

**Najpogosteje se kot problem
pri zaposlovanju starostnikov pojavljajo:**

- pospešitev mnogih procesov dela;
- zmanjšanje učinkovite delovne moči
v določenih panogah in delih;
- integracija določenih operacij
in njihovo pretvarjanje v krajše in hitrejše;
- vse večje število polavtomatskih del, ki zahtevajo
povečan mentalni pritisk pri starih delavcih;
- slabša organizacija dela, da se ritem dela in odmorov
določa glede na zdrave
in popolnoma delazmožne delavce;
- običaj, da so lažja dela rezervirana
za rehabilitirane mlade delavce.

**Kljub temu so delavne izkušnje, znanje
in veščine vodenja močni pozitivni dejavniki.**

**Star delavec se upira premeščanju
iz mesta na mesto,**

prav tako


**je tudi že predhodno psihološko frustriran
kot iskalec nove zaposlitve,**

še posebej,

**če menja tudi tehnološki proces oziroma,
če delovno mesto zahteva novo učenje.**

**Več problemov je tudi pri delavcih,
ki imajo zelo naporno delo
in kjer se zahteva daljši trening.**

**Posebno so prizadeti
nekvalificirani ali polkvalificirani**



***(ker imajo manj znanja, marsikdaj tudi manjše
sposobnosti, ker je teh del vse manj,
ker so manj fleksibilni,
velikokrat pa tudi bolj izčrpani, bolehnii,
živijo v slabših socialnih razmerah...).***

Pri proučevanju narave dela in pogojev delovnega okolja moramo poleg proučevanja fizičnega napora, hitrosti in ritma dela vzeti v obzir tudi

stopnjo kompleksnosti dela (*še posebej, če gre za novo delo*) **in stopnjo nevarnosti** (*tveganja*) za nezgode ali poškodbe v povezavi z že okvarjenim zdravjem oz. prizadetostjo posameznih organov ali organskih sistemov.

Preko 90% ljudi starih od 60 do 80 let lahko izkoristimo za določena dela, predvsem za sedeča dela v pisarnah, lahka manualna dela, ki ne zahtevajo dolge stoje ali vzpenjanje in vsa druga dela, ki ne zahtevajo večje mišične moči.

Primerna so delovna mesta, ki ne zahtevajo

- **dobrega vida in sluha, vožnje motornih vozil in specialnih kvalifikacij,**
- **kjer ne bodo izpostavljeni hujši zaprašnosti, škodljivim snovem,**
 - **kjer lahko delajo pretežno sede,**
 - **kjer imajo v večji meri zagotovljeno varnost pri delu**
- **in kjer sta ritem in intenzivnost prilagojena njihovim sposobnostim.**

Za še starejše so primerna dela
(v kolikor imajo ustrezno izobrazbo)

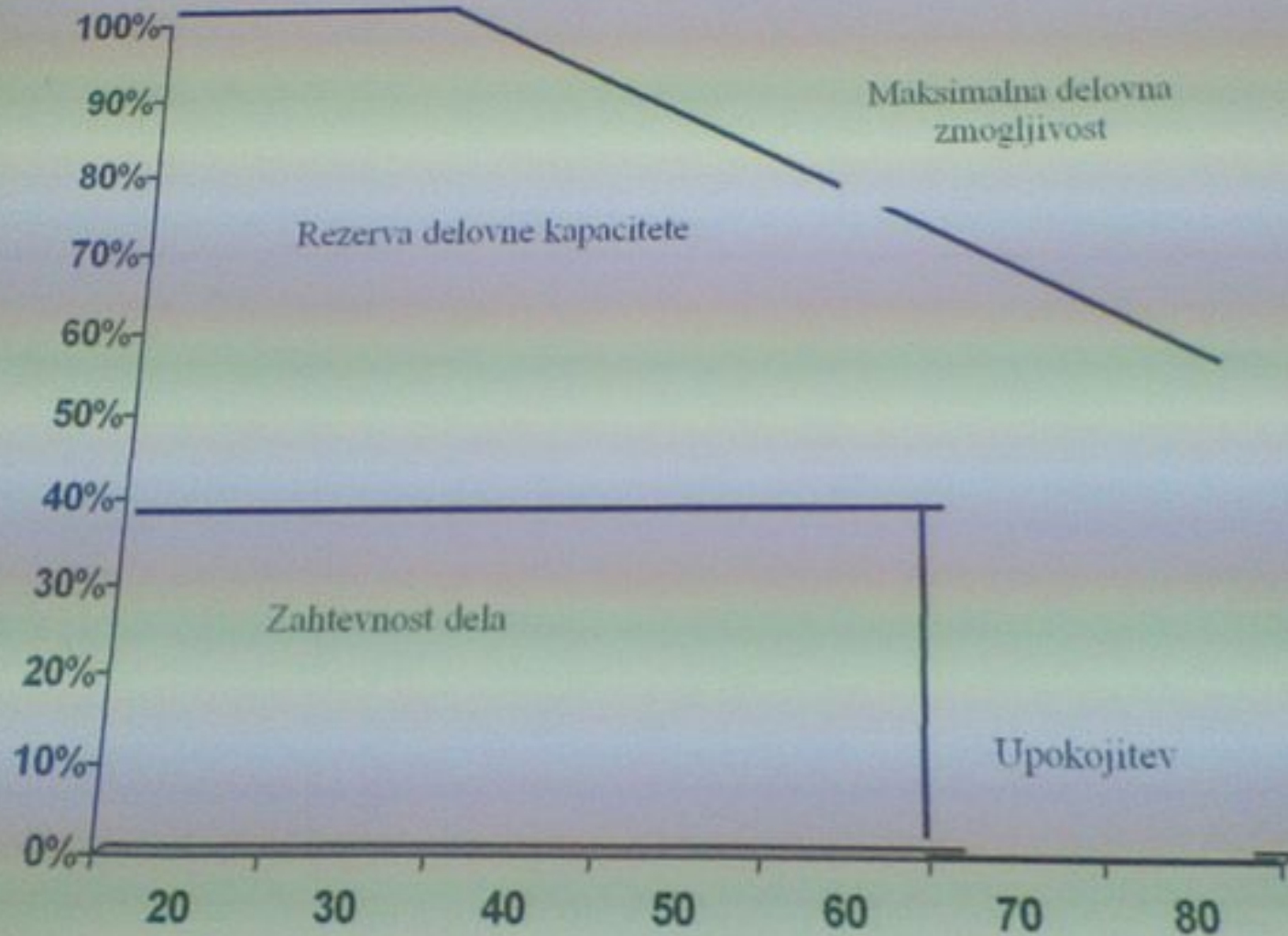
v nadzorstvu, instruktaži, kontroli,

za nekvalificirane delavce pa predvsem

**razna čuvajska in vratarska dela,
enostavnejše čiščenje prostorov ipd.**

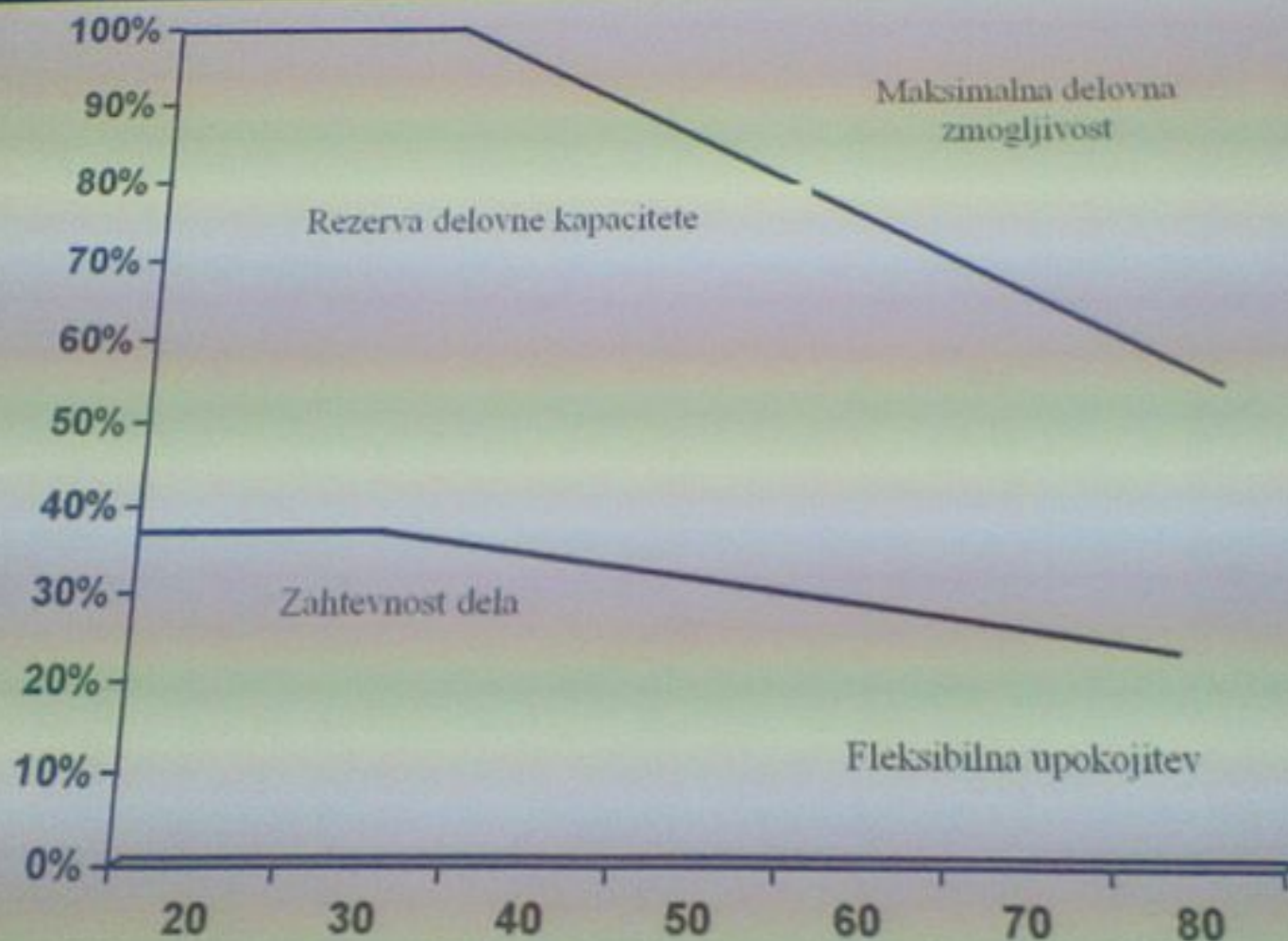
Delovna zmogljivost glede na starost

(a) Fiziološke funkcije upadajo z starostjo približno 1% na leto (po 30 letu) in tako tudi delovna kapaciteta 1% na leto (po 30 letu) in tako tudi delovna kapaciteta



Delovna zmogljivost glede na starost

(b) Pri adaptaciji delovnega okolja je lahko letni upad delovne zmogljivosti s starostjo manjši ob vpeljavi fleksibilne starostne meje upokojitve



Če je le mogoče, je bolje, da z delom ne prenehajo.

V mnogih ustaljenih poklicih, kot so računovodstvo, zdravstvo in pravo, je možno nadaljevati z delom v svetovalni službi.

V poslovnih poklicih in trgovini pa je to morda teže, ker se na teh področjih večinoma dela timsko.

Raziskave kažejo, da je tistim, ki nadaljujejo delo ali ga le omejijo in intelektualno prispevajo kot svetovalci, svetniki ali višji izvršilni organi, uspelo ohraniti več duhovne svežine in da živijo dlje od tistih, ki so po upokojitvi prenehali z vso duševno dejavnostjo.

ohranjeno dejavnostjo možganov ohranjamo tudi dejavnost telesa.

