

Uporaba Instrumenta IDTS za ocenitev obremenitev na delovnem mestu in z njimi povezanih škodljivih posledic pri zaposlenih na policijskih postajah

Adil Huselja, Lilijana Šprah, Tatjana Novak

Namen prispevka:

Predstavitev izsledkov raziskave, kjer je bila opravljena presoja obremenitev zaposlenih na policijskih postajah ter izdelane ocene nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev v njihovem delovnem okolju.

Metode:

V raziskavi je sodelovalo skupaj 84 zaposlenih iz šestih policijskih uprav. Udeleženci so anonimno izpolnili Vprašalnik IDTS, s pomočjo katerega smo pridobili podatke.

Ugotovitve:

Zaposleni na policijskih postajah so zaradi narave dela izpostavljeni številnim in raznovrstnim tveganjem, ki povečujejo njihovo ranljivost za razvoj nekaterih negativnih pojavov, kot so prekomerni stres, povečana odsotnost z dela zaradi zdravstvenih težav, izgorelost in okrnjeno družinsko življenje. Vsebina dela, vloga in odgovornost v organizaciji, delovno okolje, razvoj poklicne kariere in urnik dela so se pri večini pokazala kot najbolj obremenjujoča področja. Največji obseg in intenziteto obremenitev na delovnem mestu doživljajo uniformirani policisti in policisti kriminalisti.

Omejitve/uporabnost raziskave:

Raziskava ni vključevala reprezentativnega vzorca zaposlenih v policiji, zato je rezultate možno interpretirati zgolj na ravni vključenih policijskih enot. Metodologija pridobivanja podatkov je temeljila izključno na uporabi samoporočnega vprašalnika.

Praktična uporabnost:

V okviru raziskave je bilo uporabljeno novo orodje - Instrument IDTS, ki omogoča neposredno primerjavo podatkov med različnimi poklicnimi skupinami znotraj določene delovne organizacije kakor tudi primerjavo med obremenitvami pri zaposlenih v različnih gospodarskih panogah. Pridobljena ocena vrste in intenzitete obremenitev zaposlenih omogoča dobro podlago za oblikovanje selektivnih ukrepov, s ciljem učinkovitejšega obvladovanja poklicnega stresa in zmanjševanja zdravstvenega absentizma.

Izvirnost/pomembnost prispevka:

Izsledki raziskave potrjujejo uporabnost Instrumenta IDTS v zahtevnem policijskem delovnem okolju ter hkrati razkrivajo izpostavljenost zaposlenih na policijskih postajah povečanim obremenitvam na različnih področjih.

1 Uvod

Navkljub dejstvu, da živimo v 21. stoletju in da je današnje življenje zaradi vsesplošnega razvoja lažje kot pred stoletji, je stres za človeka še vedno problem. Njegov večplastni in negativni vpliv ustvarja številne neprijetne in negativne posledice prav za vse. Skoraj paradoksalno je, da smo navkljub vsesplošnemu razvoju izpostavljeni vse večjemu številu stresorjev, saj so posledice stresa vse bolj večplastne, raznovrstne, škodljive in neprijetne tako za posameznika kot skupnost (Spielberger, 1985). Stresogeni dejavniki se danes bistveno razlikujejo od dejavnikov naših daljnih prednikov (Starc, 2007). V preteklosti so se naši predniki borili predvsem za preživetje, hrano in bivalni prostor, današnji človek pa se spopada ravno s hitrim načinom življenja, »bombardiranjem« z informacijami, s pomanjkanjem časa, gibanja, počitka in kvalitetnega spanca in še bi lahko naštevali. Sicer pa je zaznavanje življenjskega okolja in obenem tudi dogajanja v lastnem telesu ključnega pomena za preživetje. Brez tega ter prilagajanja spremembam v okolju in organizmu človek zagotovo ne bi preživel (Areh, 2012).

