitev o prilagoditvi sprejmite skupaj. Pomembno je, da se pogovorite tudi o tem, kaj vidi kot svoje ključne prednosti, kaj mu je pri delu všeč in kaj ga moti oz. ovira.

Prilagoditve naj bodo povsem individualne, npr.:

- Prilagoditve delovnega časa in prostora: sprememba delovnega časa, skrajšan delovni čas, deljen delovni čas, pogostejši odmori, postopno vračanje na delovno mesto, sprememba kraja dela, sprememba okolja (preveč/premalo svetlobe, preveč hrupa ..., npr. prestavitev delovne mize).
- Prilagoditve delovnih obremenitev in zmanjšanje doživljanja stresa: zmanjšajte obremenitev in prilagodite delovne naloge, zagotovite pestrost delovnih nalog, pazite na (preveliko) obremenitev, kadar je zaposleni dlje časa odsoten, poskrbite za njegove delovne naloge, identificirajte in prilagodite delovne naloge, ki jih zaposleni doživlja kot stresne (npr. sestanki, delo s strankami, javno nastopanje), in jih začasno predajte komu drugemu (tudi v obliki zamenjave delovnih nalog s katerim od sodelavcev). Postavljanje kratkoročnih in dolgoročnih ciljev pri delu, raba opomnikov in seznamov, ki bodo zaposlenemu v pomoč pri obvladovanju časa in izpolnjevanju delovnih nalog. Če je plačilo zaposlenega odvisno od njegove učinkovitosti, začasno spremenite pogoje plačila. Prerazporedite delo znotraj delovne skupine, tako da izkoristite prednosti in spretnosti vsakega posameznika.
- Usposabljanje in podpora: dostop do mentorstva, tutorstva, coachinga, strokovne in medosebne podpore sodelavcev na delovnem mestu (on-the-job-peer support). Omogočite dodatna/ponovna usposabljanja, mentorstvo, podporo. Spremenite način nadzora (supervizije), konstruktivno podajajte navodila in povratne informacije o uspehu/neuspehu pri delu. Vzpostavite sistem rednih tedenskih sestankov, kjer se pogovorite o sprotnih težavah. Zagotovite dodaten čas za učenje opravil/nalog oz. organizirajte prilagojeno usposabljanje.
- Razmišljajte o prilagoditvah, ki so enostavne in lahko dosegljive.

### 3.2.8 Viri in literatura

Dernovšek, M. Z., Drobne, M., Drev, A., in Tavčar, R. (2005). Prepoznavmo in premagajmo depresijo. V: Dernovšek, M. Z., in Tavčar, R. (ur.), *Prepoznavmo in premagajmo depresijo: priručnik* (str. 5–35). Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.

Dernovšek, M. Z., Gorenc, M., in Jeriček, H. (2006). Ko te stresa stres. Kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.

Knoche, K., Sochert, R., in Houston, K. (2012). Promocija zdravega dela za delavce s kroničnimi boleznimi: Vodnik po dobrih praksah. Ljubljana: Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.

NHS Department of Health: Advice for employers on workplace adjustments for mental health conditions. Dostopno 13. novembra 2015 na spletni strani:

[http://www.nhshealthatwork.co.uk/images/library/files/Government%20policy/Mental\\_Health\\_Adjustments\\_Guidance\\_May\\_2012.pdf](http://www.nhshealthatwork.co.uk/images/library/files/Government%20policy/Mental_Health_Adjustments_Guidance_May_2012.pdf).

Heads up – Workplace Mental Health. Dostopno 11. novembra 2015 na spletni strani:

<https://www.headsup.org.au/>.

University of Oxford, Occupational Health: Psychiatric Illness in the Workplace Guidance. Dostopno 13. novembra 2015 na spletni strani:

<https://www.admin.ox.ac.uk/uohs/policies-guidance/psychia/>.



# 4.0

## SPOPRIJEMANJE S STRESOM

### 4.1 Splošno o spoprijemanju s stresom, bolj/manj uspešni načini

Stres je nekaj povsem običajnega, saj je človek pravzaprav ves čas izpostavljen stresorjem. Bolj kot ima izdelane strategije spoprijemanja s stresom, lažje bo ujel ravnotežje. Tudi če se bodo pojavile kakšne težave, ne bodo usodne.

Spoprijemanje s stresom je proces, ki vključuje miselne in vedenjske poskuse sprejeti, obvladati, zmanjšati oziroma vzdržati notranje in/ali zunanje zahteve, ki so nastale kot rezultat stresne situacije.

Posamezniki imajo različne načine spoprijemanja s stresom, že sama zaznava stresorja je vedno določena z interakcijo med stresnim dogodkom, okoljem in posameznikom ter z njegovo oceno posledic delovanja stresorja. Vse to upoštevamo pri načrtovanju načinov spoprijemanja s stresom.

Načini spoprijemanja s stresom, ki veljajo za bolj uspešne

#### 1. Sprememba okolja in njegovih zahtev:

- Menjava okolja (začasna – sprememba okolja, razbremenitev, stalna – menjava prebivališča, službe itn., ki nam povzroča stres).
- Umik iz okolja, ki nam povzroča stres, kadar rešitev ni mogoča.

#### 2. Sprememba lastnih spretnosti spoprijemanja s stresom in podpora že pridobljenim takim spretnostim:

- Prepoznavanje stresnih simptomov (pospešen utrip srca, potenje dlani, tresenje ...), prepoznavanje različnih vrst stresa (pozitivni, negativni), zavedanje, da ni življenja brez težav in da je tudi negativni stres lahko koristen.
- Upoštevanje svojih zmožnosti, zavedati se, kaj lahko spremenimo in česa ne moremo (s tistim, česar ne moremo spremeniti, se pretirano ne obremenjujmo).
- Osredotočenje na varovalne dejavnike (opredeliti, kaj nas spodbuja oz. v čem smo dobri).
- Učenje različnih strategij spoprijemanja s stresom in prepoznavanja, katere strategije je primerno uporabiti v različnih okoliščinah. Pomembno je, da se naučimo različnih strategij spoprijemanja na različnih ravneh delovanja.
- Telesna raven: sproščanje mišične napetosti z različnimi fizičnimi dejavnostmi, ki vplivajo direktno na stresne odzive: različne tehnike sproščanja, trebušno dihanje,

telovadba, ples, masažne tehnike, risanje, poslušanje glasbe, druge sproščujoče dejavnosti, zmerna fizična aktivnost.

- Raven misli: spreminjanje misli, stališč, prepričanj in samogovorov, ki se nanašajo na stresne dogodke: menjavanje negativnih misli z nevtralnimi/pozitivnimi (Pri tem je treba paziti na pasti pretiranega optimizma – gojenje pozitivnih misli, ne da bi se pri tem potrudili karkoli spremeniti), učenje dobrega počutja (izogibamo se perfekcionizmu), samopoučevanje (narekujemo si navodila za izvedbo naloge), učenje reševanja težav po korakih in praktičnih tehnik (oblikovanje stališč in strategije, kako se problema lotiti, razmišljanje po korakih, ki jih je treba izvršiti, da bi problem rešili), aktivno spoprijemanje s problemom (aktivno se lotimo problema in ga skušamo odstraniti ali vplivati nanj, tako da preprečimo njegove posledice – vključuje spodbudo k neposredni akciji, povečanje napora in poskuse spoprijemanja s problemom v stopnjah), humor.
- Raven čustev in vedenja: samokontrola vedenja (izražanje občutkov vljudno in odločno, ne agresivno ali pasivno), asertivnost (odločno zastopanje svojih interesov, zahtevati, kar nam pripada), trening socialnih veščin (sporazumevanje v različnih okoljih, z različnimi ljudmi, v različnih okoliščinah, dogovori/kompromisi/prilagajanje), izgrajevanje mreže prijateljev (socialna opora), načrtovanje in boljša organizacija delovnega in prostega časa (npr. skrb za mirno delovno okolje, delo po etapah oz. prioritetah, zagotoviti si čas brez »motilcev«, kadar imamo bolj zahtevne miselne naloge, ure, rezervirane za pogovore po telefonu, odgovore po elektronski pošti).

### 3. Sprememba ocene situacije:

Na spremembo ocene situacije vplivamo z zmanjševanjem nasprotja med zahtevami okolja in posameznikovimi viri spoprijemanja (skušamo zmanjšati zahteve okolja in povečati lastne vire spoprijemanja). Pri tem nam pomagajo že opisane strategije spoprijemanja s stresom na ravni misli.

Kadar omenjene strategije niso dovolj, je dobrodošla tudi pomoč strokovnjaka (psihologa, psihoterapevta, svetovalca, zdravnika).