**Še težje je zaposlovanje starejših žensk, ki
(ob deficitarnosti izobrazbe)**

še težje dobijo ustrezno zaposlitev,

**pa tudi njihovo prilagajanje novim zahtevam
je običajno težje.**

Marsikateri starejši se ne strinjajo s tem,
da bi morali oblikovati delovna mesta prav zanje, saj
menijo, da to ni potrebno oz. da je to celo podcenjujoče

in da starejši s kombinacijo veščin, znanj, odgovornosti,
osebni sposobnosti in emocionalne prilagodljivosti
kompenzirajo vse tisto, v čemer jih mladi prekašajo

**in da tako lahko
povsem enakopravno zasedajo enaka dela kot mladi.**

Prav zaradi tega moramo pri reševanju zaposlovanja
starejših pristopati vedno strogo individualno –
od primera do primera
ter zahtev in tveganj delovnega okolja.

**Zato je predvsem zaželeno, da starejši delavec
ostane na svojem delovnem mestu**

in da se poskuša delovno okolje

**z različnimi ergonomskimi ukrepi prilagoditi
njegovim morebitnim pomanjkljivostim bodisi
z zmanjšanjem ritma in tempa dela**

*(avtomatizacija, mehanizacija – ostaja le nadzor
nad delom stroja),
skrajševanjem delovnega časa,
uvajanjem »mikro pavz« (aktivni odmor) itn..*


Še posebej je vprašljiva zaposlitev starostnika
v krogu samih mladih delavcev,
katerih tempa dela ne more slediti

(če je z njimi že vrsto let ga spoštujejo in cenijo
ter ne izpostavljajo njegove upočasnjenosti itn.,
ampak mu iz spoštovanja do njega, njegove
starosti in delovne dobe pomagajo,

če pride na novo, ga običajno ne sprejmejo,
sam pa se prav tako ne more vključiti
v njihov »mikro delokrog«).

**Problematično je, če starega delavca,
ker več ne sledi tempa mladih,
premestimo na zapostavljeno ali slabše plačano
delovno mesto**

**(ob tem bo imel občutek odrinjenosti, zavrženosti,
nepotrebnosti itn.),**



**kar se lahko konča tudi z dolgimi bolniškimi
odsotnostmi ali begom v invalidnost.**

Starejši potrebujejo tudi

**več vaje in profesionalnega treninga
preden bodo samostojno začeli z delom,**

**potrebna je tudi
ustrezna orientacija in selekcija.**

Staranje je normalen del življenja.


**Starosti ne moremo preprečiti,
lahko pa preprečimo njene neželene posledice.**

**Na osnovi izkušenj vemo, da ni možno le
dodajati leta življenju, ampak tudi življenje letom.**

To je postal tudi glavni cilj varovanja ostarelih.

**Nesmiselno ga je opredeljevati
kot slovo od mladosti, izgubo zdravja
ali izgubo svojih sposobnosti in zanimanj
ter mu dati negativni predznak.**

Mnoge ljudi hudo prizadene spoznanje,
da se njihove telesne moči počasi zmanjšujejo
in da prihaja čas,
ko ne bodo več sposobni naporov, ki so jih
prej zlahka premagovali.



Večja utrudljivost, manjša vzdržljivost,
težave pri osredotočenju misli
in spominske motnje
lahko pričnejo postopoma zmanjševati
delovno zmogljivost.

To pa je dolgo mogoče vzdrževati na primerni ravni z ustrezno prilagojenostjo načina dela (dovolj sprostitve, krajša obdobja najintenzivnejših delovnih nalog).

Več težav pri taki prilagoditvi imajo ljudje, ki so bili že prej glede dela pretirano zahtevni do sebe,

si niso dovolili počitka in sprostitve in so vsako olajšanje delovnega procesa ocenjevali kot osebno šibkost.

To neizogibno dejstvo morajo upoštevati
tako delodajalci kot tudi zdravniki,
ki se ukvarjamo z ocenjevanjem
delazmožnosti,

še posebej specialisti
medicine dela, prometa in športa.

To neizogibno dejstvo morajo upoštevati
tako delodajalci kot tudi zdravniki,
ki se ukvarjamo z ocenjevanjem
delazmožnosti,

**še posebej specialisti
medicine dela, prometa in športa.**

**Človeku, ki je zdrav in delazmožen
in ima voljo ostati v delovnem okolju
kljub dopolnjenim pogojem za upokožitev,**

**moramo omogočiti
varno in stimulatívno delovno okolje,**

**v katerem bo
ob izkoriščanju svojih delovnih potencialov
lahko še veliko prispeval v zakladnico
človeštva.**

Marjan Bilban

**STRES
IN
IZGORELOST V
DELOVNEM OKOLJU**

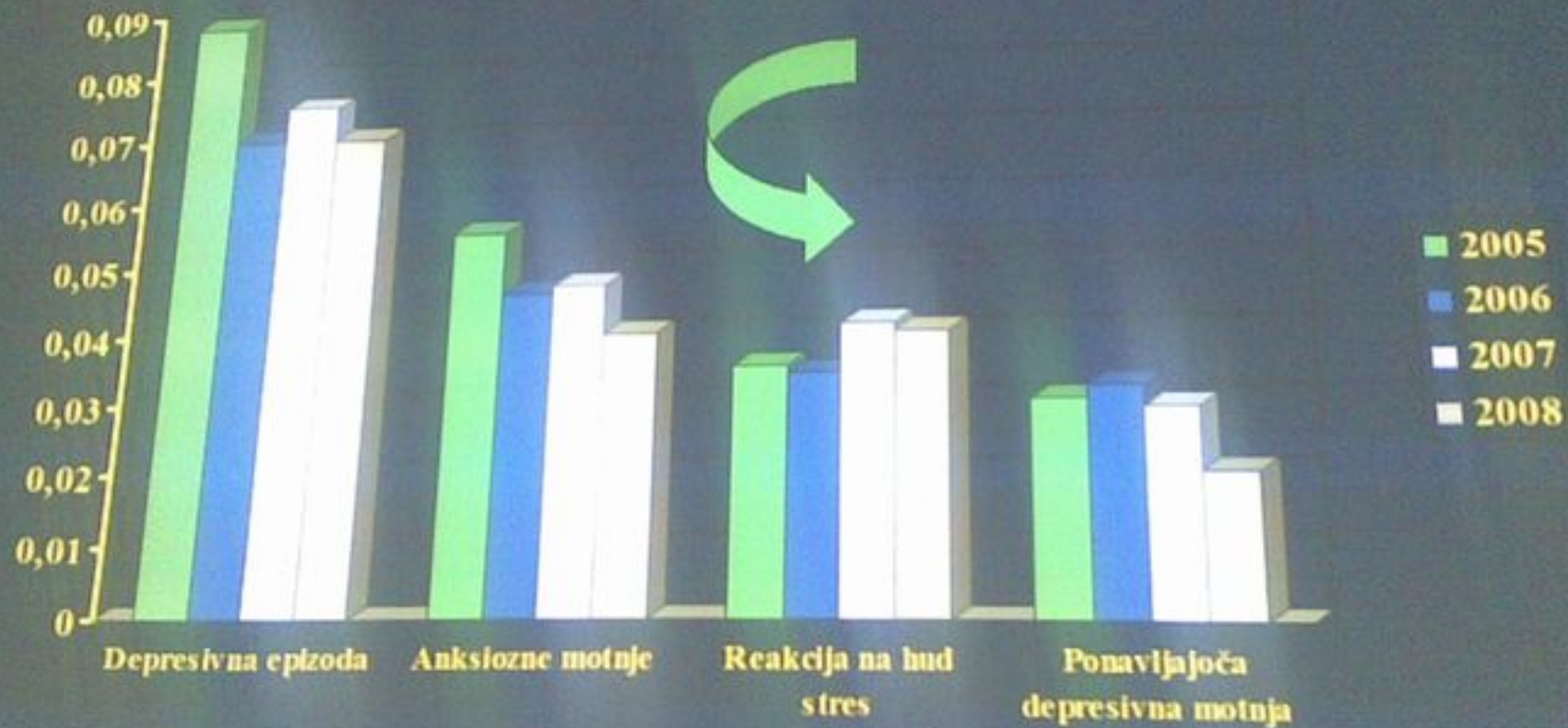
prim. prof. dr., dr. med., specialist medicine dela, prometa in športa;

**ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d.,
UL MF Katedra za javno zdravje**

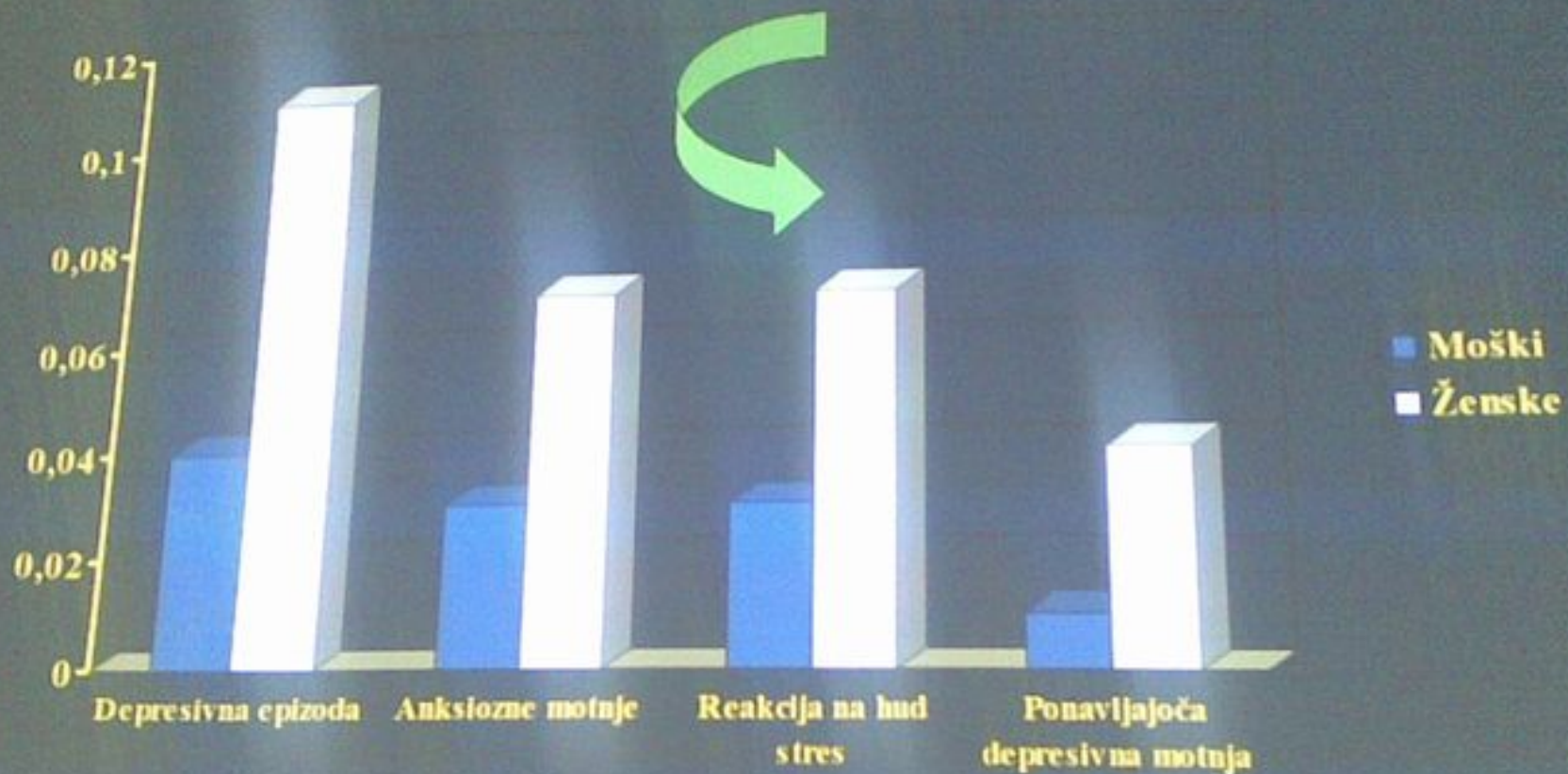
Bolniški stalež RS 2008 (IVZ 2008)



Bolniški stalež zaradi duševnih in vedenjskih motenj RS (IVZ RS 2005-2008)



Bolniški stalež zaradi duševnih in vedenjskih motenj po spolu RS (IVZ RS -2008)



**Stres je definiran kot sindrom,
ki vključuje nespecifično reakcijo organizma
na doživljanje iz okolja.**



**Če prilagodimo pojem,
da ustreza shemi delovnega okolja,**

**lahko definiramo stres kot
opaženo porušeno ravnotežje
med zahtevami delovnega mesta
ter posameznikovimi zmožnostmi, da jih izvede,
ko so pomembne tudi posledice neuspeha.**

Rezultati raziskav predstavljenih v Eurostatu kažejo:

- 35% zaposlenih nima nadzora nad svojim delom,
- 29% delavcev nima vpliva na izbor metod dela,
- 30% ne more vplivati na hitrost,
s katero morajo delo opravljati,
- 39% delavcev ne more vplivati na to,
kdaj imajo odmor v teku dela,
- 55% delavcev ne more vplivati
na raspored delovnega časa,
- 40% delavcev poroča o doživeti monotoniji pri delu,
- 60% delavcev poroča o pritisku, ki ga doživljajo
zaradi prenapetih časovnih rokov,
- 56% delavcev poroča o tem,
da morajo delo opravljati zelo hitro.