Prenašanje informacij s sodobnimi (tele)komunikacijskimi sredstvi povečuje hitrost in število informacij tako, da smo skorajda ves čas izpostavljeni slednjim. Hitro kroženje informacij kot del delovnih procesov ima močan vpliv na delo posameznika in organizacij, ne glede na to ali gre za javne službe ali podjetja s klasično proizvodnjo. Gospodarsko – finančna kriza, ki ji še ni videti konca dodatno otežuje položaj posameznika in organizacij, med katerimi so tudi službe javnega sektorja. Racionalizacija poslovanja in optimiziranje delovnih procesov z zmanjševanjem števila zaposlenih zahtevajo nenehno prilagajanje novonastalim razmeram, kar ustvarja dodatne pritiske na zaposlene. Policija ni prav nobena izjema zato so policisti in kriminalisti kot nosilci osnovne dejavnosti izpostavljeni raznovrstnim in številnim dejavnikom stresa. Po mnenju številnih tako domačih kot tujih strokovnjakov je operativno delo policistov in kriminalistov uvrščeno med najbolj stresna dela. Poleg »klasičnih« dejavnikov stresa so policisti zaradi vrste in obsega nalog izpostavljeni velikim psiho-fizičnim obremenitvam, njihovo delo pa je tesno povezano tudi z nevarnostjo poklica oziroma okoliščinami, zaradi katerih so njihova življenja in varnost neredko ogrožena in izpostavljena (Huselja, 2010).

2 Stres in delovno okolje

Pritiski se ne začnejo le v delovnem kolektivu, ampak veliko prej. Otroci se s stresom najprej soočijo preko staršev, ki so zaradi hitrega ritma življenja izpostavljeni nenehnemu prilagajanju in iskanju rešitev med vsakodnevnimi raznovrstnimi in številnimi obveznostmi. Za otroke se pritiski začnejo že v osnovni šoli v boju za čim boljšimi ocenami, kar se nadaljuje tudi v srednjih in visokih šolah ter univerzah (Treven, 2005). Izpostavljenost dejavnikom stresa pa se nadaljuje tudi po končanem šolanju, ko se zaposlijo in se želijo dokazati. Takrat številni pozabijo na druge segmente življenja in pred sabo vidijo le kariero, napredovanje, v aktualnem času pa le ohranitev službe. Tako »napetost« postaja vse bolj sestavni del življenja, ki pa v telesu ustvarja telesne spremembe, ki omogočajo ustrezne odzive (Gruden, 2008), v primeru stresnih okoliščin boj ali beg, kar pa ob dlje časa trajajoči izpostavljenosti pušča globoke sledi, ki negativno vplivajo na zdravje in življenje posameznika.

Čprav številni dejavniki stresa nastajajo v delovnih sredinah kot posledica organizacijskih in drugih dejavnikov stresa, se čedalje več delovnih organizacij zaveda negativnih posledic in škode, ki jo ustvarja stres v delovnem okolju. Med posameznimi poklicnimi skupinami so nekatere, ki zahtevajo veliko več specifičnega znanja, druge so zopet bolj izpostavljene očem javnosti; tretje so zaradi narave dela bolj nevarne oziroma je verjetnost poškodb na delovnem mestu veliko višja kot pri drugih in še bi lahko naštevali lastnosti, ki označujejo s stresom

»obremenjene« poklice in delovna mesta. Poklic policista združuje vse tri omenjene lastnosti in je po mnogih raziskavah in strokovnih ocenah v samem vrhu zahtevnosti in obremenjenosti (Huselja, 2012).