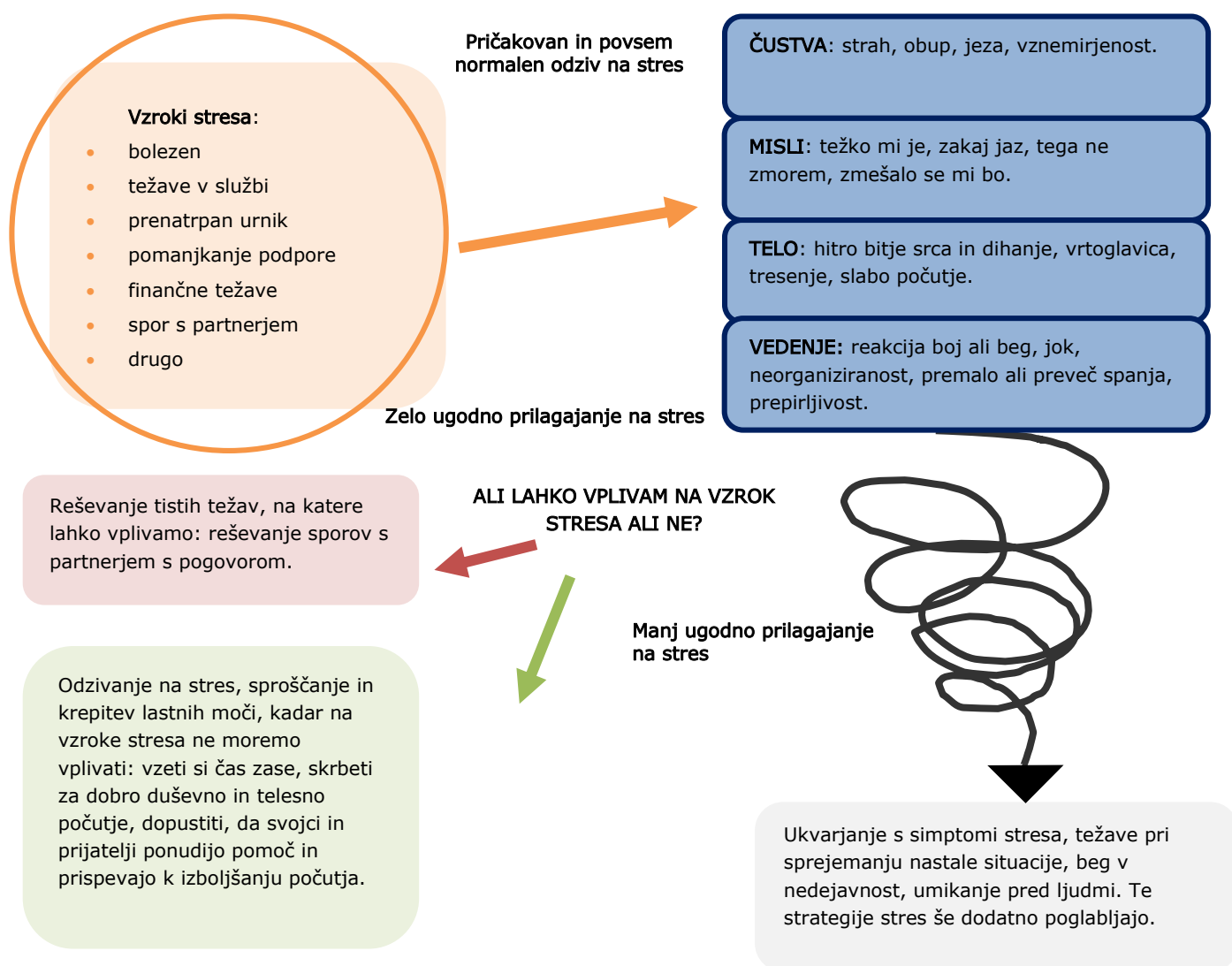
Poleg omenjenih strategij je zelo pomembna tudi skrb zase: dovolj spanja, kakovostna in redna prehrana, čas zase, reči da/ne po lastni presoji, izražati svoja čustva, pravica do spoštovanja s strani drugih, sprejeti odgovornost zase in svoja dejanja in ne za probleme drugih, osebna rast.

Manj uspešni načini spoprijemanja s stresom

- Zanikanje, izogibanje ali beg od stresorjev: pretvarjamo se, da problema sploh ni. Ta način spoprijemanja se lahko zdi učinkovit na začetku, ko se problem pojavi, kasneje pa lahko povzroči probleme pri spoprijemanju.
- Miselna in vedenjska neaktivnost: sanjarjenje, gledanje TV.
- Pripisovanje vzroka problemov sebi, samoobtoževanje.
- Negativno razmišljanje, pretirano pozitivno razmišljanje.
- Uživanje različnih poživil (delujejo zgolj začasno, dolgoročno pa škodujejo telesu): beg v alkohol, kajenje, opijanje.

- »Sproščujoče« dejavnosti, ki zahtevajo veliko telesnega ali mentalnega napora: kratkoročno sprostijo, dolgoročno pa izčrpajo (npr. redna, a naporna telesna vadba, branje knjig, ki zahtevajo veliko miselnega napora ...).
- Deloholizem: zatekanje v delo, slaba razmejitev med službenim in zasebnim časom.

Vir negativnega stresa so lahko številni dogodki. Kako se spoprijeti s težavami, kadar je stres izrazito negativen, prikazuje slika 3.



Slika 3: Spoprijemanje z negativnim stresom

Kako izbrati najboljši način spoprijemanja? Kako najti najboljšo pot in kako se izogniti dodatnim težavam?

Ko se posameznik spoprijema z negativnim stresom, nanj prežita dve pasti.

**1. Posameznika lahko zbegajo in prestrašijo telesni simptomi in znaki stresa.**

Posameznik lahko ob simptomih stresa pomisli, da je z njim nekaj narobe in da je bolan. Treba si je zapomniti, da je to **normalen in pričakovan odziv na stres**, ki se kaže z določenimi mislimi, čustvi, telesnimi odzivanji in vedenjem.

**2. Posameznik mora ločiti, na katere vzroke stresa lahko vpliva in na katere ne more.**

Past je v tem, da posameznik izgublja čas in energijo za tiste vzroke stresa, na katere večinoma ne more vplivati (npr. pojav bolezni, premestitev na drugo delovno mesto, smrt družinskega člana, otrokova odvisnost od psihoaktivnih substanc itd.). Bolj smiselno je, da se posvetimo sebi, družini, prijateljem (npr. svojo pozornost usmerimo v čim boljše lastno počutje) in da razmislimo, kaj res lahko storimo in spremenimo.

# PRAKTIČNI DEL

## Moje soočanje s stresom

Poskusite narediti sliko stresne situacije, v kateri ste se znašli. Upoštevajte morebitne pasti in jih posebej označite. Tako boste lahko svoje moči bolje uporabili že jutri.

**Vzroki stresa:**

---

---

---

---

---

---

---

---

Pričakovan in povsem normalen odziv na stres

**ČUSTVA:**

---

---

---

**MISLI:**

---

---

---

**TELO:**

---

---

---

**VEDENJE:**

---

---

---

**VPLIVAM LAHKO NA:**

---

---

---

---

---

ALI LAHKO VPLIVAM NA VZROK STRESA ALI NE?

**Z NASLEDNJIMI DEJAVNOSTMI BOM OBVLADOVAL/-A STRES:**

---

---

---

---

---

---

---

---

Manj ugodno prilagajanje na stres

Katere strategije še dodatno poglobljajo moj stres in jih bom poskusil/-a opustiti:

---

---

---

---

---

**Pasti:**

---

---

---

Poiščite vse rešitve (tudi tiste, ki se zdijo še tako nenavadne in nemogoče!), s katerimi bi se lahko s svojimi trenutnimi težavami spoprijeli ali jih rešili:

---

---

---

---

## Pisanje dnevnika o stresu

- Začnite pisati dnevnik o stresu. Zapišite si dogodke in kako ste nanje odreagirali.
- Posebno pozornost posvetite telesnim znakom (področjem mišične napetosti, bolečinam, povečanemu srčnemu utripu, plitvemu dihanju) in čustvom, ki ste jih doživeli, občutkom in mislim, ki so se vam ob stresnem dogodku porajale. Zapišite tudi, kaj ste (morebiti) ob tem storili.
- Ob koncu tedna preglejte, koliko stresnih situacij ste doživeli ter pestrost telesnih in duševnih sprememb, ki jih lahko povežete z odzivom na stres. Bodite pozorni na vzorce, ki se redno ponavljajo (npr. glavobol vsak dan po končani službi, bolečine v križu, občutek tesnobe v jutranjih urah).

Razmislite o naslednjih vprašanjih: Sem nagnjen/-a h kakšnim škodljivim načinom razmišljanja?

Imam morda kakšna pravila ali cilje, ki povzročajo težave? Kaj lahko storim v zvezi s tem?

## Spoprijemanje s stresom stresa

1. Pomislite na enega od zelo stresnih dogodkov iz preteklosti. Kako ste se takrat odzvali nanj?
2. Kako bi ocenili svoj odziv? Kaj je bilo pozitivnega? Kaj bi lahko popravili?
3. Kaj ste se iz pretekle izkušnje naučili?
4. Katere veščine in strategije bi lahko uporabili?