Stresni odziv poteka po zakonitem vzorcu.

V prvi - alarmni fazi, povzročé stresorji navadno upad in dezorganizacijo delovanja (šok), kmalu pa se pojavijo znaki mobilizacije in pripravljanja za spoprijem s stresorjem (protišok).

V naslednji fazi odpora

se okrepi delovanje in prizadevanje organizma, da bi uspešno obvladal učinek stresorjev.

**Če ta prizadevanja uspejo,
se delovanje povrne na običajno raven,**

če pa so neuspešna in takšna tudi ostanejo, začne delovanje pešati, pojavijo se znaki izčrpanosti in motnje, ki se v skrajnem primeru končajo s smrtjo oz. samomorom.

Stresni odziv poteka po zakonitem vzorcu.

V prvi - alarmni fazi, povzročijo stresorji navadno upad in dezorganizacijo delovanja (šok), kmalu pa se pojavijo znaki mobilizacije in pripravljavanja za spoprijem s stresorjem (protišok).

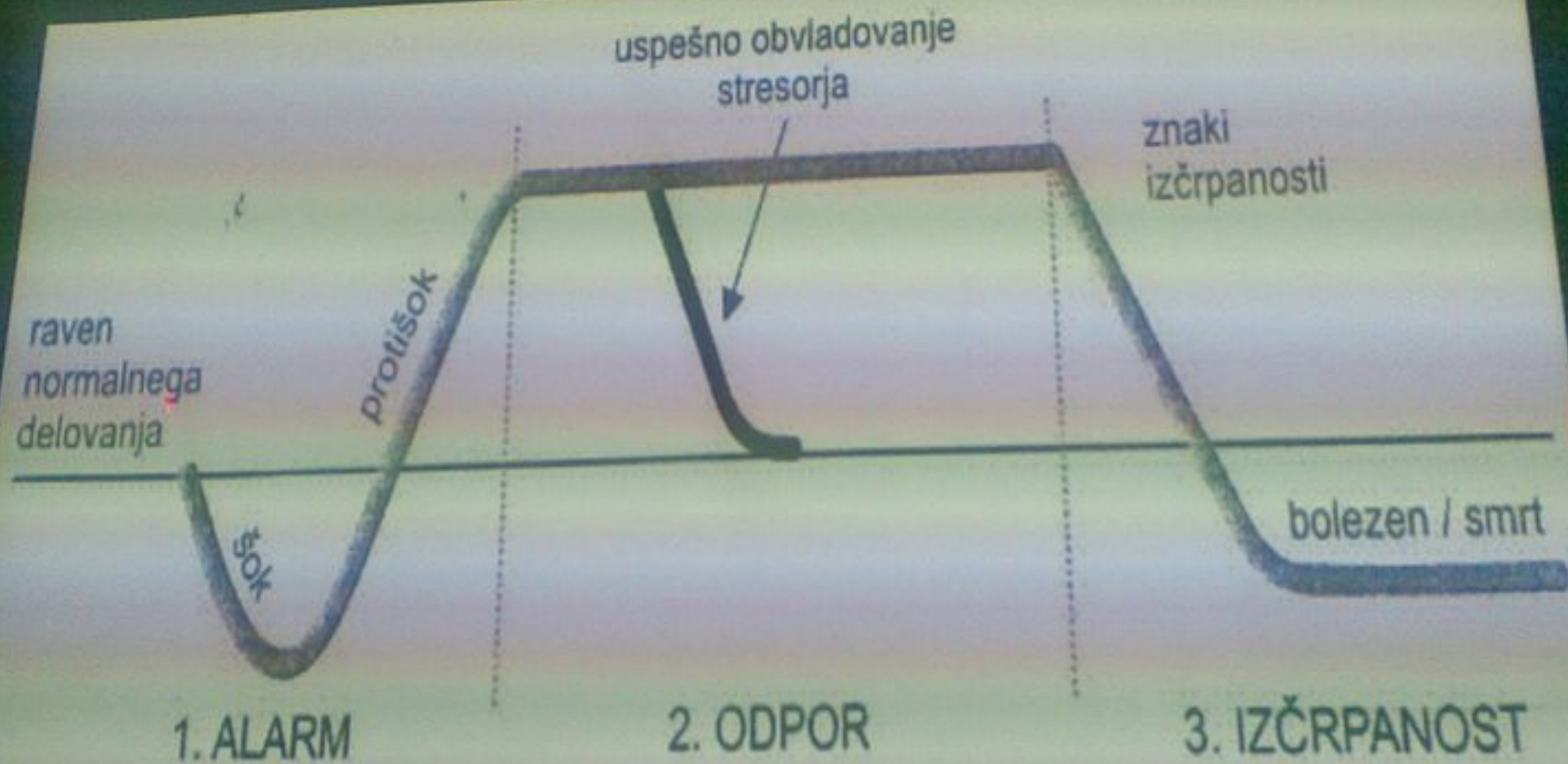
V naslednji fazi odpora

se okrepi delovanje in prizadevanje organizma, da bi uspešno obvladal učinek stresorjev.

Če ta prizadevanja uspejo,
se delovanje povrne na običajno raven,

če pa so neuspešna in takšna tudi ostanejo, začne delovanje pešati, pojavijo se znaki izčrpanosti in motnje, ki se v skrajnem primeru končajo s smrtjo oz. samomorom.

Faze stresne reakcije



**Glede na objektivne dejavnike,
ki delujejo na človeka**

**in povzročajo stresno reakcijo,
lahko razdelimo stres na:**

fizični stres

povzročen z energetskimi spremembami
v človekovem okolju,

oz. hitrim in nepričakovanim delovanjem
mehaničnih ali fizičnih dejavnikov, kot so npr.

- udarci,
- povišana ali znižana temperatura,
- hrup in
- drugi zelo intenzivni mehanski ali fizični
vplivi;

biološki in fiziološki stres

izzvan z biološkimi
in fiziološkimi dejavniki kot so:

- poškodbe organizma,
- izguba telesnih tekočin,
- toksični in infektivni agensi,
- stradanje,
- motnje bioloških ritmov,
- motnje metabolnega ravnotežja
- in podobno;

psihološki stres

- povzročen z nenadnim in nepričakovanim življenjskim dogodkom,
 - nevarno situacijo,
 - ogrožanjem,
 - konflikti
- in nizom drugih pojavov in dejavnikov,

ki imajo neprijeten

ali ogrožujoč značaj za posameznika;

psihološki stres

- povzročen z nenadnim
in nepričakovanim življenjskim dogodkom,
- nevarno situacijo,
- ogrožanjem,
- konflikti

in nizom drugih pojavov in dejavnikov,

ki imajo neprijeten

ali ogrožujoč značaj za posameznika;

socialni stres


povzročen z dejavniki pretežno socialne narave, ki običajno ne prizadenejo le posameznika, pač pa tudi določene socialne sredine in družbo v celoti.

V socialni stres sodijo

vse hitre družbene spremembe ki ogrožajo osebne in kolektivne pravice, moralni in socialni sistem varnosti.

Najpogosteje povzročajo socialni stres

- različni medosebni spori,
- socialne krize,
- nemiri,
- upori ipd.



V tem primeru
običajno ne gre le za posamezen dejavnik
ampak običajno za niz dejavnikov,

ki jih običajno povezujemo
v psihosocialne dejavnike stresa,
kjer so poleg zunanjih stresorjev
pomembne tudi osebne lastnosti
in izkušnje izpostavljene osebe.

Stres sam po sebi ni škodljiv,

saj ga za učinkovito in ustvarjalno delo pravzaprav potrebujemo.

Med njegove učinke uvrščamo tudi

- **usposabljanje za reševanje težav,**
- **ustvarjanje dejavnega odnosa do življenja,**
- **krepitev samozavesti in samospoštovanja.**

Pomembno je predvsem, kako človek zazna

**skladnost in neskladnost zahtev okolja
in svojih sposobnosti, da lahko nanje reagira.**

Izbrani primeri iz Holmes-Rahenove lestvice stresnih dogodkov

Življenjski dogodek - stresor	Utež
1. Smrt partnerja	100
2. Razveza	73
3. Začasno ločeno življenje	65
4. Obdobje zapora	63
5. Smrt bližnjega družinskega člana	63
6. Osebne poškodbe ali bolezni	53
7. Poroka	50
8. Izguba službe	47

Življenjski dogodek	Utež
	45
9. Zakonska sprava	45
10. Upokojitev	
11. Sprememba zdravstvenega stanja družinskega člana	44
12. Nosečnost	40
13. Težave v spolnosti	39
14. Prihod novega družinskega člana	39
15. Sprememba delovnega mesta	39
16. Spremembe finančnega stanja	38
17. Smrt dobrega prijatelja	37
18. Sprememba načina dela	36
19. Sprememba v številu prepиров z zakoncem	35

Ker je ta zaznava subjektivne narave

**je razumljivo,
da je doživljanje posameznih vrst stresov
pri vsakem človeku različno.**

Kar nekomu pomeni hudo stresno obremenitev,

**lahko na drugega vpliva spodbujajoče,
ali pa nima nobenega učinka.**

Ker je ta zbirna subjektivne narave

**je razumljivo,
da je tudi izkušnje posameznika v obdobju
pri vsaki človeški različni.**

Kar nekemu pomeni hudo stresno obremenitev,

**lahko na drugega vpliva spodbujajoče,
ali pa nima nobenega učinka.**



O eustresu govorimo,

**kadar so učinki stresnega dogajanja
na posameznika pozitivni
(nekateri ga imenujejo tudi dobri stres).**

**Takšno stanje ga zato motivira za delo
ter ugodno vpliva
na telesno in duševno zdravje in počutje.**

Distres zajema negativne učinke,
ki jih imajo stresorji na posameznika.

**Označujejo ga kot napor ali napetost, ki ostane,
kadar prvotna težava ni bila zadovoljivo rešena.**

**Distres je za človeka škodljiva oblika,
saj posameznikove sposobnosti za obvladovanje
zahtev niso skladne s pritiski ali nalogami okolja.**

**Tudi odsotnost zahtev iz okolja
je lahko vir škodljivega stresa.**

**Posameznik zaradi takšnega stanja zapade
v zdolgočasnost, neustvarjalnost in
nezadovoljstvo, pa tudi bolezen.**

Distres zajema negativne učinke,
ki jih imajo stresorji na posameznika.

Označujejo ga kot napor ali napetost, ki ostane,
kadar prvotna težava ni bila zadovoljivo rešena.

Distres je za človeka škodljiva oblika,
saj posameznikove sposobnosti za obvladovanje
zahtev niso skladne s pritiski ali nalogami okolja.