Delo policista se razlikuje od dela drugih državnih uradnikov in ostalih poklicev (Vovko Bergant, 2009) zaradi same narave dela, predvsem pa zaradi pooblastil in prisilnih sredstev, ki jih lahko skladno z veljavno zakonodajo lahko oziroma morajo uporabiti v zakonsko določenih primerih. Pri delu policistov so prisotni tudi specifični dejavniki, ki jih ne zasledimo (ali zgolj v manjšem obsegu) pri drugih poklicih, med katerimi so: 1. kompleksna vloga pri reševanju konfliktov; 2. težave s preklapljanjem med službo in domom oziroma prostim časom; 3. predolg ali nevsakdanji delovni čas; 4. časovni pritisk; 5. javnost dela; 6. represivna vloga; 7. delo z asocialnimi osebami; 8. izpostavljenost nevarnim okoliščinam, grožnjam in napadom (Vidic, 2009); 9. obravnavanje tragičnih dogodkov in »srečanja« s smrtjo. Med organizacijskimi dejavniki pa izstopajo naslednji: 1. neustrezni prostori policijskih enot; 2. pomanjkanje opreme, delovnih in zaščitnih sredstev; 3. plača in nagrajevanje delovne uspešnosti; 4. karierni sistem, napredovanje in položajne označbe; 5. vrednotenje delovnih mest z višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo; 6. organizacija dela (kadrovski primanjkljaj); 7. racionalizacija poslovanja, ki se uvaja predvsem z zmanjševanjem števila zaposlenih (Huselja, 2011).

Prav zaradi tega so številne policije v svetu že zdavnaj začele izvajati psihosocialno zaščito in druge sistemske ukrepe, ki omogočajo usposobljenost in pripravljenost uslužbencev za zakonito in učinkovito delo. Zaščita in pomoč policistom je zagotovo področje, ki neposredno vpliva na varnost policistov, s tem pa tudi na njihovo motiviranost za delo, zadovoljstvo pri delu, pripadnost kolektivu in druge dejavnike, ki so pomembni za uspešno delo policista in policije kot institucije (Ilić, 2009). Od 1. januarja 2009 so slovenski policisti deležni dodatne sistemske pomoči, saj je takrat začela delovati projektna skupina psihologov, ki je poleg vseh dotedanjih sistemskih ukrepov začela še z dodatnim psihološkim svetovanjem uslužbencem policije, ko so se znašli v situacijah, ki so presegle njihove kompetence in sposobnosti (Vovko Bergant, 2009). Precejšnjo pozornost temu področju namenja tudi Sindikat policistov Slovenije, ki v sklopu klasičnega sindikalnega delovanja temu področju oziroma problematiki namenja dodatno pozornost in je v okviru tega tudi opravil raziskavo, ki je predstavljena v tem prispevku.

2.1 Prekomerne obremenitve na delovnem mestu

Posledice prekomernih obremenitev na delovnem mestu in z njimi povezan stres občuti veliko število zaposlenih. Vsak tretji delavec v Evropi je izpostavljen stresu, kar predstavlja več kot 40 milijonov ljudi. Vsako leto je zaradi stresa izgubljenih več kot milijon delovnih dni ali vsaj 20 milijard evrov. Po grobih ocenah je svetovno povprečje od 0,5 do 3,5 odstotka družbenega proizvoda (Treven, 2005), v Sloveniji pa približno 4 odstotka bruto domačega proizvoda izgubimo na račun psihosocialnih tveganj v delovnem okolju. Nekateri izsledki raziskav kažejo, da so zaposleni v Sloveniji v primerjavi z drugimi članicami Evropske unije najbolj nezadovoljni z razmerami na delovnem mestu. Raziskave namreč ugotavljajo, da se prekomerne obremenitve na delovnem mestu že odražajo na zdravju zaposlenih, kar kažejo tudi podatki, po katerih je kar 80 odstotkov vseh obiskov pri zdravniku povezanih z izpostavljenostjo prekomernemu stresu v delovnem okolju (Kanjuo-Mrčela in Ignjatović, 2012; Van Stolk, Staetsky, Hassan in Kim, 2012; Šprah in Novak, 2012).

