



Vampirstvo slovenskih delovnih razmer(ij)

Stres na delu Slovenci v primežu najslabših delovnih razmer in razmerij – Projekt Znanje za zdravje

V Sloveniji je med tistim delom prebivalstva, ki je v najaktivnejšem in najustvarjalnejšem življenjskem obdobju, vse več takšnih, ki si morajo poiskati strokovno, največkrat psihološko pomoč, da sploh lahko hodijo v službo. V vse bolj zaostrenih družbenih okoliščinah številnim nad glavo visi grožnja odpuščenja. V izrazito slabšajočih se delovnih razmerah so nakopičene obveze okirom osemurnega delovnika že davno prebile formalni plafon, pojav absentizma pa je zamenjala druga skrajnost – prezentizem.

DIANA ZAJEC

Ne kaže se čuditi, da je slovenska (samo)podoba v izrisovanju delovnopравниh in posledično tudi bistveno širših življenjskih okvirov med najslabšimi na stari celini. V zadnjih letih so močno omejevale razvojne možnosti zbrisale mejo med dopustnim in nedopustnim v delovnih razmerah in razmerjih, pri čemer so prevladali kratkovidni pristopi slabih poslovodstev, ki imajo pred očmi samo uresničevanje kratkoročnih ciljev. Ti pa z uravnavanjem in pospeševanjem razvojnih potez in večje, trajnejše učinkovitosti nimajo prav nič skrupa.

Žal je tovrstno vedenje, dokazljivo in ničkolikokrat dokazano, v slovenskem menedžerskem prostoru še vedno prezrto, zanemarjano, zanikano.

Ko delo ubija

Empirično in znanstveno je dokazano, da stres, ki človeka bremeni na delovnem mestu, nemalokrat pa tudi slabi njegovo počutje in zdravje, izvira zlasti iz slabih, težavnih odnosov. Enkrat so zanje krivi prezahtevni, neuvidevni ali nespособni šefi, drugič težavni sodelavci, izvor stresa je lahko tudi nemotiviranost enih ali drugih. Dodaten stres povsem nehoti povzročijo še bližnji, ki upravičeno pričakujejo absolutno pozornost – ne glede na nevzdržno situacijo na delovnem mestu, ki lahko ubija duha in voljo, kar se prej ali slej pokaže tudi v domačem okolju.

Zato je pravkar izdani prevod knjige avtorice Katherine Crowley

in Kathi Elster *Delo s teboj me ubija*, ki je v zbirki *Knjiga kot zdravilo* izšla pri založbi Chiara, lahko dober recept za izpletanje iz čustvenih pasti, s katerimi je preprejeno tako rekoč sleherno delovno okolje. Na predstavitvi knjige sta o tem, kako se upreti čustvenim vampirjem na delovnem mestu, spregovorila Snežana Kragelj in Jurij Clemenz.

»Ljudje preživimo na delovnem mestu vsaj tretjino življenja, zato se vsak od nas trudi, da bi ta del življenja živel čim bolj kakovostno. Žal se velikokrat zgodi ravno nasprotno,« ugotavlja pedagoginja in andragoginja Kragljeva, ki je bila v svoji prvi službi, v času, ko se o mobingu sploh še ni govorilo, izpostavljena nevzdržnemu mobingu agresivnega vodje, ki ji je pred odhodom iz službe namenil popotnico v smislu: »Se zavedaš, da lahko dosežem, da te ne bodo sprejeli v nobeno službo več?!«

Seveda je dobila službo, v kateri so bili odnosi popolno nasprotje prvi (pre)izkušnji; danes je poslovna trenerka direktorjev in vodstvenih kadrov srednjih in večjih podjetij. »Upam si trditi, da v težavnih odnosih na delovnem mestu živi 95 odstotkov svetovne populacije,« pravi Snežana Kragelj, prepričana, da omenjena knjiga lahko bralca s pestrim naborom izkustvenih situacij in konkretnih, oprijemljivih predlogov in prijemov za njihovo rešitev uči, kako urediti težavne odnose – bodisi s tistimi, ki vodijo (šefi), bodisi z onimi, ki so vodeni (zaposleni) – in polno zaživeti na delovnem mestu.

(Pre)poznate pasivnega agresivca?

Knjige *Delo s teboj me ubija* ne kaže razumeti le kot priročnika, saj je v resnici izvrsten prikaz široke palete različnih pristopov, vedenj in vedenj, v katerem bralec zlahka prepozna koga od svojih nadrejenih ali sodelavcev, ki mu lepšajo in pestrijo ali pa grenijo delovni vsakdanjik.

Med takšnimi je, denimo, *pasivni agresivec*, ki je do nas, zlasti v navzočnosti drugih, nevzdržno in nedopustno napadalen, istočasno pa se sladko smehlja. Kot opozarja Jurij Clemenz (cenjen strokovnjak v mednarodnem in domačem okolju, po izobrazbi doktor medicine in med drugim svetovalec zaposle-

nih v Zdravstvenem domu Ljubljana), takšni sodelavci lahko pri svoji žrtvi povzročijo paranojo in zakrivijo, da se začne zapirati vase in si ne upa zaupati nikomur več.