**Tudi odsotnost zahtev iz okolja
je lahko vir škodljivega stresa.**

**Posameznik zaradi takšnega stanja zapade
v zdolgočasnost, neustvarjalnost in
nezadovoljstvo, pa tudi bolezen.**

**Vire delovnega stresa po Cooperju in Marshallu
lahko razdelimo na šest kategorij:**

- 1. stres, ki izhaja iz dela** (delovne obremenitve, dolgotrajen delavnik, izmensko delo, fizično delovno okolje),
- 2. stres, ki izhaja iz vloge odgovornosti** (dvoumnost vloge, stopnja odgovornosti za druge, konfliktnost vlog),
- 3. stres, ki izhaja iz odnosov na delovnem mestu,**
- 4. stres, ki izhaja iz kariernega odnosa,**
- 5. stres, ki izhaja iz**
organizacijske strukture, klime, kulture,
- 6. delo in družina kot stresor.**

Stresorje na delovnem mestu lahko razdelimo na značilnosti delovnega okolja, ki jih zaposleni doživlja kot grožnjo:

- nasprotja med zahtevami in dejanskim izvrševanjem obveznosti na delovnem mestu;
- nejasnosti delovnih zahtev glede prioritete, pričakovanj in ocenjevanja;
- preobremenjenost glede na dejanske možnosti;
- nezadostna usposobljenost za delo (izobrazba, izkušnje, možnost dodatnega izobraževanja).

Med stresorje na delovnem mestu sodijo tudi:

- **časovni pritiski**
in (pre)hiter tempo dela, z neodložljivimi termini,
- **slaba organizacija dela,**
pomanjkanje informacij, nepoznavanje svoje vloge
in odgovornosti na delovnem mestu,
- **nezmožnost organizacije svojega dela**
ali vpliva na spremembo dela,
- **fizične obremenitve in prostorska omejenost,**
- **nočno delo, delo s strankami in izolirano delo**
brez sodelovanja sodelavcev in nadrejenih,
- **napake in spodrsaljaji niso dovoljeni**
in so kaznovani, tvorijo pritisk nad delavci itd.

Med stresorje na delovnem mestu sodijo tudi:

- časovni pritiski
in (pre)hiter tempo dela, z neodložljivimi termini,
- slaba organizacija dela,
pomanjkanje informacij, nepoznavanje svoje vloge
in odgovornosti na delovnem mestu,
- nezmožnost organizacije svojega dela
ali vpliva na spremembo dela,
- fizične obremenitve in prostorska omejenost,
- nočno delo, delo s strankami in izolirano delo
brez sodelovanja sodelavcev in nadrejenih,
- napake in spodrsaljaji niso dovoljeni
in so kaznovani, tvorijo pritisk nad delavci itd.

Stres pri delu je možno opisati z več dejavniki:

- **Delovni položaj**
je med najpomembnejšimi povzročitelji stresa pri delu. Neredko je povezan s prenasičenostjo z delom, ki je prisotna pri tekočih trakovih in nekaterih delih s stroji.

Posebej izpostavljena so

vodilna delovna mesta – managerji,

pogosto delajo dlje, mnogo telefonirajo, sprejemajo številne obiske in prisostvujejo na velikem številu sestankov;

tudi nadpovprečno kadijo in pijejo (alkohol), kar ima za posledico tudi veliko incidenco koronarnih bolezni.

Preobremenjenost in/ali prenasičenost z delovnimi nalogami vpliva na krvni tlak in nivo holesterola v krvi;

Stres pri delu je možno opisati z več dejavniki:

- **Delovni položaj**
je med najpomembnejšimi povzročitelji stresa pri delu. Neredko je povezan s prenasičenostjo z delom, ki je prisotna pri tekočih trakovih in nekaterih delih s stroji.

Posebej izpostavljena so

vodilna delovna mesta – managerji,

pogosto delajo dlje, mnogo telefonirajo, sprejemajo številne obiske in prisostvujejo na velikem številu sestankov;

tudi nadpovprečno kadijo in pijejo (alkohol), kar ima

za posledico tudi veliko incidenco koronarnih bolezni.

Preobremenjenost in/ali prenasičenost z delovnimi nalogami vpliva na krvni tlak in nivo holesterola v krvi.

Stres pri delu je možno opisati z več dejavniki:

- **Delovni položaj**
je med najpomembnejšimi povzročitelji stresa pri delu. Neredko je povezan s prenasičenostjo z delom, ki je prisotna pri tekočih trakovih in nekaterih delih s stroji.

Posebej izpostavljena so

vodilna delovna mesta – managerji,

pogosto delajo dlje, mnogo telefonirajo, sprejemajo številne obiske in prisostvujejo na velikem številu sestankov;

tudi nadpovprečno kadijo in pijejo (alkohol), kar ima

za posledico tudi veliko incidenco koronarnih bolezni.

Preobremenjenost in/ali prenasičenost z delovnimi nalogami vpliva na krvni tlak in nivo holesterola v krvi;

Stres pri delu je možno opisati z več dejavniki:

- **Delovni položaj** je med najpomembnejšimi povzročitelji stresa pri delu. Neredko je povezan s prenasičenostjo z delom, ki je prisotna pri tekočih trakovih in nekaterih delih s stroji.

Posebej izpostavljena so **vodilna delovna mesta – managerji**, pogosto delajo dlje, mnogo telefonirajo, sprejemajo številne obiske in prisostvujejo na velikem številu sestankov; tudi nadpovprečno kadijo in pijejo (alkohol), kar ima za posledico tudi veliko incidenco koronarnih bolezni.

Preobremenjenost in/ali prenasičenost z delovnimi nalogami vpliva na krvni tlak in nivo holesterola v krvi;

- Pomanjkanje kontrole

(dela, ki ne dopuščajo avtonomije,
svobodnega odločanja
in časovne razporeditve

ter ne vključujejo
soodločanja (nizka stopnja kontrole),

imajo pogosto za posledico povišan krvni tlak
in predstavljajo
dejavnik tveganja za bolezni srca in ožilja.

Nove tehnologije

pa žal zahtevajo ogromno tovrstnih opravil;

- Pomanjkanje kontrole

(dela, ki ne dopuščajo avtonomije,
svobodnega odločanja
in časovne razporeditve

ter ne vključujejo

soodločanja (nizka stopnja kontrole),

imajo pogosto za posledico povišan krvni tlak

in predstavljajo

dejavnik tveganja za bolezni srca in ožilja.

Nove tehnologije

pa žal zahtevajo ogromno tovrstnih opravil;

- Ponavljajoča se opravila

zanje je značilna
tako prenasičenost
kot pomanjkanje kontrole.

Z avtomatizacijo

se je tovrstno delo bistveno zmanjšalo,
še zmeraj pa je ponekod prisotno in stresogeno

(v industrijah z manj razvito sodobno tehnologijo);

- Odgovornost za druge : dokazano je slabše zdravstveno stanje managerjev v primerjavi z drugimi visoko usposobljenimi strokovnjaki, katerih delo ne vključuje v tolikšni meri tudi odgovornosti za druge.

Ta je pomembno povezana s kajenjem, povišanim krvnim tlakom in visoko stopnjo holesterola v krvi.

Prinaša mnoge dodatne napetosti, skrbi in včasih tudi težavne medosebne odnose.

Občutek odgovornosti za druge lahko zavira uspešno obvladovanje stresa in odločanje;

- **Konfliktnost vlog**

**pojavi se, kadar se
oseba znajde v primežu različnih pritiskov
s strani**

**nadrejenih in podrejenih,
sodelavcev in strank.**

**Takšno stanje povzroča
povišanje krvnega tlaka**

ter potrjeno vpliva

na število pritožb o somatskih tegobah;

- **Nevarnost**
nekateri poklici (npr. vojaški, policijski, gasilski)
so lahko zelo nevarni.

**Percepirana nevarnost vpliva na
povišanje adrenalina, srčni utrip in krvni tlak.**

Če je takšno stanje dolgotrajno, lahko pride do bolezni.

Samo-selekcija pri odločanju za »nevarne« poklice –
izbirajo jih osebe, ki ljubijo nevarnost in napetost,
bojazen pa jim je tuja.

**V vsakem primeru pa je prolongirana izpostavljenost
nevarnosti (recimo v času vojne)
škodljiva (vojne nevroze in podobno);**

- **Nevarnosti**
nekateri poklici (npr. vojaški, policijski, gasilski)
so lahko zelo nevarni.

**Percepirana nevarnost vpliva na
povišanje adrenalina, srčni utrip in krvni tlak.**

Če je takšno stanje dolgotrajno, lahko pride do bolezni.

Samo-selekcija pri odločanju za »nevarne« poklice –
izbirajo jih osebe, ki ljubijo nevarnost in napetost,
bojazen pa jim je tuja.

**V vsakem primeru pa je prolongirana izpostavljenost
nevarnosti (recimo v času vojne)
škodljiva (vojne nevroze in podobno);**

Prvi dejavnik profesionalnega stresa,

ki izvira iz delovne organizacije, je količina dela.

Vodilni delavci preživljajo več časa na delovnem mestu kot zaposleni na nižjih nivojih; delo nosijo tudi domov.

Še posebej so obremenjeni tisti, ki imajo dve službi (tudi ženske, ki opravljajo drugi, nič manj zahtevni poklic še v domačem gospodinjstvu).

Preobloženost z delom lahko nastane kot posledica odpuščanja: podjetje iz ekonomskih razlogov odpušča delavce, njihove naloge pa preloži na tiste, ki so ostali.

Vzrok preobloženosti z delom sta tudi slaba delitev dela in slaba organizacija časa.

Drugi dejavnik profesionalnega stresa

je zahtevnost dela.

Ugotovili so, da zahtevnost delovnih opravil
povišuje raven holesterola
in tveganje za ishemično bolezen srca.

Prezahtevno delo lahko pripomore

- k višjemu krvnemu tlaku,
- napetosti,
- zadregi
- in znižanemu samospoštovanju.

**Najbolj so z delom zadovoljni delavci,
ki imajo zahtevne delovne naloge
in veliko možnosti odločanja o lastnem delu.**

**Velik nadzor nad lastnim delom in možnost
demokratskega sodelovanja imata pozitivne
zdravstvene posledice na delavca.**

**Oboje govori v prid temu, da sta nadzor nad
lastnim delom in možnost soodločanja
pomembna dejavnika zaposlitvenega stresa.**

Raziskovalci ugotavljajo, da je delo v izmenah tretji najbolj pomemben dejavnik zaposlitvenega stresa.

Delo v izmenah poruši nevrofiziološke ritme telesa, kar se lahko stopnjuje do bolezni, ki so povezane s stresom.

Prav tako ima delo v izmenah lahko negativne posledice na spanje in družinsko ter socialno življenje.

**Količina stresa, ki ga delavec doživlja,
je odvisna od tega,
kako visoko je delavec v delovni hierarhiji.**

**Nižji in srednji menegerji
kažejo več znakov čustvenega in fizičnega
slabega počutja kot vodilni manegerji.**

**Vir profesionalnega stresa je občutek,
da morajo za vodilno delovno mesto žrtvovati
del prostega časa in časa namenjenega družini.**

**Za srednje menegerje so stresne obremenitve povezane
z osebjem in novimi delovnimi tehnologijami
in postopki, ki jih morajo uvesti.**

**Organizacija ritma dela
prav tako lahko prispeva k poklicnemu stresu:**

sprememba delovnega časa, delo v izmenah,
podaljšan delavnik, delo v skrajšanem delovnem času...;

V psihosocialne dejavnike sodijo tudi

- neenakost in nekorekten odnos na delu,
- stil upravljanja, ki je zasnovan na popolnem izključevanju delavcev iz procesa odločanja,
- pomanjkanje komunikacije in
- slaba organizacija dela,
- napeti medosebni odnosi tako med upravo in zaposlenimi kot tudi med zaposlenimi samimi...

Lestvica stresa glede na vrsto poklica (Pettinger 2002)

• Rudar	8.3	Diplomat	4.8
• Policist	7.7	Strojniki	4.8
• Gradbenik	7.5	Kmet	4.8
• Novinar	7.5	Vojak	4.7
• Pilot	7.5	Državni uradnik	4.4
• Paznik	7.5	Frizer	4.3
• Igralec	7.2	Tajnica	4.3
• Politik	7.0	Odvetnik	4.3
• Zdravnik	6.8	Poštar	4.0
• Medicinska sestra	6.5	Laboratorijski tehnik	3.8
• Gasilec	6.3	Računalničar	3.7
• Glasbenik	6.3	Jezikoslovec	3.7
• Učitelj	6.2	Duhovnik	3.5
• Socialni delavec	6.0	Negovalka	3.3
• Poslovodja	5.8	Muzejski delavec	2.8
• Trgovec	5.7	Knjižničar	2.0
• Voznik avtobusa	5.4	



**Izpostavljenost stresu
se kaže pri človeku na različne načine,
posledice pa so vidne
na fizičnem in duševnem področju:**

Fizični simptomi:

- spremembe v apetitu,
- spremembe v telesni masi,
- pogosti glavoboli,
- vrtoglavica,
- nespečnost,
- pogosti prehladi,
- napetost in bolečine v mišicah,
- prebavne motnje,
- razbijanje srca,
- kronična utrujenost,
- alergije,
- povečanje uživanja alkohola,
pomirjeval in povečano kajenje...