Mednarodne študije dokazujejo, da prekomerni in dlje časa trajajoči stres na delovnem mestu (lahko) načne telesno in psihično zdravje zaposlenega in hkrati povečuje tveganje za izgorelost zaposlenih. Poleg tega pa poklicni stres poslabšuje medosebne odnose v delovnem okolju,

močno okrni družinsko življenje zaposlenega in njegovo kvaliteto življenja na različnih področjih njegovega udejstvovanja. Posledice doživljanja prekomernih obremenitev zaposlenih pa se odražajo tudi na »zdravju« delovne organizacije, saj se sčasoma začne povečevati odsotnost z dela (absentizem), zmanjšuje se delovna učinkovitost in storilnost zaposlenih (prezentizem), povečuje se obseg nesreč in napak pri delu kar velja tudi za število zaposlenih, ki želijo zapustiti delovno organizacijo, kar vpliva na fluktuacijo (Edwards, Guppy in Cockerton, 2007; Eurofond, 2007; Salavec et al, 2010). Vse to pa zelo vpliva tudi na ekonomsko učinkovitost delovne organizacije.

Zgoraj navedeni pojavi so torej lahko dober pokazatelj slabega počutja zaposlenih na delovnih mestih in da je potrebno povečati pozornost in skrb pri zagotavljanju zdravega in varnega okolja. Prvi korak pri uvajanju ukrepov za povečevanje zadovoljstva in zdravja zaposlenih predstavlja analiza stanja, ki vključuje odkrivanje virov obremenitev za zaposlene in prepoznavanje škodljivih pojavov, povezanih s prekomernimi obremenitvami, ki so se (morda) pojavili pri zaposlenih. V ta namen je bil leta 2012 razvit Instrument IDTS – novo slovensko orodje za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in oceno poklicnega stresa ter njegovih škodljivih posledic (Šprah in Sedlar, 2012).

2.2 Instrument IDTS

Instrument IDTS so razvile raziskovalke Družbenomedicinskega inštituta ZRC SAZU (v nadaljevanju DMI ZRC SAZU) v sklopu projekta »Program podpore za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic«. Predstavlja inovativno, slovenskemu okolju prilagojeno orodje, ki je bilo tudi validirano na obsežnem vzorcu zaposlenih v različnih gospodarskih panogah, obenem pa vključuje tudi novejša spoznanja o novo nastajajočih psihosocialnih in drugih tveganjih v delovnih okoljih, ki so jih prepoznale domače in mednarodne raziskave na področju proučevanja delovnih razmer (Šprah in Novak, 2012).

Dodatno vrednost instrumenta predstavlja dejstvo, da je usklajen tudi z aktualnimi priporočili in smernicami Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu. Instrument IDTS omogoča:

- oceno vrste in intenzitete psihosocialnih, zdravstvenih sociodemografskih in drugih obremenitev, ki so jim izpostavljeni zaposleni v svojem delovnem okolju;
- oceno tveganj za razvoj škodljivih posledic ter obremenitev, kot so stres, absentizem, prezentizem, fluktuacija, težave pri usklajevanju dela in družine.

Instrument IDTS sestavljata Vprašalnik IDTS in orodje za vrednotenje podatkov. Vprašalnik je razdeljen na dva dela:

1. uvodni del vprašalnika IDTS (osnovna sociodemografska vprašanja, vprašanja o zdravstvenem stanju in zdravilih, vprašanja o značilnostih aktualne zaposlitve)
2. osrednji vprašalnik IDTS s 130-timi trditvami, ki se nanašajo na samooceno psihosocialnih, zdravstvenih in socioekonomskih obremenitev, ki jih je doživljal zaposleni v zadnjem letu. S pomočjo 5-stopenjske lestvice (od 1-sploh se ne strinjam/ne velja zame do 5-zelo se strinjam/velja zame) udeleženec ocenjuje, v kolikšni meri posamezne trditve in opisi veljajo zanj v obdobju zadnjih dvanajstih mesecev.

Orodje za vrednotenje podatkov je programirana Excel datoteka, ki omogoča:

- vnos podatkov iz Vprašalnika IDTS in njihovo shranjevanje v bazo;
- samodejno izdelavo profila obremenitev, ki jih doživlja(jo) zaposleni v svojem delovnem okolju;

- samodejno izdelavo ocene tveganj za razvoj škodljivih posledic, ki se lahko razvijejo zaradi obremenjenosti zaposlenega na delovnem mestu oziroma so te posledice že prisotne.