»Zanimivo je, da se vedno lotijo tistih, ki so jim konkurenca. To je za 'žrtve' v bistvu svojevrstno priznanje, ki pa lahko postane zelo obremenjujoče,« saj je, tako Clemenz, »nadvse težko vzdrževati dobre odnose s človekom, ki ti hkrati, ko se ti smehlja, 'zabada nož v hrbet'«.

Slabi odnosi na delu so krivi za naraščanje izgorelosti in depresije, povečevanje vrste težav, ki se odražajo v nespečnosti, bolečinah v hrbtu ali želodcu, išijasus ali razbijanju srca, zato Clemenz poudarja: »Pomembno je, da se tega zaveš – in da ukrepaš. Pa ne z jemanjem antidepressivov, ki jih danes prodajajo že tako rekoč na kilogram, ali z nepreglednim številom psihoterapij. Moraš vedeti, kdo si. Se spomniti, kaj so nas učili v šoli pri biologiji, in si dopovedati, da tisto, kar vidiš v ogledalu, ni opica, pa čeprav ti kozel v službi to dopoveduje sleherni dan ...«

Zavedati se je treba, da medicina ni tista, ki bi lahko karkoli spremenila. Pogovoriti se velja z nekom, ki se spozna na poslovno okolje, na razmere in razmerja v njem, ali z nekom, ki ve, o čem govori, ker je to izkusil tudi sam. Izplesti se je treba iz mreže slabih odnosov, ki so pri nas prevladujoč pojav – seveda obstaja tudi dobra praksa, ki v timu vzdržuje in nadgrajuje kakovost, a ti primeri, razumljivo, v javnosti nočejo izstopati.

V priročniku je sicer precej pozornosti namenjene tudi vodenju nadrejenih. »Zato, ker imamo v Sloveniji kup bednih šefov – tako kot imamo dobre in slabe peke ter zato dobre in slabe žemlje. Vsak šef je samo človek, vsak je unikum – skupno jim je, da znajo menedžerirati le redki,« je kritičen Clemenz. Prepričan je, da biti vodja pomeni »opravljati poklic, ki ne zahteva samo znanja, ampak tudi nekatere osebnostne lastnosti, kajti da ljudi lahko vodiš, jih moraš imeti rad«.

Tuje raziskave, domača resničnost

Kako je s tem v slovenski delovni praksi, govorijo tako osebna izkustva kot številke, ki nas uvrščajo na

evropsko primerljivo dno.

Peta evropska raziskava o delovnih razmerah in psihosocialnih tveganjih sicer ni nova, njeni rezultati izvirajo iz leta 2010 – toda okoliščine, ki dajejo pečat z delom povezanim tveganjem na Slovenskem, se (še) niso izboljšale. Pri nas zaposleni, ki delajo bistveno več kot 70 ur na teden, presegajo povprečje Unije – izstopajo ženske, kar je še dodaten pojav, ki zahteva razmislek in ukrepanje. Takih žensk je pri nas kar 41 odstotkov, medtem ko je evropsko povprečje 31,7 odstotka. Za Slovenke, ki v službi opravljajo celo 200-odstotni obseg običajnih delovnih obveznosti, določenih z veljavno zakonodajo in normativnimi pravili za to področje, bi lahko rekli, da jim, če k tovrstnim obveznostim prištejemo še skrb za družino in dom, preprosto zmanjka časa zase. Pri delovno bolj obremenjenih moških so presežni deleži bistveno nižji; pri nas je takih 17,3 odstotka, v Uniji 13,6 odstotka.

Polovica delovno preobremenjenih posameznikov pri nas ugotavlja, da delovni ritem oziroma način dela slabo vpliva na njihovo zdravje. Več kot četrtina se jih boji, da bodo izgubili delo, zato ni čudno, da je v Sloveniji vztrajanje na delovnem mestu, tudi boleznih navkljub (*prezintem*), bistveno bolj razširjeno kot drugod po Evropi – razlika je kar 20-odstotna.

Zamegljena vizija in neznanje

Zdi se, kot da si odgovorni ne bi bili sposobni odstraniti vizionarske koprane izpred oči, pa čeprav jim že leta krni pogled v boljšo prihodnost. Tako stres že dolgo vztraja na prvem mestu lestvice zdravstvenovarnostnih tveganj na delu. Skoraj polovica delovno aktivnih Slovencev je prepričanih, da je njihovo zdravje ogroženo zaradi dela, medtem ko je povprečje EU bistveno nižje – 28,6 odstotka.

Se odgovorni, tudi na državni ravni, kdaj vprašajo, kaj v tem kontekstu za Slovenijo, za njen družbeni, gospodarski razvoj in blaginjo prebivalstva pomeni podatek, da so stroški, ki nastajajo kot posledica stresa (odstotnost z dela – 19 odstotkov; menjava zaposlenih – 40 odstotkov; nesreče pri delu – 60 odstotkov; nesposobnost za delo – 30 odstotkov), ogromen, čedalje bolj nevzdržen davek, ki zahteva od tri do štiri odstotke bruto do-

mačega proizvoda?