Simptomi,

ki se kažejo na področju medosebnih odnosov:

- netolerantnost,
- nezaupanje,
- zmanjšani kontakti s prijatelji,
- izolacija,
- skrivanje,
- težave v komunikaciji,
- zmanjšana potreba po spolnosti...

Simptomi, ki se kažejo na področju dela:

- občutek preobremenjenosti, utrujenosti,
- neučinkovitost, neuspešnost,
- nedokončanje nalog, lotevanje vedno novih nalog,
- izguba perspektive,
- težave s koncentracijo in pozornostjo,
- pomanjkanje novih idej,
- odpor do dela...

**Osnova za reševanje problemov
v zvezi z stresom**

**je poznavanje virov,
ki vodijo k stresnim situacijam.**

Pomembni so predvsem naslednji ukrepi:

- **bodite si na jasnem glede svojih zmožnosti**
(pomeni, da ne vozite z največjo hitrostjo pač pa z hitrostjo svoje zmogljivosti);
- **mislite pozitivno, ne negativno**
(vedno je pot, ki vodi naprej, le najti jo je treba);
- **naučite se sprostiti** (v mirnem kotičku, izbrišemo vse motnje, ki se pojavljajo v zavesti...);
- **odpočijte si od časa do časa** (ne mislimo na nič), še posebej, če ste zasvojeni z delom;
- **kontrolirajte poživila** (delujejo le začasno).

**Bolje bomo obvladali stres, če si bomo na jasnem,
kaj lahko spremenimo.**

Ne predajamo se popolnoma, ne postajamo pasivni do
tistega, česar trenutno ne moremo spremeniti.

Stres lahko obvladamo z oblikovanjem
svojih stališč in vedenja.

Lahko se naučimo, da rešujemo konfliktne situacije
z dogovarjanjem in s prilagajanjem
ter s kompromisi, namesto da si nakopljemo težave,
če bi za vsako ceno uporabljali prevladovanje.

Ali da zanikamo konfliktne situacije.

obvladovanja stresnih situacij je še:

- **umik**

(enostaven umik iz stresnih razmer: umik iz skupine, sprememba dela, preide k drugemu nadrejenemu...);

- **načrtovanje delovnih ciljev**

(realno opredeljevanje ciljev, ki so dosegljivi in ne pripeljejo k neprestanim preprirom, kaj je narejeno in kaj ne);

- **razumevanje za osebne probleme**

(razumevanje za probleme in morebitna pomoč pri reševanju pomenita veliko tistemu, ki je v težavah).

**Naslednji pomemben način
obvladovanja stresnih situacij je še:**

- umik

(enostaven umik iz stresnih razmer: umik iz skupine, sprememba dela, preide k drugemu nadrejenemu...);

- načrtovanje delovnih ciljev

(realno opredeljevanje ciljev, ki so dosegljivi in ne pripeljejo k neprestanim preprirom, kaj je narejeno in kaj ne);

- razumevanje za osebne probleme

(razumevanje za probleme in morebitna pomoč pri reševanju pomenita veliko tistemu, ki je v težavah).

Stres je neizogibna reakcija organizma na določeno nevarnost, česar ne moremo trditi za izgorelost.



Izgorelost je pravzaprav negativna reakcija na stres in je odvisna od posameznikovih sposobnosti za obvladovanje stresa.


V literaturi pogosto citirajo definicijo, ki jo je podala
Christine Maslach,
pionirka na področju raziskovanja izgorelosti:

izgorelost je
sindrom telesne in duševne izčrpanosti,
ki zajema
razvoj negativne predstave o sebi,
negativni odnos do dela,
izgubo občutka zaskrbljenosti in
izostajanje čustev do strank.

Sindrom izgorelosti oz. izpraznjenosti

**zateče najpogosteje
strokovnjake po več letih prizadevnega in
odgovornega opravljanja svojega poklicnega dela**

**in le redko se pojavi izgorelost
kmalu po nastopu službe.**




**Posebej bodo izgorelosti podlegli z delom
prepravljani in pretirano obremenjeni ljudje.**

Sindrom izgorelosti oz. izpraznjenosti

**zateče najpogosteje
strokovnjake po več letih prizadevnega in
odgovornega opravljanja svojega poklicnega dela**

**in le redko se pojavi izgorelost
kmalu po nastopu službe.**



**Posebej bodo izgorelosti podlegli z delom
prepravljani in pretirano obremenjeni ljudje.**

Spremembe, predvsem neugodne,
pa tudi ugodne, v posameznikovem življenju npr.

- bolezen,
- razveza,
- ponovna poroka,
- smrt ljubljene osebe,
- ugodna ali neugodna menjava delovnega mesta,
- rojstvo otroka v srednjih letih,
- samotno življenje itd.,

**lahko pospešijo ali sprožijo
nastanek sindroma izgorelosti.**

**Izgorelost je razkroj vrednot,
dostojanstva, duha in volje.**

**Je bolezen, ki se neprestano širi
in ogroža človekovo zdravje.**

Zaradi tega pride do:

- izčrpanosti –


ljudje se počutijo telesno in čustveno preobremenjeni;
imajo občutek, da so brez moči, izpraznjeni,
primanjkuje jim spanca, so utrujeni in brez energije;

- cinizma –

delavec se odmakne od sodelavcev in dela,
njegov odnos postane hladen, nima več idealov;
zapre se vase in postane neobčutljiv za dogajanje;
zmanjša se njegova intenziteta za delo,
obupava, da bo kaj boljše;

- neučinkovitosti –

ko delavec občuti, da je njegovo delo
premalo cenjeno, dobi občutek neprimernosti;
izgubi zaupanje v svoje opravljeno delo,
da tisto, kar je dosegel, nima nobene vrednosti.



Izgorelost

se v psihiatrični terminologiji pojavlja šele kratek čas

– **samo motnjo so prej uvrščali
deloma med depresijo
deloma med tesnobnostjo,**

poznana pa je bila tam,

**kjer so v želji za večjo učinkovitost ljudje
prekoračevali meje lastnih zmogljivosti.**

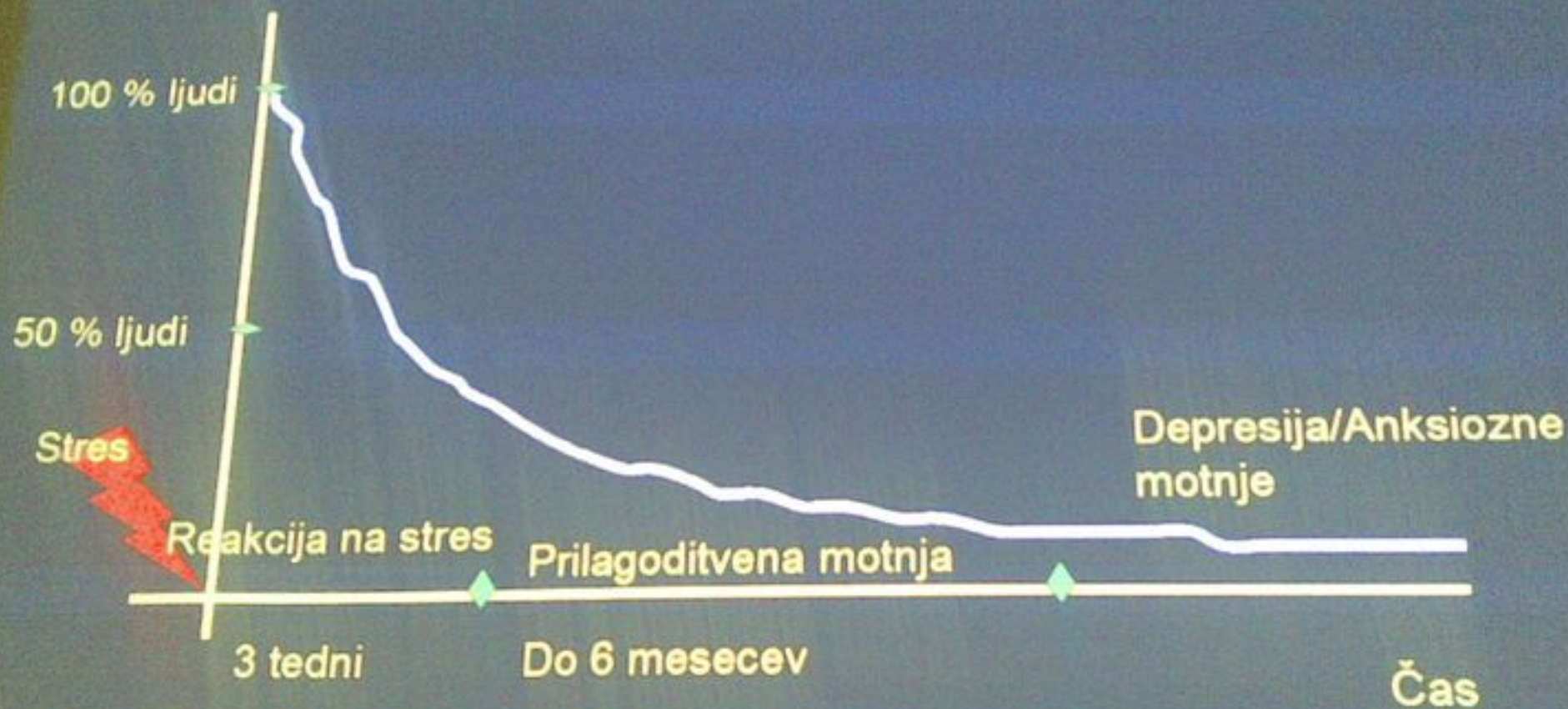
**Depresija je duševno stanje
v katerem poleg potrtosti,
ki zavzema patološke dimenzije, nastopajo**

znižanje samospoštovanja

ter

**vegetativne motnje: - hujšanje,
- pešanje interesa za hrano,
- spolnost
- in tudi pogovor.**

Povezanost stresnih, anksioznih in depresivnih motenj



**Anksioznost ali tesnoba je strah, ki nima smeri:
če se npr. bojimo podivjanega bika,
je strah usmerjen vanj.**

**Pri anksioznosti smeri strahu ne čutimo,
ampak ga doživljamo,
kot da hkrati vdira od zunaj
in istočasno iz naše notranjosti sili navzven.**

**Značilnosti so pospešen utrip srca,
tiščanje v prsih,
misel na dušenje in
mrzlično iskanje pomoči pri drugih.**


**Če poklicni stres traja dlje časa,
privede do izčrpanja energije za delovanje.**

**Vir energije so dejavnosti in odnosi,
ki povzročajo ugodje in radost,
ob katerih se sproščamo.**

**Tega pa izgoreli človek ni več zmožen,
ker je preveč utrujen.**

**Nič več ne občuti ugodja in veselja,
ne želi si ničesar več.**





Še zmeraj si prizadeva pri delu in
v svojem socialnem okolju,
vendar ga to ne radosti.

Svet se mu zdi dolgočasen, naporen, monoton.

Ko so težave zelo navzoče,

- se zjutraj zbuja enako utrujen, kot je zvečer legel spat, pogosto se prebuja sredi noči, tlači ga mora,
 - sili ga na bruhanje,
 - ima mravljinice v rokah in nogah,
 - obliva ga hladen znoj,
- zgubi tek, ima prebavne težave ipd.

Nazadnje bolečina preplavi vse sfere njegovega bitja:
telesno, čustveno, miselno in celo duhovno.

Vse manj nadzira življenje.

Težko se odloča in odločitve niso najbolj razsodne.