Spoprijemanje s stresom pomeni, da znamo živeti uravnoteženo, da uspešno rešujemo svoje težave, dobro načrtujemo svoj čas, se znamo sprostiti, umiriti. Zavedati se je treba, da je določena stopnja stresa pri delu neizogibna. Pri delu je pomembno, da si zastavljamo dosegljive cilje, gledamo na spremembe iz pozitivnega vidika, zavračamo nestvarne zahteve, sprejemamo probleme kot izzive in ne kot grožnje, poskusimo uravnotežiti delo z rednimi odmori. Kadar imamo težave s preobilico nalog, si te razvrstimo po pomembnosti, naredimo si dnevni načrt dela ter se najprej lotimo težjih opravil.



## 4.2 Sedem stopenj reševanja problemov

Zaradi hitrega tempa življenja in veliko obveznosti se v življenju pogosto znajdemo v stiski. Pridemo v situacije, ko bi vse probleme najraje pospravili v najgloblje predale in pod najdaljše preproge. Včasih ne vemo, kje in kako se lotiti problemov, ali pa sploh ne vemo, kaj je naš problem, vemo le, da se ne počutimo dobro in da nas nekaj »mori«. V takšnih situacijah nam je znanje o strategijah reševanja problemov lahko v pomoč pri učinkovitem ukrepanju.

Sedem stopenj reševanja problemov

Reševanje problemov lahko razdelimo v več stopenj (stopnje so prikazane v tabeli spodaj), ki bi jih lahko primerjali z gradbenimi fazami pri gradnji hiše; govorimo torej o procesu reševanja problema. Vsaka naslednja stopnja izhaja iz prejšnje, zato je pomembno, da je vsaka stopnja dobro zgrajena. Tako si zagotovimo, da bo proces reševanja problemov lažje in pravilno potekal.

1. *Prepoznamo problem.*
2. *Opredelimo problem.*
3. *Postavimo cilje za rešitev problema.*
4. *Naštevamo možne rešitve problema – nevihta možganov.*
5. *Ovrednotimo rešitve in izberemo najoptimalnejšo rešitev.*
6. *Izdelamo načrt za izvedbo rešitve in ga izvedemo.*
7. *Ovrednotimo proces reševanja problema.*

# PRAKTIČNI DEL

## »Prva pomoč« pri reševanju problemov

V procesu reševanja problemov je ne glede na vrsto problema pomembno, da se postopoma in sistematično pomikamo čez vseh 7 stopenj.

### 1. Prepoznamo problem – splošno o problemu

Opredelimo področje problema, npr. odnosi – služba, družina – počutje, denar – zdravje.

### 2. Opredelimo problem

- Kaj je problem?
- Kdaj se problem pojavi?
- Kje se problem pojavi?
- Kdo je vpleten v problem?
  - Problem naj bo opredeljen JASNO.
  - Večje probleme razbijmo v manjše in jih obravnavajmo vsakega zase.

### 3. Postavimo cilje za rešitev problema – Kaj bo DRUGAČE

Npr. *»S partnerjem bova vsak teden dve uri preživela skupaj.«*

Pomembno je, da so CILJI JASNI in DOSEGLJIVI (S-M-A-R-T):

- Specific (specifični)
- Measurable (izmerljivi)
- Achievable (dosegljivi)
- Relevant (pomembni)
- Timed (časovno opredeljeni)

Pri postavljanju ciljev si lahko pomagamo z naslednjimi vprašanji:

- 1) Kaj želimo narediti v zvezi s problemom?
- 2) Kaj želimo spremeniti?
- 3) Kaj se mora zgoditi, da bomo opazili spremembo?

#### 4. Nevihta možganov – naštevamo možne rešitev problema

- 1) Naštejmo vse rešitve, ki se jih spomnimo. Uporabimo metodo nevihte možganov.
- 2) Ne vrednotimo rešitev, dokler ne zaključimo procesa nevihte možganov. Četudi se nam določene rešitve zdijo nesmiselne, jih ne smemo takoj na začetku zavreči ali jih obravnavati s predsodkom.
- 3) Uporabimo tehniko razosebljanja – zamislimo si, da gre za problem nekoga drugega.

#### 5. Ovrednotimo rešitve in izberemo najoptimalnejšo

Možne rešitve	Prednosti +	Pomanjkljivosti –

Izberimo rešitev, ki je najboljša za naš problem, istočasno pa najbolj zmanjša tveganje za nastanek negativnih posledic.

Pri izbiri prave rešitve nam lahko pomaga, če ocenimo:

- 1) ali ima izbrana rešitev pomemben učinek na rešitev problema,
- 2) kakšne so prednosti ali pomanjkljivosti rešitve glede na vloženi napor, čas, denar, čustveno stanje ...,
- 3) ali ima rešitev pozitivne ali negativne učinke na naše prijatelje in družino,
- 4) ali bomo rešitev lahko izpeljali tako, da bomo zadovoljni.

#### 6. Izdelamo načrt za izvedbo rešitve in ga izvedemo

Določite jasne korake za doseg cilja in implementacijo izbrane rešitve. Od besed preidite k dejanjem!

Za izvedbo rešitve so potrebni naslednji koraki:

- 1) določiti dan in uro v tednu, ko imate čas;
- 2) preveriti vse potrebno;
- 3) pripraviti vse potrebno.

## 7. Ovrednotimo proces reševanja problema

- 1) Ali je bil cilj SMART?
- 2) Ali so koraki za izvedbo rešitve težko dosegljivi? Če so, zakaj?
- 3) Ali so se pojavile kakšne nove ovire, ki jih nismo mogli predvideti?
- 4) Ali smo bili resnično predani reševanju problema?

Kritično ocenite svoj napredek oziroma učinkovitost svoje rešitve. Razmislite o težavah, ki so se ob tem pojavile.

### 4.3 Krepimo odpornost proti stresu

Na stres lahko gledamo kot na nekaj, kar se nam dogaja in na kar nimamo pravega vpliva. Počutimo se nemočni in ujeti v situacijah, ki nas izčrpavajo, v katerih se čutimo nezadovoljni, nesrečni in nesvobodni. Drugi pogled pa pravi, da smo del dogajanja in lahko vplivamo nanj, torej smo svobodni in se lahko odločamo, kako bomo videli in razumeli stvari, ki se nam dogajajo. Gre za pomembno razliko med dvema tipoma ljudi, od katerih se eni vidijo kot žrtve življenja, drugi pa kot njegovi soustvarjalci.

Morda na svet gledate na tak način in vidite možnost izbire (gledanja, razmišljanja, odločanja) v vsakem trenutku, morda pa tudi ne. Morda se vam zdi, da je vaš način gledanja na svet nekaj nespremenljivega in dokončnega, ali pa so to za vas le očala, ki jih lahko, če želite, zamenjate za kaka druga. Očala lahko razumemo še širše, npr. kot značilnosti kognitivnega aparata, kot naše vzorce spoznavanja, mišljenja, čustvovanja, komuniciranja ... Očala so naš neločljivi del, saj na svet ne moremo gledati ločeno od svojih stališč, mnenj, vrednot, vzorcev. Če jih poznamo in z njimi nismo zadovoljni, jih lahko spreminjamo ... Če jih spreminjamo, se bo z njimi spremenil tudi svet ...

**Spreminjanje misli, stališč, prepričanj in samogovorov, ki se nanašajo na stresne dogodke:**

- menjavanje negativnih misli o samem sebi z alternativnimi nevtralnimi ali pozitivnimi mislimi (misel »Moje življenje ne bo nikoli boljše« lahko spremenimo v »Zdaj se pač počutim bedno, ampak moje življenje verjetno ne bo vedno tako, ampak boljše, če se trudim za to ali poiščem pomoč«);
- učenje dobrega počutja, potem ko opravimo neko nalogo primerno ali dovolj dobro, namesto da od sebe in/ali drugih zahtevamo popolnost;
- samopoučevanje – narekujejo si navodila za izvedbo naloge;
- reševanje težav (lahko se izvaja v skupini) – po korakih naredimo načrt reševanja: težavo najprej natančno opišemo, nato poiščemo rešitve in eno od njih izberemo, na koncu pa izvedemo to rešitev po posameznih korakih;
- vaja in simulacija situacij, ki povzročajo stres;
- učenje praktičnih tehnik spoprijemanja (npr. delitev večje zahtevne naloge na več manjših bolj dosegljivih nalog – zapis vsakega koraka posebej in določitev časovnega roka za vsak korak).

### 4.4 Naučimo se sproščanja

Sproščanje mišične napetosti z različnimi fizičnimi dejavnostmi, ki vplivajo direktno na stresne odzive: sproščanje, trebušno dihanje, telovadba, hoja v krogu, ples, različne masažne tehnike, poslušanje glasbe, pogovor s prijateljem, risanje, pisanje ali druženje s hišnim ljubljencem, kopel.