Excelova datoteka je sprogramirana tako, da po vnosu podatkov iz vprašalnika izriše IDTS profil obremenitev, ki ponazarja 17 različnih področij tveganj (preglednica 1).

Preglednica 1: Opis posameznih področij obremenitev v sklopu Instrumenta IDTS.

PODROČJA OBREMENITEV	OPIS
VSEBINA DELA	monotono delo, kratki delovni cikli, fragmentirano ali nesmiselno delo, premalo zahtevno delo, velika negotovost, stalno delo z ljudmi
DELOVNA OBREMENITEV/ HITROST POTEKA DELA	prevelika ali premajhna delovna obremenitev, pomanjkanje nadzora nad hitrostjo poteka dela (delovni stroj določa hitrost dela), velik časovni pritisk, stalno časovni roki
URNIK DELA	delo v izmenah, neprilagodljiv urnik dela, nepredvidljiv delovni čas, dolg ali nepredvidljiv delovni čas
NADZOR	majhno sodelovanje pri odločanju, pomanjkanje nadzora nad delovno obremenitvijo, hitrostjo dela, menjavo dela
DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA	problemi z zanesljivostjo, dostopnostjo, primernostjo in vzdrževanjem ter popravilom opreme in zmogljivosti, slabe delovne razmere, kot so pomanjkanje prostora, slaba osvetljenost ali prekomeren hrup
ORGANIZACIJSKA KULTURA IN FUNKCIJA	slabo obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, neopredeljeni organizacijski cilji
MEDOSEBNI ODNOSI NA DELOVNEM MESTU	družbena ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medosebni nesporazum, pomanjkanje socialne podpore
VLOGA IN ODGOVORNOST V ORGANIZACIJI	nejasnost vloge, konflikti vlog, odgovornost za ljudi
RAZVOJ POKLICNE KARIERE	mirovanje poklicne kariere in negotovost v zvezi z napredovanjem, nezasluzeno napredovanje ali ni zasluženega napredovanja, slabo plačilo, negotova zaposlitev, nizka družbena vrednost dela
RAZMEJITEV ZASEBNEGA ŽIVLJENJA IN DELA	nasprotja med zahtevami dela in zahtevami zasebnega življenja, majhna podpora družine, problemi v zvezi z dvojno poklicno kariero
DRUŽINSKE RAZMERE ZAPOSLENEGA	enostarševske, večgeneracijske družine, težave v odnosih s partnerjem in otroci, spremembe v družini
PSIHOFIZIČNO ZDRAVSTVENO STANJE ZAPOSLENEGA	telesne in psihične bolezni oz. nagnjenost k tem boleznim
OSEBNOSTNE ZNAČILNOSTI	nasprotovanje dela in osebnih vrednot, potreba po dokazovanju, perfekcionizem, strah pred napakami, neorganiziranost, precenjevanje sposobnosti, popustljivost, slabe delovne navade
ODNOS DO DELA	delo predstavlja pomembno vrednoto, slabo prilagajanje spremembam pri delu, želja po dokazovanju pri delu, neustrezno spoprijemanje s stresom pri delu

DODATNE OBREMENITVE IZVEN DELA	negotove oblike zaposlitve, druga dela, dodatno izobraževanje, finančno vzdrževanje članov družine, nega dolgotrajno bolnih družinskih članov
SKRIB ZASE	neurejen življenjski slog, nekoriščenje dopusta in bolniškega staleža, pomanjkanje časa zase, za prijatelje, prostočasne aktivnosti
SOCIODEMOGRAFSKE OBREMENITVE	slabe bivalne razmere, prenizek dohodek, slabe prometne povezave do dela, slaba dostopnost do socialno zdravstvenih služb

Izpis profila obremenitev s pomočjo Instrumenta IDTS omogoča, da lahko razberemo v kolikšni meri (majhni, srednji ali veliki) določena področja obremenjujejo posameznike oziroma določene poklicne skupine. Najbolj pereča predstavljajo tista področja tveganj, kjer se stolpci izrišejo v področju velikega bremena oziroma blizu meje med srednjim in velikim bremenom. Na osnovi IDTS profila obremenitev datoteka Instrumenta IDTS samodejno izdelava tudi oceno tveganj za razvoj pojavov kot so: absentizma, prezentizma, fluktuacije, izgorelosti, težav pri usklajevanju dela in družine in poklicnega stresa.