Lahko se ga lotijo resne bolezni, zaradi nepozornosti
in utrujenosti se mu zgodijo nezgode.

Težje obvladuje socialne stike,
lahko se jih prične ogibati
ali pa postane razdražljiv in napadalen.

Utrujenost vpliva tudi na spoznavne zmožnosti in sposobnosti osredotočenja misli, pride tudi do slabšanja spomina.

Pride do upada motivacije za delo.

Taka oseba je izčrpana in zato negativna do različnih vidikov dela, ki ga opravlja na delovnem mestu.

V medsebojnih odnosih postane prezirljiva, s čimer brani svojo psihično integriteto.

Počuti se nesposobna, občutek ima, da ne dosega, kar želi, da ni produktivna.

Poklicno izgorelost povzroča

- **nenehen, četudi zmeren pritisk na delovnem mestu, pa naj izhaja iz odnosov ali poslovnih okoliščin.**
- **prevelik obseg dela, pri čemer so lahko delovne naloge zahtevne in raznolike, a ker jih je preveč, ne zbudijo več zanimanja, ampak zgolj občutek monotonije.**

Poklicno izgorelost povzročča

- **nenehen, četudi zmeren pritisk na delovnem mestu, pa naj izhaja iz odnosov ali poslovnih okoliščin.**
- **prevelik obseg dela, pri čemer so lahko delovne naloge zahtevne in raznolike, a ker jih je preveč, ne zbudijo več zanimanja, ampak zgolj občutek monotonije.**

**Pri poklicni izgorelosti
gre za psihološke delovne okoliščine
povezane s šestimi področji dela v
podjetju:**

- delovna obremenitev,**
- nadzor na delom,**
- nagrada za opravljeno delo,**
- delovna skupnost,**
- pravičnost in**
- vrednote.**

**Praviloma izgorijo
najsposobnejši,
najbolj zavzeti
in učinkoviti posamezniki,
ki imajo privzgojeno
storilnostno naravnano samopodobo,
torej se cenijo le toliko, kolikor naredijo.**

**Na prvo mesto svojega vrednostnega sistema
postavljajo potrebe drugih**

**in tudi ob največjih dosežkih ne čutijo zadovoljstva,
temveč si takoj postavijo nov cilj.**

**Človek, ki zaznava svoje potrebe,
bo reagiral na upadanje energije tako,
da se bo spočil, izstopil iz nerecipročne situacije,**

kandidat za izgorelost

**pa bo zaradi potlačitve potreb čutil tesnobo,
na utrujenost in nezadovoljstvo
pa bo reagiral s povečano storilnostjo.**

**Z nadaljnim izčrpavanjem se začne
prva faza izgorelosti, ki se kaže v deloholizmu,**

**za katero je značilen
občutek kronične utrujenosti
in zanikanja slabega počutja.**

Stopnje razvoja izgorelosti

Čilost - stanje dobrega počutja in polnih energetskih rezerv

Ko potrošimo del energije (*telesne, čustvene, kognitivne*) se pojavi stanje utrujenosti.

To odpravimo s počitkom ali z zamenjavo aktivnosti.

V bistvu smo ves čas v dinamičnem nihanju med tema dvema stanjema.

Nakopičeno utrujenost, posledica pomanjkanja počitka in okrevanja po naporu, imenujemo preutrujenost.

Odločitev o tem, kako bomo ravnali v tem stanju,
je zavestna
in lahko pomeni izbiro med zdravjem in boleznijo.

**Kandidat za izgorelost bo signale preutrujenosti ignoriral
in še povečal svojo aktivnost,
delovati bo začel skrajno storilno,
namesto da bi se odmaknil od obremenitev.**

Z begom v deloholizem telesni opozorilni znaki
poniknejo.

Nadaljnje izčrpavanje vodi v izgorevanje.

Prva stopnja izgorevanja je izčrpanost:

občutek kronične utrujenosti, ki ga taka oseba ignorira in presega z aktiviranjem novih in novih osebnostnih resursov.

Število znakov je majhno, zato ima človek občutek, da gre za začasno stanje ki ga je mogoče odpraviti celo z ignoriranjem počutja in krajšim dopustom.

Značilna je izrazita storilnostna usmerjenost, občutek odgovornosti ter občutek, da nas vsi potrebujejo.

Ta stopnja lahko traja več let.

Pojavi se:

- občutek kronične utrujenosti, ki ne mine po počitku,
- telesne bolečine zjutraj in zvečer,
- napadi hitrega bitja srca ali panični napadi,
- prebavne težave,
- motnje spanja,
- občutek razočaranja nad ljudmi,
občutek, da so stiki z ljudmi naporni,
- občutek frustriranosti in nemoči,
- zanikanje telesne in psihične utrujenosti in bolečin,
- povečana aktivnost,
- razdražljivost in krivda,
- žalost, depresivni občutki,
- postavljanje potreb drugega pred svoje...

Druga stopnja izgorevanja je preizčrpanost.

Pojavijo se

- močni telesni in kognitivni simptomi preizčrpanosti in
- občutek ujetosti v način življenja, dela in odnose,

na katera taka oseba reagira aktivno,

z menjavo delovnega ali osebnega okolja, vendar s sabo v nova okolja in odnose prenaša svoje lastne vzorce vedenja in s tem vzroke za izgorelost in se še dodatno izčrpava, kar je za prilagajanje potrebna spet nova energija.

- občutki krivde in upadanja samopodobe.

Raste tako število znakov kot njihova intenzivnost.

Ta stopnja lahko traja leto do dve.

Pojavi se:

- močno nihanje krvnega tlaka,
- telesne bolečine,
- glavoboli,
- upad energije,
- občutek ujetosti,
- jeza, ki se lahko stopnjuje do napadov besa in cinizma,
- grobost in okrutnost,
- nezmožnost obvladovanja lastnih čustev,
- občutki krivde zaradi objektivne nemoči,
- odtujevanje do bližnjih ljudi in sodelavcev,
- oteženo prepoznavanje laži in manipulacij,
- suicidalne ideje (brez sistematičnih priprav na suicid),
- upadanje samopodobe,
- zanikanje lastnih potreb,
- potreba po umiku iz delovnega in življenjskega okolja...

Tretja stopnja je adrenalna izgorelost.

Pride do skoraj popolne izgube energije, velikega psihofizičnega in nevrološkega zloma, ki se pogosto manifestira kot psihična motnja – ponavadi v obliki hudih depresivnih simptomov, ki lahko pripeljejo celo do samomora, lahko pa pride do infarkta, hudih prebavnih težav ipd.

V to stopnjo uvrščamo tudi stanje neposredno pred zlomom, ko so vsi simptomi na višku, vendar se človek navzlic temu navzven trudi vzdrževati videz aktivnosti, pri čemer ne zmore več nikakršnega prilagajanja spremembam okoliščin.

**Obdobje pred zlomom lahko traja nekaj mesecev,
sam zlom nekaj tednov,
okrevanje po njem pa v povprečju dve do štiri leta.**

V obdobju pred adrenalnim zlomom je poleg intenzivne telesne in psihične simptomatike značilna:

- izguba občutka za čas,
- nezmožnost odločanja,
- neprepoznavanje manipulacij,
- močne motnje spanja, navadno kot nespečnost ali prekinjeno spanje,
- napadi besa, skrajni cinizem,
- depresivni občutki,
- skoraj popolna prekinitev socialnih stikov, tudi z najbližjimi ljudmi,
- odsotnost pobud,
- nezmožnost načrtovanja, odsotnost sanjarjenja,
- napadi joka,
- izguba smisla in varnosti,
- planiranje bilančnega samomora.

Ob adrenalnem zlomu je značilen tudi:

- ekstremno močan upad telesne energije
(vsak telesni gib predstavlja izjemen napor),
- onemogočeno ali skrajno oteženo ohranjanje budnosti
(spanje tudi po 18 ur dnevno),
- zmanjšanje odpornosti,
- bolečine v mišicah in sklepih brez predhodnega napora
ali znakov patoloških sprememb,
- intenzivni znaki senzorne presaturiranosti in izčrpanosti,
ki se lahko stopnjujejo do nekaterih nevroloških
simptomov (mravljinčenje po vsem telesu,
tremor, moteča svetloba...),

- **nezmožnost koncentracije**
(nezmožnost branja ali razumevanja prebranega),
 - **trganje miselnega toka,**
 - **skrajno omejen kratkoročni spomin in motnje priklica,**
 - **nezmožnost odločanja,**
 - **priprava na suicid ali suicidalna dejanja bilančnega tipa**
(občutek ujetosti, objektivne nemoči
in predvsem izguba nadzora nad lastnim življenjem,
ne pa izguba volje do življenja),
- občutek skrajne ranljivosti in nezaščitenosti,**

Ponavadi izgorele zdravijo enako kot depresijo,
raziskave pa so potrdile,
da je med depresijo in izgorelostjo
le malo skupnega.

Izgorelost je enako pogosta pri moških in ženskah,
v vseh starostih, vseh stopnjah izobrazbe in
na vseh vrstah delovnih mest.

Nekoliko bolj je prisotna pri starostni skupini
med 30 in 40 letom,
ogroženost pa narašča s stopnjo izobrazbe.

Kako iz izgorelosti

V zahodnih državah,
kjer je pojav izgorelosti najbolj izražen in raziskan,
so se zavedli tudi velike gospodarske škode,
ki jo prinaša

odsotnost iz dela, menjava delovnih mest,
zmanjšana učinkovitost dela, prezgodnje upokojevanje...

Zato ne preseneča dejstvo,

**da so razvili številne programe, ki naj bi bili
usmerjeni v zmanjševanje stresa na delovnem mestu
in v odpravljanje posledic izgorelosti.**

Razlikujemo preventivne in kurativne programe,
glede na raven ukrepanja pa so lahko
primarni (zmanjševanje stresa),
sekundarni (obvladovanje stresa),
terciarni (strokovna pomoč zaposlenim).

**Glede na ciljno populacijo so lahko usmerjeni v odnos
posameznik – delovna organizacija
ali pa na celotno delovno organizacijo.**

**Med tehnikami so najpogosteje uporabljene učenje relaksacije
in meditacije, biofeedback, kognitivne obvladovalne strategije in
priporočanje sprememb na organizacijski ravni.**

**Pri načrtovanju tovrstnih programov morajo sodelovati
tudi zaposleni, ki bodo vključeni v izbrani program.**

Ponudba programov za pomoč pri obvladovanju stresa
je vedno večja tudi v Sloveniji.

Sicer pa se zdi, da splošnega odgovora,
ki bi slehernemu posamezniku jasno pokazal,
kako najbolje obvladati stresne položaje
in zmanjšati nevarnost izgorevanja, ni.

Vsak si pač mora poiskati svoj recept v skladu
s svojo osebnostjo,
ambicijami, potrebami in izkušnjami.

**Pri človeku, ki izgoreva,
se pojavlja vse več telesnih in psihičnih težav.**

**Ko gre k zdravniku, za telesne težave navadno prejme
simptomatska zdravila in nasvet, naj si odpočije.**

**Pri psihičnih težavah, kot so zmanjšanje koncentracije,
motnje spanja, depresivni občutki ipd., pa mu
zdravnik največkrat predpiše antidepresiva ali
pomirjevala.**

**Jemanje antidepresivov med izgorevanjem
(ko je raven kortizola še povečana)
sicer res popravi razpoloženje,**

vendar

**brez vzporedne psihoterapevtske pomoči
lahko celo pospeši proces izgorevanja.**

Zaradi boljšega počutja in občutka,
da se mu je energija povrnila, se zlahka utegne zgoditi,
da se bo človek še naprej izčrpaval,
če ne bo ničesar spremenil v odnosu do samega sebe.

Zato je posamezniku, ki izgoreva,
poleg zdravil
nujno omogočiti strokovno svetovanje
ali terapevtsko pomoč.

Izgorelemu človeku moramo najprej omogočiti, da se odmakne od situacije, ki ga je pripeljala do zloma in ga zavarovati pred pritiski okolja.

Neposredno po zlomu potrebuje predvsem varnost, občutek sprejetosti in mir.

Ta faza traja, dokler človek znova ne začuti volje do življenja (navadno je to nekaj tednov do neka mesecev).