# PRAKTIČNI DEL

## Hitra sprostitvena tehnika

Globoko vdihnite skozi nos in napnite mišice dela telesa, ki je najbolj napet. Zadržite dih za 10–20 sekund (v mislih 3- do 4-krat počasi recite 23) in nato izdihnite skozi usta ter sprostite napetost. Ponovite vajo: vdihnite, napnite mišice dela telesa, kjer je napetost največja, zadržite dih za nekaj sekund, izdihnite in sprostite mišice. Ponovite vajo še trikrat.

Izvajajte vajo vsakodnevno. Prepoznavajte, kje v telesu čutite napetost, in bodite pozorni na te dele, še preden se bo napetost razbohotila. Vajo lahko izvajate tudi tako, da hkrati napnete mišice celega telesa.

## Dihalne vaje

Vajo lahko delamo posamično ali v paru. Vaja naj bo kratka. Najprej odpremo okna in vrata ...

Noge so v širini ramen, vdihnemo, naredimo krog z rokami navzgor in se iztegnemo. Ob izdihu gremo s telesom navzdol, naredimo predklon in se z rokami skoraj dotaknemo tal.

Izhodiščni položaj: Začnemo z nogami skupaj in z rokami na prsih. Ob vdihu gremo z eno nogo naprej, raztegnemo roke (odročen položaj), razširimo prsni koš in se nato vrnemo v izhodiščni položaj. Ponovimo z drugo nogo.

Vdihnemo, se iztegnemo čim više, skušamo sklatiti kakšno zvezdo, nato se med izdihom spustimo.

## Ritmično dihanje

Vdihnite skozi nos in štejte do 3. Izdihnite skozi nos in štejte do 3. Ne zadržujte diha. V tem ritmu dihajte nekaj minut.

## Progresivna mišična relaksacija

Udobno se namestite, ležite ali sedite, zaprite oči. Drugo za drugo 5 sekund napenjajte posamezne mišične skupine –in jih 10 do 15 sekund sproščajte. Navadno začnemo pri dlaneh, nato sproščamo roke, ramena, čelo, oči, ustnice, ves obraz, vrat, prsi, trebuh, stegna, noge, stopala. Vajo lahko povežemo tudi z dihanjem.

## Trebušno dihanje

Roko položite na trebušni del in opazujte, ali se dviguje ali ne.

Vajo lahko izvedemo tudi leže na tleh, na trebušni del pa si položimo knjigo.

# Vizualizacija

Vizualizacija oz. predstavljanje je ena od tehnik spoprijemanja s stresom, pri kateri s pomočjo miselnih predstav spreminjamo svoja čustva in posledično počutje. Vizualizacija deluje na posameznika sprostilno na podlagi treh ključnih mehanizmov: odvrčanja pozornosti od dogodkov/stvari/ljudi, ki povzročajo stres, ustvarjanja in kasnejšega priklica občutkov sprostilnega in mirnega okolja (bolj uspešno z redno vadbo) ter umirjanja čustev in posledično ustvarjanja prijetnega počutja. Tehnika vizualizacije je zelo uporabna, saj zanjo potrebujemo le malce domišljije in koncentracije, najboljše učinke pa dosežemo, kadar jo izvajamo v mirnem okolju.

## Navodila

Udobno se namestite, z zravnanim hrbtom in sproščenimi rameni, nežno zaprite oči. Poskusite se umiriti in ne misliti na nič. Zdaj si poskusite zamisliti miren, prijeten, varen prostor ali kraj, kjer se počutite dobro, varno, udobno in nadvse lepo. To je lahko kjerkoli, na prostem ali v zaprtem prostoru. V mislih počasi hodite po poti do vašega mirnega, udobnega kraja. . Kako je tam? Zamislite si, kako se tam rešujete tesnobe in skrbi ... Opazite lahko razgled v daljavi, ustavite svoj pogled na njem. Zamislite si ... kaj vonjate? ... Kaj slišite? ... Zaznajte, kaj je pred vami ... Dotaknite se tega ... Kako je to občutiti? ... Povonjajte to ... Poslušajte zvoke okrog sebe ... Počutite se prijetno in varno na tem kraju. To je vaš posebni kraj, kjer vas nič ne more prizadeti ... Če občutite nevarnost, jo preženite ... Vzemite si nekaj minut in spoznajte, da ste sproščeni, varni in vam je udobno. Opazujte svoje občutke in počutje. Zapomnite si vonje tega kraja, okuse, prizore, zvoke ... Lahko se vrnete in sprostite, kadarkoli si to zaželite ... Zapustite kraj po isti poti ali istem izhodu ... Zaznajte tla, dotaknite se stvari v svoji bližini ... Poglejte v daljavo ... Spomnite se, da lahko v ta posebni kraj, ki ste si ga ustvarili, vstopite kadarkoli želite. Izrecite si misel: Tukaj se lahko sprostim, to je moj posebni kraj, sem lahko pridem, kadarkoli želim!

## 4.5 Čuječnost je več kot le način spoprijemanja s stresom

### 4.5.1 Kaj je čuječnost

Naš um v vsakodnevnem življenju pogosto odtava v premlevanje dogodkov, ki so se zgodili v preteklosti, ali načrtuje stvari, ki se bodo zgodile v prihodnosti. Ljudje večino svojega časa preživimo v »stanju avtopilota« (avtomatskega delovanja, razmišljanja ...), zato zlahka spregledamo, kaj se resnično dogaja tukaj in zdaj. Čuječnost je pristop, ki uči namernega usmerjanja pozornosti na sedanost, z namenom sprejemanja, gojenja prijaznosti in sočutja. Čuječnost (poznana tudi kot osredotočeno zavedanje ali zavestna pozornost) kot pojem se v psihologiji in sorodnih vedah v zadnjih letih zelo pogosto pojavlja, največkrat prav v zvezi s spoprijemanjem s stresom.

Čuječnost kot način življenja lahko pozitivno vpliva na posameznikovo doživljanje stresa, da se lažje sooča z izzivi vsakdana, vendar pa nam sodobni način življenja pogosto preprečuje, da bi se polno zavedali sedanjega trenutka. Temeljno vodilo čuječnosti je namreč biti tukaj in zdaj.

Kaj pomeni čuječnost v našem vsakdanjem življenju? Vsak dan več kot polovico časa preživimo v svojih mislih, premišljujoč o preteklosti in prihodnosti, trenutnega pa se skoraj ne zavedamo. Naše čustvovanje, mišljenje in reagiranje je v glavnem odraz naučenih, rutinskih vzorcev, avtomatizma. Ko se odločimo za čuječnost, si namenoma vzamemo čas za usmerjanje pozornosti na sedanji trenutek, sedanje zaznave, čustva, misli. Brez presoje o tem, kaj je dobro ali slabo. Na ta način opazimo svoje navade in (ponavljajoče se) vzorce svojega čustvovanja, mišljenja in vedenja. Opazimo, da se naša čustva in misli spreminjajo, da minejo, da je veliko »samo v naši glavi« in v resnici ne obstaja. Vse to nam daje priložnost, da nase gledamo z druge perspektive, z vidika tretje osebe, da se opazujemo in si vzamemo odmor – čas, preden reagiramo.

**Čuječnost je vadba zavestnega življenja – boljšega zavedanja zunanjega okolja (vonjev, zvokov, tega, kar vidimo, svojega gibanja) in notranjega doživljanja (misli, čustev) za preusmerjanje pozornosti in energije ter pomiritev.** Pomembno je prakticiranje čuječnosti v vsakodnevnem življenju – to so lahko majhni vsakodnevni rituali: npr. čuječnost pri hranjenju, čuječnost pri umivanju zob, čuječno dihanje pred sestankom, pred spanjem, čuječnost na poti od službe do doma, opravljanje enega opravila naenkrat (npr. poslušanje glasbe, ne da zraven odgovarjaš na elektronsko pošto in še na telefonske klice).

Pojem čuječnosti je star vsaj nekaj tisoč let, izhaja iz budizma, vendar ga poznajo tudi druge religije in filozofije. Po letu 2000 se pogosteje pojavlja tudi v znanosti, največkrat v povezavi z duševnim zdravjem, srečo in spoprijemanjem s stresom. Čuječnost je univerzalen fenomen in je neodvisna od različnih duhovnih, filozofskih, religioznih

*Biti čuječ pomeni zavedati se svojega počutja, razpoloženja, čustev, misli, zaznav (vonja, okusa, tipa, barv, drugih občutenj), spominov, predstav oziroma česar koli, kar je trenutno prisotno v našem doživljanju. Pomeni objektivno opazovanje sebe in svojega doživljanja, brez presojanja, ne glede na to, ali je to doživljanje dobro ali slabo. Pomeni sprejemanje sebe takšnega, kot smo v tem trenutku, zavedanja svojih misli, občutkov in vedenja.*



nazorov, cilj čuječnosti pa ni doseganje višjih ravni zavedanja, temveč sprostitev in povečana pozornost na doživljanje v sedanjem trenutku.