Pridobljene ocene lahko delovna organizacija uporabi kot usmeritev pri pripravi ustreznih ukrepov, ki so ciljno naravnani v zmanjševanje tistih obremenitev zaposlenih in njihovega delovnega okolja, in so bile prepoznane kot najbolj obremenjujoče. Hkrati pa instrument omogoča tudi preverjanje, ali vzpostavljeni ukrepi in programi za zmanjševanje/odpravo tveganj in za promocijo zdravja in dobrega počutja po določenem obdobju izvajanja tudi dajejo želene rezultate. Instrument IDTS je prosto-dostopno orodje, ki je namenjeno najširši uporabi. Dostopen je na spletni strani ZRC: <http://dmi.zrc-sazu.si/sl/strani/stres-na-delovnem-mestu>, kjer so na voljo tudi navodila za njegovo uporabo v obliki priročnika.

3 Ocena obremenitev na delovnem mestu in z njimi povezanih negativnih pojavov pri zaposlenih v policiji

3.1. Udeleženci raziskave

Raziskava je potekala v mesecu aprilu 2012. Pri anonimnem izpolnjevanju vprašalnikov je sodelovalo 84 zaposlenih iz različnih poklicnih skupin, in sicer: 14 iz policijskih enot z območja nekdanje Policijske uprave (v nadaljevanju PU) Slovenj Gradec, 15 iz policijskih enot z območja PU Maribor, 10 iz policijskih enot z območja PU Novo mesto, 7 iz policijskih enot z območja PU Celje, 27 iz policijskih enot z območja PU Koper in 11 iz policijskih enot z območja PU Ljubljana. Vsi sodelujoči so bili člani Sindikata policistov Slovenije tako, da je bila raziskava opravljena v okviru članstva sindikata. Oblikovane so bile štiri poklicne skupine, glede na tip poklicnega profila in naravo delovnega mesta (preglednica 2).

Preglednica 2: Poklicne skupine v vzorcu udeležencev raziskave.

Poklicne skupine	Število udeležencev
Skupina 1 (uniformiran policist)	68
Skupina 2 (policist kriminalist)	6
Skupina 3 (vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir)	8
Skupina 4 (administrator, tehnik, tajnica)	2

3.2. Sociodemografske značilnosti udeležencev raziskave

V preglednici 3 so predstavljeni osnovni sociodemografski podatki udeležencev raziskave. V vzorcu so prevladovali moški, iz starostne skupine med 31 in 40 leti, s srednješolsko izobrazbo, v partnerskih zvezah, zaposleni za nedoločen, polni delovni čas.

Preglednica 3: Sociodemografski in podatki o zaposlitvi udeležencev raziskave.

	<i>*Skupina 1</i>	<i>*Skupina 2</i>	<i>*Skupina 3</i>	<i>*Skupina 4</i>
Spol (%):				
moški:	69	100	100	50
ženske:	29	0	0	50
Starostna sestava (%):				
18-30 let:	34	0	13	0
31-40 let:	49	67	38	100
41-50 let:	16	33	50	0
nad 51 let:	1	0	0	0
Izobrazbena sestava (%):				
krajše izobraževanje:	1	0	13	0
poklicna šola:	6	17	0	0
srednja šola:	75	50	25	100
višja šola:	1	33	25	0
fakulteta oz. visoka šola:	15	0	38	0
specializacija, magisterij:	1	0	0	0
Zakonski stan (%):				
samski, ločeni, ovdoveli:	16	0	25	0
poročeni, v zvezi:	84	100	75	100
Družinske razmere (%):				
vsaj en otrok v družini:	76	100	50	100
enostarševske družine:	3	0	0	0
brez lastnega gospodinjstva:	34	50	38	50
Značilnosti zaposlitve (%):				
način zaposlitve, nedoločen čas:	91	100	88	100
način zaposlitve, določen čas:	9	0	13	0
obseg zaposlitve, polni delovni čas:	99	100	100	100
obseg zaposlitve, skrajšan delovni čas:	1	0	0	0
Delovna doba (povprečno število let):				
na trenutnem delovnem mestu:	9,6	14,2	8,1	7
skupna:	13,5	19	21,4	12,5