Vsa pozornost je tedaj usmerjena v umirjanje telesa in počitek.

Izgorelemu človeku je potrebno omogočiti, da brez pritiskov spregovori o sebi in svojih težavah ter izraža občutke in čustva.

Priporočeni ukrepi pri osebah, ko začitijo izgorelost:

1. Skrbite za sebe –

najprej postavite svoj lastni zaščitni program.

**V svoje delo vpeljite zabavo
ali neko vrsto dela, ki vas sprošča.**

**Ko ste pod stresom je pomembno,
da čim več časa preživite s svojo družino,
da si vzamete čas za svoje konjičke
in svoje interese.**

2. **Določite meje vašega delovanja** –

premislite o svojem delu in določite področja,
kje je potrebno določiti meje, npr.
spremenite vaš delovni čas,
zmanjšajte število problematičnih klientov (strank),
stranki recite **NE**, čeprav s tem tvegate odhod k drugemu
strokovnjaku oz. v drugo podjetje,
kar je bolje, kot popuščati njegovim nerealnim zahtevam.

**Določiti je treba
meje svojega profesionalnega dela in se prepričati,
da v življenju obstajajo
pomembnejše stvari kot je služba.**

4. Analizirajte sami sebe

določite vaše vrednote in vaše želje,
katere stvari delate dobro in radi
oz. česa ne znate in ne marate delati.

Izgorelost pogosto nastane zaradi nesorazmerja
med vašimi željami in interesi na eni strani ter zahtevami
vašega delovnega mesta na drugi.

**S takšno analizo se lahko odločite tudi
za spremembo prakse,
ker boste bolj natančno vedeli kaj in kako želite
delati.**

5. Premagajte kompleks,

da so ostali vedno boljši, in da se to dogaja le vam

– danes to takšni časi,
v katerih se spremembe dogajajo zelo hitro.

**Izgoreli mora razviti takšne veščine,
ki mu bodo pomagale, da prenaša takšne
spremembe**

**in ustvari obrambne mehanizme
za zaščito pred sindromom izgorelosti pri delu.**

**Nekateri trdijo,
da jih stres (pritisk) sili k boljšemu delu.**

**To je do neke mere res,
vendar pri večanju pritiska dosežemo točko,
ko se kakovost naše storilnosti ne veča,
ampak začne vztrajno padati.**

**Zato sta toliko bolj pomembna samonadzor in
udejstvovanje posameznikovih preventivnih
ukrepov.**

Najprej poskušamo določiti glavne dejavnike stresa.

**Opredelimo,
kaj nas pri delu vzpodbuja
in kaj nas spravlja v nelagodje.**

**Ponovno preverimo tudi svoja pričakovanja,
ki jih imamo o delovnem mestu in zadolžitve.**

**Pomembne so naše izkušnje uspeha
(varovalni dejavnik) – na to ne smemo kar
pozabiti.**

Oporne točke za izhod iz izgorelosti:

- **opredelite kratkoročne in dolgoročne cilje,**
ki temeljijo na realnih osnovah,
- **povečajte pozornost lastnemu zdravju –**
prehranjevalnim in pivskim navadam
in zdravi telesni aktivnosti,
- **rezervirajte si vsakodnevni čas za sprostitvev**
in vsaj nekaj časa preživite brez v
naprej določenih opravil,

- osvežite svoja stara prijateljstva in vzpostavite nova in se z njimi pogovarjajte o svojih doživetjih in občutkih ter ne zadržujte svojih frustracij in jeze v sebi,

- analizirajte, kako preživite posamezen dan in se naučite upravljati s časom,

- naučite se reči NE, kadar vas pozivajo k opravilom, ki presegajo vašo razpoložljivo energijo in vaše zmožnosti,

- naučite se prelagati odgovornost tudi na druge ljudi, ker niste nenadomestljivi,

- skušajte ponovno najti smisel za humor, ki ste ga verjetno izgubili;
poskušajte se vsaj včasih nasmejati okoliščinam,

- ostanite v stiku s samim seboj in svojimi vrednotami; naučite se spoznati, kdaj ste presegli mejo izčrpanosti in kdaj so izčrpane vaše notranje zaloge energije.

PROMOCIJA ZDRAVJA
DELOVNEM OKOLJU
(zdravo prehranjevanje
med delom)
Marjan Bilban

Zavod za varstvo pri delu d.d.,
MF Katedra za javno zdravje

temeljna
etiška pravica in
socialni cilj.

Pravica v smislu
zujanja enakosti
med vsem ljudem
in ohranjanje
v zdravja kot
rečevanje
iti ali zdravlj

ni cilj vsak
na tem

širinega
teje, da
Sloveno
ivo me
zdravja
menjaj

PROMOCIJA ZDRAVJA V DELOVNEM OKOLJU (zdravo prehranjevanje med delom)

Marjan Bilban

Zavod za varstvo pri delu d.d.,
UL MF Katedra za javno zdravje

**PROMOCIJA ZDRAVJA
V DELOVNEM OKOLJU**
(zdravo prehranjevanje
med delom)
Marjan Bilban

Zavod za varstvo prave
i.d.o.
UL MF Katedra za javno
zdravje

Zdravje je temeljna
človeška pravica in
globalni socialni cilj.

Pravičnost v smislu
zagotavljanja enakih
možnosti vsem ljudem
tako za ohranjanje in
krepitev zdravja kot
tudi za preprečevanje
obolelosti ali zdravljenje
bolezni.

Temeljni cilj vsake
aktivnosti na tem
področju.

Prave javnega
zdravja, da
prijazno Slovence
na prvo mesto
tem zdravja
za zamenjati.

Click to add notes

Zdravje je temeljna človeška pravica in globalni socialni cilj.

Pravičnost v smislu zagotavljanja enakih možnosti vsem ljudem, tako za ohranjanje in krepitev zdravja kot tudi za preprečevanje obolelosti ali zdravljenje bolezni.

Je temeljni cilj vsake aktivnosti na tem področju.

V DELOVNEM OKOLU
(zdravo prehranjevanje med delom)

Marijan Bilban

Zavod za varstvo pr
d.d.,
UL MF Katedra za j
zdravje

Zdravje je temeljna
človeška pravica in
globalni socialni cilj

Pravičnost v smislu
zagotavljanja enakih
možnosti vsem (judem
tako za obrambo in
krepitev zdravja kot
za preprečevanje
obolelosti ali zdravlje
bolezni.

Temeljni cilj vsake
kvalitativnosti na tem
področju.

Raziskave javnega
mnenja kažejo, da
postavljajo Slovenci
zdravje na prvo me
pojem zdravja
večinoma zamenjujejo
z možnostmi zdravljenja
oziroma dostopnostjo
zdravstvenih storitev

Raziskave javnega mnenja kažejo, da postavljajo Slovenci zdravje na prvo mesto, toda pojem zdravja večinoma zamenjujejo z možnostmi zdravljenja oziroma dostopnostjo zdravstvenih storitev.

Click to add notes

AutoShapes - [Icons]

3 of 61

SQUARES

promocija zdrav...

SL

[Icons] 16:40

zagotavljanje vsake
možnosti vsem ljudem
tako za ohranjanje in
krepitve zdravja kot
za preprečevanje
obolenosti ali zdravil
bolezni.

Je temeljni cilj vsake
aktivnosti na tem
področju.

Kazalnice javnega
zdravja kažejo, da
postopoma slabša
dravje na prvo mesto
pomeni zdravje
človeka zamenjati
z zdravjem
tome dostopnost
poslovni storitve

promocija zdravja je
proces, ki omogoča
posamezniku ali sku
pini, da poveča nadzor n
ad lastnim zdravjem, g
a ohranja in krepil.

Je, da prek
oščanja prebival
stva zmanjša števil
o ljudi, ki živijo v
nezdavnem življenju
doseči boljšo
kakovost življenja.
Je ena od osnovnih
potreb in za večino
ljudi najvišja vrednota
v življenju.

Promocija zdravja je proces, ki omogoča posamezniku ali skupini, da poveča nadzor nad lastnim zdravjem, ga ohranja in krepil.

Njen cilj je, da preko osveščanja prebivalcev in zmanjševanja števila ljudi z nezdravim življenjskim slogom – doseči **boljše zdravje**, ki je ena od osnovnih potreb in za večino ljudi najvišja vrednota v življenju.

Click to add notes

Alkoholni žvečniki
manjše kačice, da
postavljajo število
zdravje na prvi me-
lode razmer zdravje
večinoma zamenjati
močnejši zdravje
zdravje določeno
zdravstvenih storitve

Promocija zdravja je
ocena, ki omogoča
razmislek ali na-
poveča nadzor v
nim zdravjem, o-
nja in krepi.

čij je, da preko
Čanja prebival-
ševanja števil
ravni življenj
— doseči bol-
, ki je ona oc-
y potrebo in z
ali najvišja
v življenju.

zdravja s-
if drugih c-
po tem, c-
v zdravje

postavljaj-
sdevar
novni j-
vijenj

Promocija zdravja se razlikuje od drugih orodij v medicini po tem, da je usmerjena v zdravje in ne v bolezen.

Zdravja ne postavlja kot cilj naših prizadevanj, ampak kot osnovni pogoj za normalno življenje in tudi delo.

Click to add notes

Microsoft PowerPoint - [Promocija zdravja na delovnem mestu.ppt]

Njegov cilj je, da prepreči...
...znanje...
...slogom...
...doseči boljšo...
...zdravje, ki je ena od...
...osnovnih potreb in z...
...večina ljudi najvišja...
...vrednota v življenju.

promocija zdravja s...
...izključuje od drugih...
...medicini po tem, c...
...merjenja v zdravje...
...okolišč.

...na ne postavlj...
...kalah prizadevar...
...ak kot osnovni j...
...vredno življenj...
...lelo.

...cija zdravja s...
...najati le v...
...venem sekt...
...mora postati...
...del prograr...
...torjev v njih...
...tji, finančni...
...tiskih...
...bah.

...ti mora...
...bolj zdr...
...e storitv...
...ne in v...
...vnane j...
...itejše k...
...kolje.

Click to add notes

...apes...
...SQUARES

omocija zdrav...

SL 16:41

Promocija zdravja se ne more izvajati le v zdravstvenem sektorju, ampak mora postati **sestavni del programov vseh sektorjev** v njihovi zakonodaji, finančnih in organizacijskih spremembah.

Zagotavljati mora varnejše in bolj zdrave proizvode in storitve, lažje dostopne in v zdravje naravnane javne službe ter čistejše in prijetnejše okolje.

promocija zdravja...
one izvajati le v...
razstvarjen sektor...
kak mora postati...
stavni del program...
li sektorjev v njih...
prodati, finančni...
nizacijskih...
membah.

izvajati mora...
le in bolj zdr...
de in storitve...
bitopne in v...
naravnane j...
er čistejša a...
le okolje.

ludi prav to...
očiti od...
in varnega

okolja in...
ov je na...
nas, lok...
držav li...
lobalne

ci živ...
lelov...
oste...
ipres...
odje...
ade...
o in...
ve

Zdravja ljudi prav tako ne moremo ločiti od **zdravega in varnega okolja.**

Varovanje okolja in naravnih virov je naloga vsakega od nas, lokalnih skupnosti in držav in spada med globalne cilje.

Ker so se vzorci življenja ljudi, tako na delovnem mestu, kot v prostem času, bistveno spremenili, spadajo v promocijo zdravja tudi prizadevanja, da bi bila **delovno in življenjsko okolje varna, spodbujajoča in zadovoljujoča.**

Click to add notes

joča in
določa.
pozornost
pospešen
zato vam
teve polit
blikovani
kovezane
ičnih por
ijšati z

Poglavitna pozornost dejavnosti pospeševanja zdravja je zato usmerjena v vzpostavitev politike zdravja – oblikovanje integralno povezane javne politike različnih področij s ciljem izboljšati zdravje v skupnosti z:

- **ustvarjanjem** vzpodbudnega okolja – tudi delovnega (oblikovanje takšnih ekosocialnih razmer, ki bodo omogočale ohranjanje dobrega zdravja);
- **zagotovitvijo** sodelovanja skupnosti (organiziranih skupnosti in posameznikov pri snovanju politike in akcij za boljše okolje in zdravje);
- **razširjanjem** osebnih veščin (potrebni za reševanje problemov povezanih z zdravjem) in
- **podporo** preusmeritvi zdravstvene službe k preprečevanju bolezni in pospeševanju zdravja (in ne le zgolj k zdravljenju).