#### 4.5.2 Čuječnost v praksi

Čuječnost temelji na nepresojajoči, sprejemajoči drži do notranjega doživljanja. Programi razvijanja čuječnosti vključujejo sprejemanje misli, čustev, impulzov, bolečine in drugih kognitivnih, čustvenih in telesnih pojavov, ne da bi jih skušali spremeniti, jim ubežati ali se jim izogniti. Ljudje se namreč po naravi raje izogibamo neprijetnim čustvom in mislim, raje jih potlačimo, odrinemo, jih skušamo spregledati ali se zaposlimo s čim drugim. To povzroči, da se tovrstne misli in čustva samo še okrepijo in nas preplavijo, mi pa se ujamemo v začarani krog potlačevanja in odrinjanja čustev, kar pušča negativne posledice v razpoloženju in počutju, pojavijo se lahko tudi duševne motnje (npr. anksioznost, depresivnost) ali psihosomatske težave (občutja napetosti, bolečine v želodcu, glavoboli ...).

Čuječa pozornost je nasprotje našemu običajnemu, vsakodnevnemu delovanju. Je nasprotje avtomatizmu (razmišljanja, delovanja, vedenja na avtomatski način, premlevanja – ruminacije). Ko delujemo avtomatsko ali se ujamemo v neprekinjen tok misli, nas misli, čustva in reakcije na dogodke popolnoma vsrkajo vase. Ni neobičajno celo, da sebe opisujemo na osnovi poistovetenja z mislimi in zgodbami, ki jih pripovedujemo o sebi: sem tesnoben, hitro se dolgočasim, sem nesproščen ...

Če smo dovolj pogumni, sprejmemo življenjsko situacijo, kot je – z vsemi prednostmi in pomanjkljivostmi. Uporabimo čuječen pristop, neprijetne misli in čustva opazimo in se jih tudi zavedamo. Ne poskušamo se proti njim boriti, jim ubežati ali jih spremeniti. Nanje gledamo kot na nekaj, kar pride in odide, ne da bi nam bilo treba za to karkoli storiti (primerjava z reko, ki teče, ali oblaki na nebu, ki se ves čas spreminjajo). To je običajno že dovolj, da negativna čustva in misli izgubijo moč. Velja namreč, da bolj ko se proti svojim čustvom in mislim borimo, bolj so močna, in obratno, bolj ko jih sprejemamo in jim pač dovolimo, da obstajajo, manj imajo vpliva na nas.

Uporaba čuječnosti je način življenja, ki ga dosežemo z veliko vaje – namreč, ko smo čuječni, na dogajanje okoli sebe in v sebi gledamo drugače. Do svojega doživljanja zavzemamo perspektivo nepristranskega opazovalca – objektivno držo. Zavedamo se, da je naše doživljanje subjektivno. Zavedamo se, da naše misli niso objektivna dejstva, torej nekaj, kar v resnici drži, temveč so le zaznave trenutnih dogodkov v našem umu, ki se lahko skladajo z resnico, lahko pa tudi ne. S tem se zmanjša velik del stiske, ki jo lahko občutimo, če popolnoma verjamemo in sledimo vsem svojim mislim, čustvom in razpoloženjem. Ne ukvarjajmo se s skrbmi, kaj bi se lahko zgodilo, kaj pa če ..., temveč bodimo prisotni v tem trenutku, tukaj in zdaj, identificirajmo in sprejmemo čustva in misli, ne glede na to, kako pozitivne oz. negativne so.

*Primer: Običajen delovni dan. Na urniku imam tri pomembne sestanke in nalogo, ki jo moram opraviti do konca delovnika. Sem nervozen, preobremenjen in imam občutek, da mi naloge ne bo uspelo narediti.*

*Običajna reakcija: Počutim se preobremenjenega, srce mi hitro bije, sem pod stresom in strah me je, da mi do roka ne bo uspelo narediti naloge. Počutim se napeto, misli mi begajo sem in tja, namesto da bi delal, razmišljam o neuspehu.*

*Čuječen pristop: Brez presojanja se opazujem. Sem tukaj in zdaj. Opazim, da sem napet, živčen, da se mi tresejo roke. Občutim slabost v želodcu in vrtoglavico. Prepoznam strah, napetost, nervozo, stres, preobremenjenost. Vsa občutja sprejemam kot popolnoma običajna. Moja napetost, nervoza in strah zares obstajajo, in to sprejemam. Zavedam se, da so vse to le moje misli in moja čustva. To nisem jaz. Sprejemam svoje občutenje in se zavedam, da bo tudi to minilo. Sem tukaj in zdaj, ne ukvarjam se z mislijo, kaj vse se lahko zgodi, če naloge ne izpolnim do konca dneva, temveč se osredotočim na trenutno situacijo. Poskušal se bom umiriti in narediti čim več. Opazim, da moja občutja napetosti počasi izginjajo.*

Čuječnost nam omogoča izstopiti iz ustaljenih, naučenih in pogosto škodljivih vzorcev. Zavemo se, kaj se v tistem trenutku zares dogaja, in izberemo vedenje, ki je v tistem trenutku najprimernejše.

Pozitivni učinki čuječnosti:

- ločevanje sebe od vsakodnevnih dogodkov, doživljanj,
- zmanjšanje avtomatiziranega delovanja, mišljenja,
- zavedanje fiziološke regulacije,
- fleksibilnost odzivov,
- manj premlevanja,
- povečanje empatije,
- regulacija čustvenih odzivov,
- povečanje vztrajnosti in odločnosti,
- izboljšanje delovnega spomina.

*Biti čuječ pomeni biti v stiku s seboj: pomaga nam pri zgodnjem prepoznavanju slabega počutja, poveča toleranco do negativnih čustvenih stanj, vodi do sprememb v vzorcih mišljenja in odnosa do svojih misli, omogoča uporabo različnih spretnosti za spoprijemanje in prepoznavo zgodnjih znakov problemov, omogoča biti v stalnem stiku s samim seboj, krepi občutja notranjega miru, sprostitve in občutja stabilnosti.*

#### 4.5.3 Čuječnost na delovnem mestu

Vadba čuječnosti lahko pomembno prispeva k spoprijemanju s stresom na delovnem mestu in k osebni rasti nasploh. **Ključno je osredotočanje na sedanji trenutek, saj se življenje dogaja samo v sedanjem trenutku (in ne v preteklem ali prihodnjem).**

Pozornost posvečamo odnosu do samega sebe (psihološko, čustveno, telesno), odnosu do oseb okoli sebe (kaj sporočamo o sebi, odnos do drugih), odnosu do dela (kaj mi delo pomeni, moje vrednote).

Pričakovani izidi: večja sproščenost, pozornost, dojemljivost, radovednost, brezskrbnost, manj kritičnosti, manj zaskrbljenosti, manj obremenjenosti z doseganjem osebne uspešnosti. Vadba čuječnosti pripomore tudi k varnejšemu opravljanju dela (osredotočenost na trenutek, pozornost na svoje občutke – nepozornost, raztresenost, telesne in duševne znake utrujenosti).

Čuječnost pomeni tudi delo na čustveno inteligenten način: večja uspešnost zaradi prepoznavanja in uravnavanja svojih čustev, zadovoljivih medosebnih odnosov in skupinskega dela (pet področij čustvene inteligentnosti: samozavedanje lastnih čustev, obvladovanje svojih čustev, sposobnost spodbujanja sebe, sposobnost ustreznega prepoznavanja čustev drugih in sposobnost uravnavanja odnosov z drugimi).

Ko se učimo postati čuječi, si nudimo zasilni izhod iz energij obstoječih navad, s katerimi smo se poistovetili, in se prebijamo skozi tisto, kar nas vznemirja v sedanjem trenutku. Tako si omogočimo bolj prostoren in odprt prostor, iz katerega lahko vzpostavljamo odnos do katerekoli izkušnje tukaj v tem trenutku.

**Sedanji trenutek je tisti, v katerem se dogaja naše življenje in v katerem lahko kaj spremenimo. Kadar delujemo avtomatsko ali nas raztresenost zaradi nemira posrka vase, se učinkovitost in odprtost za življenje zmanjšata. Ko se naučimo, kako vnesti zavestno pozornost, sprejemajoče zavedanje in odprtost v sedanji trenutek, lahko prekinemo tok navad, ki nas povezuje s preteklostjo in prihodnostjo, ter spremenimo svoj odnos do tega, kar se dogaja znotraj in zunaj nas.** Pomembno pri vadbi čuječnosti je tudi, da se odrečemo usmerjenosti v rezultate (npr. zdaj se bom sproščal in bom po koncu vadbe sproščen), temveč se prepustimo in opustimo poskuse, da bi se spremenili. Bolj ko se namreč trudimo spremeniti, bolj se nam ta cilj oddaljuje. Pomembna sta namerno zaustavljanje in prekinitev tega, kar trenutno počnemo, izstop iz energetskega vzorca navad (avtomatizmi razmišljanja, vedenja, občutenja v telesu) in osredotočenje na »tukaj in zdaj« (sprejemajoče zavedanje, usmerjenost, zavzetost).