Mar ne bi kazalo te kvadrature kroga aktivno spremeniti in slovenstvu omogočiti kakovost življenja, kakršna mu pritiče?

Pri nas stroški zaradi stresa na delovnem mestu znašajo približno 1,2 milijarde evrov, kot je pred šestimi leti ugotavljal konzorcij pod vodstvom mariborske univerze. Kljub temu pa še vedno ni kulture in učinkovitih prijemov za preprečevanje tovrstnega dogajanja – vključno s skrbjo za preprečevanje zbolevanja, ki vodi v iskanje pomoči pri zdravniku (kar 75 do 90 odstotkov obiskov pri zdravniku je povezanih s stresom in njegovimi posledicami), v izgubo službe ali celo v invalidsko upokojevanje.

Spodbudno je bilo slišati, da bo za izboljšave na tem področju življenja v bližnji prihodnosti poskrbel projekt *Znanje za zdravje delavcev*. Partnerji projekta (**nacionalni inštitut za javno zdravje**, inštitut za produktivnost, slovenska konfederacija sindikatov 90, obalne sindikalne organizacije) želijo z doslednim, celovitim izobraževanjem predstavnikov zaposlenih okrepiti skrb za telesno in duševno zdravje zaposlenih, pomagati pri izboljšanju njihovega počutja, učinkoviteje preprečevati bolezni in poškodbe, zmanjšati breme tako absentizma kot tudi prezintizma, izboljšati produktivnost – in s tem spodbuditi in pospešiti družbeni razvoj.

Projekt je na javnem razpisu za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu dobil dveletno finančno podporo zavoda za zdravstveno zavarovanje. Prva brezplačna izobraževanja so že mimo, naslednja bodo na vrsti februarja; prijave sprejemajo na oso-kp@siol.net; več informacij o vsebini tovrstnega učenja in oza-veščanja pa je mogoče dobiti na spletni strani www.znanje.zdravje-delo.si.

Čeprav je skrb za zdravje na delovnem mestu že štiri leta zakonodajna obveza slehernega delodajalca, v glavnem ostaja v družbi zaprašenih normativnih obveznosti – pa čeprav je dokazano, da se vsak evro, vložen v udejanjanje tovrstne prakse, večkratno obrestuje. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (*Eurofound*) je v tej zvezi že leta 2011 ugotovila do 20-odstotno povečanje storilnosti, slovenski

klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa pa je leto pozneje objavil rezultate študije, po kateri se zmanjša tudi odsotnost z dela, in to za 12 do 36 odstotkov.

Stres in duševne težave

Letošnja vseevropska raziskava Evrobarometra o delovnih razmerah je pokazala, da imajo med težavami, povezanimi z delom, vse bolj opazno mesto duševne težave, kjer se raznolikim posledicam, ki jih na počutju in zdravju pušča stres, pridružujeta še **depresija** in anksioznost.

Poglabljena analiza trpinčenjana delovnem mestu v Sloveniji, v kateri so se raziskovalci osredotočili na vidike **trpinčenja intelektualcev**, ki so si drznili oporekati domnevno neustreznim organizacijskim razmeram in normam v delovnem okolju ali opozarjati na napake in nevarnosti, ki imajo širši vpliv na družbo, še ni bila uradno objavljena. Toda kot poudarja eden njenih avtorjev prim. Dušan Nolimal, specialist socialne medicine z inštituta za javno zdravje, je vpogled v več kot 7000 primerov nedopustnega dogajanja na delovnem mestu izostril pogosto slovensko prakso, da direktorji in drugi menedžerji ne sprejemajo organizacijskega oporekanja kot pomembnega menedžerskega orodja, to pa seveda onemogoča sodelovanje zaposlenih pri upravljanju.

Posledice, ki se kažejo v počutju, psihosocialnem zdravju in v ekonomiji, so vse prej kot spodbudne. Kot pravi Nolimal, raziskovanje preganjanja intelektualnega oporekanja in trpinčenja intelektualcev opozarja na uporabo neetičnih metod ravnanja z zaposlenimi v okolju, v katerem razkrivanje takšnih pojavov ni zaželeno – pa čeprav bi bilo koristno in nedvomno učinkovito.

Pokazalo bi se namreč v koncu konfliktov, izboljšanju odnosov, večjem interesu zaposlenih za čim boljše razmere na delovnem mestu, boljšem sodelovanju in uspešnejšem, učinkovitejšem poslovanju.

In vse to ne bi bilo nič novega. Treba se je le ozreti po primerih dobre prakse, ki prispevajo k večji gospodarski uspešnosti podjetja pa tudi k blaginji in boljšemu zdravju zaposlenih.



Da človek lahko opravlja vodstveno delo, mora imeti ljudi rad – sicer lahko uniči odnose v delovnem okolju, ogrozi zdravje zaposlenih ter poslabša produktivnost in napredek na mikro- in makroravni. FOTOGRAFIJI SHUTTERSTOCK