Click to add notes



SQUARES

delovanju zdr...
le zgotj k
lenju).

e zdravja n
i mestu je
pristop k
i mestu; l
ia promoc
eloti in
čutja z b
im pristi
i zdravju
delovne

lednje

vse
cev,
v zd
l.

ter
mi
iv

n
t

Promocija zdravja na delovnem mestu je integriran pristop k delovnemu mestu; je kombinacija promocije zdravja v celoti in dobrega počutja z bolj tradicionalnim pristopom k ohranjanju zdravja in varnosti na delovnem mestu.

Zato ima naslednje posebnosti:

- nanaša se na vse skupine delavcev,
- usmerjena je v zdravje in ne v bolezen,
- usmerjena je v področja, za katera vemo, da so v smislu vzdrževanja zdravja problematična,
- za svoje uresničevanje uporablja zelo različne, vendar komplementarne metode,
- pomembno je aktivno sodelovanje delavcev,
- to ni primarno medicinska dejavnost, ampak mora biti del organizacije delovnega procesa in delovnih razmer v podjetju.

Click to add notes

zdravi ljudje v
im podjetju
le, če se drž
njih vodil:
poslovi mor
eni - social
acija zdravja
nem okolju n
jučena v vse
stne odločit
u na vseh
ih organizi
zacija;
i in progr
omocija
delovne
rajo biti
po nač
proble
potreb
reb,
predn
vanje,
staln
redn
odpr
avja
lju
nos

Cilj »zdravi ljudje v zdravem podjetju« je moč doseči le, če se držimo naslednjih vodil:

- vsi zaposleni morajo biti vključeni – **sodelovanje**,
- promocija zdravja v delovnem okolju mora biti vključena v vse pomembne odločitve v podjetju na vseh področjih organizacije – **vključevanje**,
- vsi ukrepi in programi v okviru promocija zdravja v delovnem okolju morajo biti oblikovani po načelu »reševanja problemov«: najprej je potrebna analiza potreb, oblikovanje prednostne liste, načrtovanje, vgrajevanje, stalna kontrola in ovrednotenje – **projektno vodenje**,
- promocija zdravja v delovnem okolju vključuje aktivnosti, usmerjene v posameznika in na okolje iz različnih smeri. To je kombinirana strategija zmanjševanja tveganja, z razvojem zaščitnih dejavnikov in potencialov zdravja – **vsestranskost**.

Click to add notes

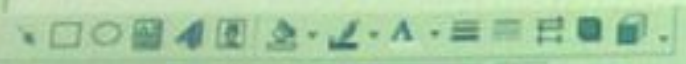
Promocija zdravja na delovnem mestu je zato globalno kombinacija dveh strategij:

- večanja znanja in veščin posameznika, da se bolje in uspešneje zoperstavlja obremenitvam in škodljivostim v delovnem in domačem ter širšem okolju in
- optimalne ureditve delovnega, družbenega ter naravnega okolja tako, da se zmanjša tveganje zaradi obremenitev in škodljivosti.

Promocija zdravja v delovnem okolju vpliva na številne dejavnike, ki izhajajo iz delovnih razmer in lahko vplivajo na zdravje delavcev.

- postavlja delavce v ospredje kot pogoj za uspeh podjetja in ne kot strošek delodajalca,
- s spremembo kulture in principov vodenja vzpostavlja sodelovanje delavcev in spodbuja motivacijo in odgovornost zaposlenih,
- uvaja tak način organizacije dela, ki zagotavlja ravnotežje med zahtevami dela, lastno kontrolo nad delom in ravniyo izobrazbe ter potrebno družbeno podporo,
- intenzivno povezuje promocijo zdravja v delovnem okolju s kadrovsko politiko,
- vpliva na koncept delovanja službe za varnost in zdravje pri delu.

Click to add notes



SQUARES

Program promocije zdravja v delovnem okolju

1. Na nacionalnem nivoju se zbirajo naslednji podatki, ki so tudi kazalniki negativnega zdravja:

- podatki o dejavnosti medicine dela;
- podatki o začasni odsotnosti iz dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstvenih vzrokov;
- podatki o poškodbah pri delu (tudi smrtnih);
- podatki o poklicnih boleznih;
- podatki o delavnih invalidih.



Click to add notes

SQUARES

SL

16:4

Na nivoju podjetja dopolnimo te podatke s:

- poročili o opravljenih preventivnih zdravstvenih pregledih
- podatki ter analizami ocen tveganja (obremenitev, škodljivosti in tveganj delovnega okolja),
- podatki ekološkega, biološkega in epidemiološkega monitoringa ter
- podatki nacionalnih statistik in statistik po »strožkah«...

k to add notes



SQUARES

SL

16:45

Na podlagi teh in ostalih podatkov določimo:

- **specifičen zdravstveni problem** (ali več njih) oziroma njegovo povezanost z zdravjem,
- razloge, zaradi katerih smo se zanj odločili in
- katere cilje v zvezi z problemom želimo doseči,
- kaj ta problem določa in če nanj vpliva obnašanje ljudi ter
- kaj določa to obnašanje (kognitivni dejavniki, dejavniki okolja, demografski dejavniki...).

Click to add notes

SQUARES

SL

16:35

Naslednja stopnja je **opredelitev ciljne skupine**, v kateri bomo poskušali spremeniti vedenje in koliko **časa** bo program promocije trajal.

Sledi **določitev kratkoročnih in dolgoročnih ciljev** programa.
Sprememba obnašanja v ciljni skupini je prav tako kot sam program stopenjski proces in obsega pozornost in razumevanje problema, nato spremembo stališč, namero in spremembo obnašanja ter slednjič stabilizacijo novega načina obnašanja (življenja).

Click to add notes



SQUARES

SL

16:47

Poleg naštetih mora program promocije zdravja vsebovati še:

- metode dela,
- pripravo izvajalcev (izobraževanje),
- organizacijo programa (nosilci, prostor, čas...) ter
- finančno oceno (cena izvajalcev, materialni stroški...).

Click to add notes

SQUARES

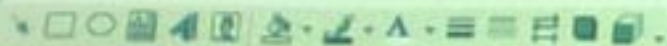
16:48

V prvi fazi torej izvedemo oceno stanja in potreb – ugotavljamo in ocenjujemo:

- potrebe posameznikov v zvezi z zdravjem in
- vire, ki so nam na voljo (financiranje, sponzorstvo, čas, ljudje, oprema, gradiva...).

Oceno trenutnega stanja v podjetju lahko naredimo na podlagi spremljanja zdravstvenega stanja zaposlenih (poročila o preventivnih zdravstvenih pregledih, bolniškem staležu, poškodbah pri delu, invalidiziranju...) ali s priložnostnimi anketami, ki jih pripravimo prav v ta namen (ocena obremenitev na delu, ocena zdravstvenega stanja, življenjskega sloga...)

Click to add notes



SQUARES

SL



Sledi priprava načrta, pred katerim moramo pridobiti široko soglasje vodstva in zaposlenih. Potrebno je predstaviti program, njegovo vsebino, koristi, metode evalvacije in ciljne skupine ter nabor sodelujočih. Sam program naj bi obsegal:

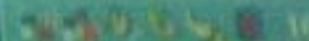
- cilje programa promocije zdravja;
- aktivnosti, ki se bodo izvajale;
- določitev ciljne skupine za posamezen del programa;
- vire sredstev za izvedbo programa;
- odgovorne osebe programa;
- časovno strukturiranost programa.

Click to add notes



SQUARES

91




V programu je potrebno zagotoviti sodelovanje vseh segmentov podjetja, še posebej predstavnikov managementa, delavcev, pa tudi službe varstva pri delu in pooblaščenega zdravnika, ki nista neposredna nosilca, pač pa sodelujeta bolj kot svetovalca in podpornika.

MARJAN BILBAN



**POKLICNI VOZNIKI
IN INVALIDNOST**

LJ  **ZVD d.d.**



Promet je gibanje, v katerem sodeluje veliko število ljudi, praktično celotna populacija.

Ti upravljajo različna motorna ali druga vozila različnih lastnosti ali potujejo z njimi po poteh različne kvalitete z boljšo ali slabšo prometno signalizacijo, pod različnimi vremenskimi pogoji, ob vplivu različnih družbeno-ekonomskih, socialno-patoloških in drugih dejavnikov.



Za učinkovito preventivo in represivno dejavnost v odnosu do prometne delikvence si je nujno zastaviti vprašanje o tem, katere lastnosti naj ima voznik, da bo lahko varen zase in za druge udeležence v prometu.



Peterson meni, da bi morali pri **oceni sposobnosti** za pridobitev
vozniškega dovoljenja upoštevati naslednje tri elemente:

1. voznik mora imeti določene **psihofizične kvalitete**, ki mu omogočajo, da je telesno in duševno kos obremenitvam v sodobnem prometu;
2. voznik si mora z učenjem in vajo pridobiti določeno zadovoljivo stopnjo **spretnosti in izkušenj**;
3. vozniku je za nemoteno sodelovanje v prometu in za obzirno obnašanje do drugih sodelujočencev potrebna določena stopnja **samoobvladovanja in odgovornosti**, skratka, voznik mora imeti določeno stopnjo značajske zanesljivosti.



Raziskave nezgod kažejo, da jih praviloma povzroči več dejavnikov skupaj. To je razumljivo, saj so v vsaki prometni situaciji vedno navzoči vsaj trije dejavniki: **voznik, vozilo in cesta**, praviloma pa še drugi, npr. druga vozila oz. vozniki, pešci, sopotniki, vreme itd. – z eno besedo širše (fizično in družbeno) okolje. Pri vsem tem vsi ti dejavniki ne delujejo neodvisno drug od drugega, pač pa kot sestav: **voznik – vozilo – okolje**, katerega sestavine stalno vplivajo druga na drugo.



Vzroki nezgod so vezani bodisi na **vozilo** (npr. slabe zavore, izrabljene gume, neustrezne lastnosti svetlobnih teles vozila), na **okolje** (npr. slaba vidljivost, mokra ali poledenela cesta), na **človeka** (npr. napačna ocena položaja, zapozneli ali neustrezni odzivi, neustrezno opazovanje), oziroma na kakršnokoli povezavo omenjenih dejavnikov.

Vse dosedanje raziskave ugotavljajo prevladujočo vlogo človeškega dejavnika v povzročanju nezgod. Po nekaterih ugotovitvah je slednji kriv za več kot 90% nezgod, navajajo pa tudi višje ocene.



»Človeške vzroke« običajno delimo na neposredne (zaradi katerih neposredno pride do prometne nezgode) in posredne.

Posredni človeški vzroki so tista stanja ali pogoji, ki neugodno vplivajo na voznikovo zmožnost za varno vožnjo.



Razlikujemo tri skupine motečih stanj ali pogojev:

1. **fizična ali fiziološka stanja** (npr. alkoholiziranost ali drogiranost, utrujenost, kronične bolezni, fizične prizadetosti);
2. **duševna ali čustvena stanja** (npr. vznemirjenje, pritisk drugih voznikov, naglica, duševna prizadetost, alkoholizem, osebnostna motenost);
3. **pomanjkanje izkušenj** (npr. neizkušenost voznika, neznano vozilo, preveč ali premalo znana cesta ipd.).



Omenjeni dejavniki torej ne bodo neposredno povzročili prometne nezgode, pač pa bo pod njihovim vplivom voznik enostavno manj učinkovit (spregledal bo pomembna obvestila, sprejemal neustrezne odločitve, neustrezno ravnal ipd.).





Kaj je sploh vožnja?

Vožnja je opredeljena kot neprekinjena kompleksna zaznavno –
motorična veščina.



Ker zahteva hotene premike telesa in/ali udov, je motorična veščina.

Pri tem je pomembna kakovost giba(nja), kar pride najbolj do izraza v okoliščinah, ki zahtevajo kar najbolj hitro reagiranje, denimo hipen stisk zavore.