# PRAKTIČNI DEL

## Čuječe dihanje

Pri tem je pomemben način pozornosti. Čuječnost pomeni pozornost na dogajanje ali doživljanje brez obsojanja ali poskusov spreminjanja tega, kar se dogaja. Ste samo pozorni. Brez namenov ali predsodkov. K takšni vrsti pozornosti spadata tudi sprejemanje in sočutje. To pomeni, da si med vadbo čuječnosti dovolite, da občutek sprejemanja spremlja vaše upoštevanje doživljanja. Vadite sprejemanje vsake izkušnje na naklonjen in iskren način.

Zavedajte se svojega dihanja. Bodite pozorni na doživljanje diha. Občutite, kako zrak vstopa v telo in kako iz njega izstopa. Opazujte, kako se prsi in trebuh ob vdihu rahlo razširijo in ob izdihu skrčijo. Ponovimo trikrat.

## Krajše vaje čuječnosti, ki so primerne na delovnem mestu ob občutjih prezaposlenosti

### PREVEČ DELA, PREMALO ČASA

Kadar se počutimo prezaposlene, preplavljene z delom, utrujene in zaskrbljene, ker ne moremo izpolniti vseh pritiskajočih zadev, si v nekaj minutah lahko pomagamo z vračanjem zavesti v sedanji trenutek. Sedanji trenutek se začne točno tam, kjer trenutno ste.

- Osredotočite se na tukaj in zdaj. Morda boste želeli narediti nekaj vdihov in izdihov ali zaokrožiti z rameni, da bi sprostili nadležno napetost.
- Opomnite se, da je današnji dan le eden izmed dni. In vi ste ena sama oseba. Na voljo imate le toliko časa, da vse opravite. Morda ne boste dohiteli vsega ali dokončali vsega v enem dnevu – in tudi to je v redu.
- Še zadnjič globoko vdihnite in ob počasnem izdihu glasno recite: Danes bom precej naredil/-a, in jutri je nov dan.

### SREDIŠČE POZORNOSTI

Če ste pri delu kdaj raztreseni ali »niste povsem prisotnik« ali pa ste razdraženi, nezbrani, lahko ob zaznavanju tovrstnih občutkov poskusite za osredotočanje svoje pozornosti opraviti naslednjo vajo in se povrnete v sedanji trenutek.

- Začnite se premikati na katerikoli način in usmerite svojo čuječo pozornost na svoje telo.
- Najmanj eno minuto se blago in počasi premikajte in usmerjajte čuječo pozornost na raznolike in spreminjajoče se občutke svojega telesa.

- Razširite svojo pozornost tako, da vključite občutenje dihanja in nekaj dihov čuječe dihajete.
- Sedaj vključite katerekoli misli in zaznajte njihov ton. Ni vam treba slediti jim ali jim kaj dodajati, prav tako se vam ni treba boriti proti njim. Preprosto jim dovolite obstajati.
- In nazadnje, odprite se vsemu, kar se dogaja – zvokom, vonjem, okusom –, dovolite jim vstopiti v vaš svet, medtem ko jim obzirno in prijazno dajete mesto.
- Ko končate, ponovno usmerite pozornost na svoje delo. Kako se počutite?

## POGLED OD ZUNAJ

Ne glede na to, ali delate za pisalno mizo, pultom, zunaj ali ob postelji, vas lahko začnejo obremenjevati neprestane motnje, ki načenjajo vaše poskuse, da bi ostali osredotočeni na svoje delo. Telefon zvoní, stranke se pritožujejo, kakšno stvar založite, vse nešteto pa zmanjšuje vašo storilnost in vas lahko vodi v stres. Naslednja vaja vam bo pomagala zmanjšati vpliv teh motenj, ki vam povzročajo stres.

- Najprej si priznajte, kaj vam povzroča stres – zaključni rok, napetost v mišicah, neprijetnosti ali strah pred neuspehom,
- Recite si: To ne ogroža mojega življenja. Preživel bom, in ta trenutek bo minil.
- Vdihnite počasi in globoko ter dopustite, da se vam trebuh med vdihom razširi. Ob izdihu z očmi lagodno zajemite vse, kar vas trenutno obdaja. Dopustite si videti vse, kar je okoli vas – mizo, stavbe, umetniške izdelke, nebo.
- V tem trenutku se začnite zavedati, da situacijo lahko vidite na več kot le na en način, ne glede na to, kako grozna se vam zdi v trenutku.

## KLJUČI DO UČINKOVITEGA RAVNANJA

Uspešna oseba ve, da je učinkovito ravnanje zgrajeno iz treh ključnih elementov: jasnosti, preprostosti in osredotočenosti. V podporo svoji uspešnosti poskusite naslednjo vajo.

- Naredite nekaj čuječih dihov.
- Usmerite svoj namen. Na primer: Naj ta vaja okrepi mojo učinkovitost.
- Še nekaj minut čuječe dihajete ali poslušajte.
- Osredotočite se na nalogo ali projekt.
- Najprej se vprašajte: Kaj je glavna stvar, ki se tukaj zahteva od mene?
- Radovedno poslušajte odgovor. Ta je lahko zelo očiten.
- Potem se vprašajte: Kako je mogoče nalogo narediti na najbolj preprost način? Dobro prisluhnite odgovoru, zaupajoč svojemu notranjemu vodenju in modrosti.
- Sedaj se vprašajte: Kje naj začnem, da bi nalogo lahko uspešno opravil/-a? Bodite potrpežljivi. Naj se odgovor pojavi brez pretiranega analiziranja, nato se lotite naloge.
- Jasnost, preprostost in osredotočenost so ključni za uspeh pri delu.

## IZPRAZNITE SVOJE ZALOGE NAPETOSTI

Če trpite zaradi občasnega glavobola, bolečin v kolenih, krčev, bolečin v hrbtu ali kjerkoli drugje v telesu, vas te bolečine lahko spravijo v slabo razpoloženje in ovirajo vašo storilnost na delovnem mestu. Že pri najenostavnejšem opravilu se lahko počutite ovirani in omejevani. Ali pa se vam zdi, da je delo z drugimi skoraj nemogoče. Kronična bolečina poslabša težavo, bolečino pa lahko doživljamo, kot bi bili v okovih. Poskusite vajo raztezanja zgornjega dela telesa za ohranjanje gibčnosti in dajte svojemu telesu možnost, da izprazni zaloge shranjene napetosti.

- Stoje z nogami v širini ramen nekajkrat globoko vdihnite in izdihnite vse do prepone in dopustite, da se sproščenost z vsakim izdihom pretaka skozi vaše telo.
- Sedaj začnite segati do stropa z desno roko in ob tem levo pustite spuščeno in popolnoma sproščeno in se rahlo nagnite na levo, medtem ko je desna roka iztegnjena. Raztezanje naj traja trideset sekund in obenem dihanje.
- Sprostite se in zamenjajte strani: iztegnite levo roko in se nagnite na desno stran. Ponovite vajo tri- do petkrat za vsako stran.

## GOTOVE SO LE SPREMEMBE

Če se znajdemo na življenjski točki, ko se počutimo zelo pod stresom, lahko negotovost močno vpliva na nas. Lahko nas skrbi zaradi službe, poleg tega pa nas pestijo še težave v zasebnem življenju. Naslednja vizualizacija je vodilo, ki naj vas spominja, da je optimizem lahko močno orodje v času negotovosti, vsem stresorjem navkljub.

- Vzemite si kratek trenutek in spoznajite, da ste natančno tam, kjer morate biti, in da počnete točno to, kar naj bi počeli.
- Recite si: Danes imam službo in prihodek. Naredil/-a bom najbolje, kar zmorem, a jutrišnjega dne ne morem nadzorovati. Malo stvari je v naših življenjih, ki zagotavljajo popolno gotovost in trajnost.
- Po nekaj globokih dihih se vizualizirajte kot sproščeno osebo, s katerokoli službo, najsij je to ta, ki jo imate, drugo delovno mesto ali pa celo popolnoma nova služba. Predstavljajte si, da srečujete nove ljudi, da ste izzvani z novimi nalogami ali da se odprete novim priložnostim. V svojem spominu ohranjajte to podobo ves delovni dan in si z njo lajšajte neudobne občutke negotovosti.

## SVOBODA PRED »KAJ ČE«

Ali se pogosto zaustavite pred vprašanjem »Kaj če«? (Kaj če ne bom zmozel opraviti naloge? Kaj če ne dosežem prodajne norme? Kaj če zamudi moje naročilo?) Bolj ko skušate vsako spremenljivko analizirati, bolj katastrofalni so lahko scenariji. Občutite lahko strašansko tesnobo in se žrete zaradi vsakega možnega negativnega izida. Naslednjič, ko se zalotite, kako vas premetava po kipečih vodah »kaj če brzic«, poskušajte naslednjo usmerjeno vizualizacijo.

- Zaprite oči, občutite ritem svojega dihanja. Nekajkrat globoko vdihnite in ob vsakem izdihu vse bolj popuščajte napetost svojega telesa.

- Menite, da ste se na tem kraju znašli že prej, pokopani pod vsako mislijo »kaj če to, kaj če ono« in le malo lahko naredite, da bi dejansko spremenili izid. Ponovite si: Morda ne morem nadzirati izida, lahko pa delam s tem, kar se dogaja sedaj v tem trenutku.
- Vizualizirajte sebe, kako se prilagajate najboljšim možnim okoliščinam. Naredite si miselni seznam od enega do treh optimalnih izidov, kot na primer: Vse bo še v redu. Ali pa: To je najbolje, kar zmorem. Nenavezanost na izid je vaja, ki terja čas in potrpežljivost, lahko pa vam osvobodi razum, tako da vzpostavite boljšo vez s sedanostjo in delate s tem, kar je neposredno pred vami.

## PREMAGAJTE ZAVLAČEVALCA

Vsi smo nagnjeni k odlašanju. Pri nekaterih izmed nas odlašanje izvira iz pomanjkanja motivacije, iz preveč avtonomije ali iz čistega dolgčasa. Nekateri bolje delajo pod pritiskom, drugi odlagajo najpomembnejše delo za konec. To pogosto pomeni delo pod časovnim pritiskom in na kofeinski pogon, vendar vam ni treba trpeti zaradi nepremišljenih zmot, pogosto spregledanih napak in neopravičljivih zamud zaradi odlašanja. Premagajte zavlačevalca s tremi predlogi čuječnosti.

- Na svojem koledarju tedne vnaprej določite pomembne zaključne roke.
- Pritegnite druge sodelavce k pripravi nalog, preden so te na urniku.
- Naredite seznam majhnih nalog, ki jih lahko začnete opravljati že danes; tako boste naredili manj napak ter bo manj napačnih presoj.
- Odprite novo mapo za svoj seznam opravil. Poimenujte jo Nujna opravila, in to ime napišite z rdečimi črkami v krepkem tisku. Mapo imejte na mizi in vanjo pogledjte dvakrat dnevno, da se opomnite, kaj še imate na urniku.

Trud, ki ga vložite v delo mnogo pred zaključnim rokom, bo zmanjšal stres v zadnjih urah. Zavedajte se pomena strateških priprav, ko zavlačevanje grozi s spodkopavanjem učinkovitosti in pravočasnosti vašega dela.

## SVEŽ DIH

»Globok vdih« je vedno dober nasvet za zmanjševanje stresa. Ta vaja vas vabi, da kombinirate zavedanje sedanjega trenutka s poživljajočimi podobami. Zelo lepo jo je delati na prostem, v naravnem okolju, prav tako pa jo lahko naredite tudi v udobnem položaju za svojo pisalno mizo.

- Namestite se v udoben položaj. Sprostite trebuh, tako da postane mehak. Nežno zaprite oči.
- Nekaj vdihov in izdihov čuječe dihanje, se resnično odprite in dopustite občutkom, da pridejo do vas.
- Med ostalim delom vadbe si predstavljajte ali vizualizirajte, da vam vsak vdih prinese čisto, svežo, poživljajočo energijo. Predstavljajte si, kako življenjska energija napolni vse vaše telo.
- Vsak izdih odnaša stres in napetost. Ob vsakem izdihu občutite globoko sprostitev ter razbremenitev napetosti in stresa.
- Jezdite na valovih vdihov in izdihov, kolikor dolgo vam ustreza.
- Zaključite tako, da nežno odprete oči in se premaknete.

## VAŠ ZASEBNI OTOČEK

Le malo nas uživa razkošje zasebnega prostora na delovnem mestu. Morda delate na oddelku za delo s strankami in ves dan sprejemate klice. Ali pa si pisarno delite z drugimi ali delate v pisarni brez vrat in s stenami, tankimi kot papir. Ali pa morate nadzorovati sto zaposlenih, ki na vas neprestano pritiskajo in vam postavljajo zahteve. V prenatrženem, razpršenem delavniku si morda želite trenutek samote. Kako lahko ustvarite to zasebnost, ko pa komajda najdete trenutek zase?

Enkrat med telefonskimi klici in predajanjem naročil pojdite na petminutni odmor.

- Okrog sebe si predstavljajte krog. Ta krog označuje vaš osebni otoček samote. V ta krog ne more nihče vstopiti, česa zahtevati od vas, nihče ne more zmotiti vašega notranjega miru in harmonije. Lahko slišite zunanje zvoke – avtobuse, avtomobile, mobilne telefone ... a z vami nimajo nikakršne zveze.
- Ohranjajte ta domišljjski otroček pri sebi, ko začutite, da ste preplavljeni od bremena biti venomer na razpolago drugim. Otoček je vaš zasebni prostor, v katerem lahko varno zadihate.

## Krajše vaje čuječnosti za boljše medosebne odnose

### SOČUTNA KOMUNIKACIJA

Komunikacija je v središču dela z drugimi, najsi poteka med vami in vašim nadrejenim ali pa vašim sodelavcem, stranko ali naročnikom. Z naslednjo vajo kultivate dobrega poslušalca v sebi. Kadar ne gre vse po načrtu, se uprite znani skušnjavi, da bi se ob tem razjezili in zafrustrirali. Stres lahko vodi do zvišanja glasu ali neprijaznega tona, ki le redkokomu pomaga, da se počuti razumljen.

- Raje poskusite zavestno aktivirati svojo sočutno stran ali aktivnega dobrega poslušalca v sebi. Ta je potrpežljiv in drugi osebi omogoči dovolj časa za pogovor. Lahko kima in postavlja vprašanja, vendar pri tem ne prekinja sogovornika.
- Opazujte svoj ritem dihanja; vsak vaš čuječi dih naj vas vrne v stanje potrpežljivosti in razumevanja.
- Ponovite, kar ste slišali od sogovornika. To bo tej osebi sporočilo, da ste jo poslušali in da vam je mar za njeno mnenje.

Sočutno poslušanje zahteva vadbo in ne uspe zlahka takoj ob prvem poskusu, toda prednosti takega poslušanja bodo spodbudile obnavljanje občutka kolegialnosti in solidarnosti.

### BOLJŠE MEJE – REČI »NE«

Nič ni bolj zoprnega kot sodelavec, ki se okorišča z vašo prijaznostjo in pripravljenostjo kaj storiti. Vedno vas prosi za usluge, npr.: »Ali mi lahko kupiš kaj za jesti, medtem ko boš zunaj?« ali pa: »Ker greš že ravno ven, ali mi lahko prineseš ... In če ste bili dovoljkrat prijazno ustrežljivi, se ta situacija lahko ponavlja v nedogled. Svojega sodelavca ne morete spremeniti, lahko spremenite le svoje



vedenje. Ta usmerjena vizualizacija vam bo pomagala pri čuječem vzpostavljanju meja pri odnosu z drugimi.

Začnite tako, da si predstavljate svojega sodelavca, kako vas prosi za še eno uslugo.

Sprva lahko začutite, kako bi takoj odreagirali in postali razdraženi, zato vdihnite svoje občutke in jih začutite ob vsakem vdihu.

Ob izdihu izdihnite napetost in grenkobo ter si na glas recite: »Dajem si dovoljenje, da rečem ne. Ko rečem ne, si pomagam določiti dobre meje v svojo zaščito.«

Vaja iz postavljanja ustreznih meja bo zmanjšala negativne občutke in morebitne zamere, ki se lahko sčasoma nakopičijo v vas.

## ČUSTVENA ZAŠČITA

Vsi poznamo razliko med konstruktivno kritiko in žalitvijo. Kaj pa lahko naredite, ko vas sodelavec besedno žali? Vaša prva reakcija je lahko jeza, razočaranje ali prizadetost. Osebne žalitve lahko spodkopljejo vaše samozaupanje, če jim to dovolite. Lahko tudi zmanjšajo vaše občutenje osebnih dosežkov. Izvedite ta ritual za zaščito svojih čustev pred drugimi.

Naslednjič, ko je vaš šef robot ali sodelavec reče kaj, kar vas rani, si vzemite pet minut časa in sočutno negujte svoja čustva.

- Vprašajte se: Kaj potrebujem, da bi se počutil sprejeto in razumljeno? Kako naj najbolje zaščitim svoja čustva pred nadaljnjimi ranami in pustim vse to za sabo? Morda boste poklicali prijatelja ali pisali o tem v svoj dnevnik ali beležko.
- Sočutno pretehtajte dejavnike, ki so morda vodili osebo, da je odreagirala na čustveno žaljiv način. Morda ima osebne zadrege, zdravstvene težave ali težave, ki jo omejujejo.
- Vzemite si čas in poiščite tolažbo in zaščito, ki ju potrebujete, da se znebite tega negativnega čustva.

## OHRANITE TREZNO GLAVO

Ste že kdaj preživljali katerega tistih groznih dni, ko osorno poveljujete, kot bi bili narednik v vojski, ali pa se popolnoma razjezite na sodelavce? Mogoče imate slabo vest, ker ste jih zvelkli v svoj negativno obarvani dan. Kako bi lahko ohranili hladnokrvnost in se ne znesli nad drugimi, ko začutite, da bi lahko kar pobesneli? Naslednja vaja vas bo usmerila k izražanju jeze in frustracij na bolj zdrav način.

- Ob tej priložnosti prepoznajte, kaj občutite pod površino, na primer razočaranje, strah, zamero in nejevoljo. Vprašajte se: Kaj me je pravzaprav privedlo do občutenja jeze in razdraženosti?
- Premislite, kaj bi lahko storili, da bi bili bolj skrbni in blagi do sebe v danih okoliščinah. V mislih si naredite kratek seznam stvari, ki jih boste naredili zase (dejanja/stvari, ki vas osrečujejo, npr. pisanje dnevnika, sprehod, klepet s prijateljem).

Zdravi načini sproščanja bodo zmanjšali vaše čustvene izbruhe in vam omogočili več nadzora nad razpoloženjem.

## ŠČIT

Prav lahko se zgodi, da vas nizkotna pripomba ali grdo ravnanje kakšne osebe razburi ali vznemiri. Včasih se zavedate prihajajoče grožnje (npr. bliža se vam ta in ta, ki je vedno negativen), drugič vas neprijaznost napade iz zasede.

Eden izmed mnogih načinov, kako ravnati z neprijaznostjo, je ta, da se naučite pred njo zaščititi.

Ko občutite ali zaznate grobost ali neprijaznost, nemudoma prizemljite svojo pozornost s čuječim dihanjem, poslušanjem ali gibanjem.

Izrecite potrditev, npr.: »Vem, da sem dobro zaščiten.«

Sedaj vizualizirajte varovalno belo svetlobo, ki vas v trenutku obkroži. Ta svetloba dovoljuje vso potrebno komunikacijo, ovira pa škodljive in negativne energije.

Dajte si znak, da je vaš ščit učinkovit, tako da na primer rečete nekaj takega kot: »Imam ščit.«

## OKREPITE SVOJE PREDNOSTI

Kadar delate za koga ali s kom, ki je do vas pokroviteljski, vam to lahko močno omaje samozavest in vam pozornost spelje k vašim pomanjkljivostim. Slišite se reči: »Preveč neumen sem, nikoli ne naredim ničesar prav. Kaj je narobe z mano?« Morda ne boste mogli spremeniti načina, kako vas ta pokroviteljska oseba obravnava, toda kasneje lahko spremenite svoj odziv na negativen medsebojni vpliv. Povečajte svoje samospoštovanje z naslednjo vajo:

Naslednjič, ko se boste počutili na dnu, omalovaževani ali boste nesramno ogovorjeni, si naredite seznam vseh svojih dolžnosti in odgovornosti – ne glede na to, kako pomembne ali vsakdanje so –, ki omogočajo gladek potek vašega dela.

Razmislite o svojih močeh in tem, kako jih vsak dan uporabljate pri delu. Označite vse tisto, v čemer ste dobri.

Hranite ta seznam ob sebi, v predalu pisalne mize, v denarnici, torbici, nalepite si ga na računalnik. To je vaš dnevni opomnik, da vam nihče ne more odvzeti vaših talentov, veščin ali močnih točk.

**Krajše vaje čuječnosti za različne priložnosti:  
zaključni roki, težave na delovnem mestu,  
potovanja ...**

## SKRIB NAJPREJ ZASE

Delo lahko od vas veliko zahteva. Visoka raven odgovornosti vas lahko sili, da delo opravljate pod časovnim pritiskom. To lahko potegne vaš razum in telo v vrtimec stresa in zaskrbljenosti. Morda ste preskočili obrok ali pozabili poskrbeti za svoje osnovne potrebe, preden ste odhiteli na delo. Večina ljudi zase ne poskrbi zlahka, čeprav je skrb zase nujen del ohranjanja dobrega počutja in zdravja. Vzemite si nekaj minut za skrb zase in se izmaknite tej divji delovni vnemi.

Začnite tako, da v mislih naredite seznam svojih vsakodnevnih osnovnih potreb, kot so npr. voda, hrana, bivališče, toplota, obleke ...

Zabeležite si stvari, ki ste jih prezrli, medtem ko ste brzeli zadovoljevat delovne zahteve. Ste danes pozabili dovolj piti? Ste pozabili pojesti zajtrk? Ste preskočili kavo s prijateljem?

Kaj lahko naredite, da boste boljše skrbeli zase? Na primer, poskrbite, da bo vaše telo imelo dovolj tekočine, pojedite po hrano, vzemite si čas, da zadihate.

## OTRESITE SE SKRBI

Kadar ste močno zaskrbljeni in polni nadležnih negotovosti, se lahko počutite razdražene, vaše telo je v krču, začutite naglo bitje srca, krče v mišicah vratu in hrbta. Čas je, da odvrnete svoje misli od vseh nadležnih skrbi, nad katerimi nimate nobenega nadzora.

Osredotočite se na dihanje in se ob tem opomnite, da je vsak dih vaša osebna in čudežna vez za obnavljanje umirjenosti in spokojnosti. Če ste na primer na službeni poti, gneče na cesti verjetno ne morete nadzirati, lahko pa dihate, da se sprostite in izdihate svoje bojazni.

Opazujte, kako se počutite, pazljivo prilagodite telesno držo, da vam bo bolj udobno in boste v bolj sproščenem položaju. Bodite čuječi do območij, v katerih je shranjena vaša napetost, in vdihnite kisik vanje.

Dvakrat ali trikrat zavestno vdihnite in izdihnite. Nekaj trenutkov posvečajte pozornost določenim delom telesa, naprej dlanem, potem rokam, trupu, nogam in stopalom. Lahko čutite trebuh, vrat, glavo? Kaj pa ustnice? Zavejte se notranjega dela telesa kot celote.

Stresite telo, na lahko stresite roke in dlani, zanihajte trup, upogibajte roke in noge ter stopala. Otresite se skrbi, kot pes otrese vodo s telesa.

## SREČANJE Z NEPRIJETNO OSEBO

Stik z osebo, ki ni prijetna in prijazna, vas lahko vznejevolji, vam povzroči stisko, v vas prebudi celo nasilnost. Lahko pa se zaščitite in razburjenje umirite.

- Med sodelovanjem uporabite čuječe dihanje, da se zasidrate in podprete.
- Občasno tiho potrdite svoj namen. Na primer: Dovolj sem razumen in močan, da se spoprimum s to situacijo.
- Medtem ko poslušate neprijetno osebo, opazujte, kako tudi ona skuša biti srečna, prav tako kot vsak drug.
- Zamislite si to osebo kot otroka. Kakšne bolečine je pretrpela?
- Medtem ko govorite s to osebo, ji skušajte osebi želeti srečo. Npr.: »Žal mi je, da to slišim. Upam, da bo šlo na bolje.«
- Zaščitite se. Čuječe določite meje in spoštljivo prenehajte sodelovati s to osebo.
- Ko osebo zapustite, preusmerite svojo pozornost in se odprite naslednjemu dihu.

## KRATKA VAJA SPROSTITVE

Uporabna med potovanji, med delom v pisarni ...

- Stojte s stopali v širini ramen, najbolje v čevljih brez pet ali bosih.
- Čuječe enkrat ali dvakrat vdihnite in izdihnite. Zavedajte se zraka, ki vam polni pljuča, in zraka, ki jih zapušča.
- Prepletite prste in jih iztegnite proti stropu, tako da imate dlani obrnjene navzgor. V tem položaju vztrajajte 30 sekund.
- Sprostite roke ob straneh, nato vajo 3- do 5-krat ponovite.

## 4.6 Viri in literatura

Dernovšek, M. Z., Gorenc, M., Jeriček, H. (2006): Ko te stresa stres: kako prepoznati in zdraviti stresa, anksiozne in depresivne motnje. Ljubljana: IVZ RS.

Kabat Zinn, J. (2011): Kamorkoli greš, si že tam. Ljubljana: Iskanja.

Kabat Zinn, J. (2013): Full Catastrophe Living. London: Bantam.

Brantley, J., Millstine W. (2012): Poživljajočih pet minut na delovnem mestu. 100 vaj čuječnosti za zmanjševanje stresa in boljše opravljanje dela. Maribor: Univerza v Mariboru, Ljubljana: IRI Ljubljana.