* **Skupina 1:** uniformiran policist; **Skupina 2:** policist kriminalist; **Skupina 3:** vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir; **Skupina 4:** administrator, tehnik, tajnica.

3.3. Zdravstveni status udeležencev raziskave

Iz preglednice 4 lahko razberemo, da je bila glavnina zdravstvenih težav v zadnjih 12 mesecih pri večini udeležencev povezana z bolečinami v mišicah ramena, vratu in/ali zgornjih udov, bolečinami v mišicah spodnjih udov ter glavoboli. Prav tako izstopajo težave z utrujenostjo in s spanjem.

Preglednica 4: Zdravstvene težave udeležencev raziskave.

	<i>*Skupina 1</i>	<i>*Skupina 2</i>	<i>*Skupina 3</i>	<i>*Skupina 4</i>
Zdravstvene težave v zadnjem letu (%)				
težave s sluhom:	6	0	0	0
kožna obolenja:	12	17	13	50
težave s hrbtenico:	37	33	13	50
bolečine v mišicah ramena, vratu in/ali zgornjih udov:	40	17	38	50
bolečine v mišicah spodnjih udov:	31	50	13	50
glavoboli, težave z vidom:	38	50	25	50
bolečine v želodcu:	24	17	13	50
težave z dihanjem:	4	0	0	50
srčno-žilna obolenja:	0	17	0	0
poškodbe:	9	67	25	0
depresija, tesnoba:	7	17	13	0
utrujenost:	50	67	25	50
nespečnost, težave s spanjem:	40	17	0	50
invalidnost:	3	0	0	0
drugo:	6	0	0	0
Redno jemanje zdravil (%)				
brez zdravil:	34	33	13	50
za uravnavanje krvnega tlaka:	3	0	0	0
za uravnavanje holesterola:	1	17	0	0
proti bolečinam:	12	17	13	50
proti depresiji:	0	17	0	0
proti alergiji:	6	0	0	50
za druge težave (želodčne težave, astma, osteoporoza, prostata):	3	0	0	0
Odsotnost z dela zaradi naštetih zdravstvenih težav (%)				
da:	43	83	25	0
nad 15 dni:	15	33	13	0
Kajenje in uživanje alkohola (%)				
pogosto oz. redno kajenje:	32	50	38	50
pogosto oz. redno uživanje alkohola:	3	0	0	0

*** Skupina 1:** uniformiran policist; **Skupina 2:** policist kriminalist; **Skupina 3:** vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir; **Skupina 4:** administrator, tehnik, tajnica.

Glede na evidentne zdravstvene težave sodelujočih je bila zanimiva ugotovitev, da je med uniformiranimi policisti kar 34 % takšnih, ki so težave prenašali brez jemanja zdravil; v skupini policistov kriminalistov je bil ta delež 33 %; v skupini vodstvenih kadrov pa je bil ta delež manjši in je znašal 13 %. V skupini 4 pa je bil delež kar 50 %, vendar je potrebna določena previdnost pri teh podatkih, saj sta bila v njej le 2 udeleženci. Med zdravili, ki so jih jemali udeleženci so bila najpogostejša zdravila proti bolečinam, kar je tudi razumljivo glede na naravo zdravstvenih težav o katerih so poročali. Policisti kriminalisti so v primerjavi z ostalimi najbolj zdravstveno obremenjeni, evidenten pa je tudi podatek za udeležence iz skupine 3 (vodja skupine,

pomočnik komandirja in komandir), da hodijo v službo navkljub zdravstvenim težavam, ki ga je pokazal tudi profil IDTS tveganj.

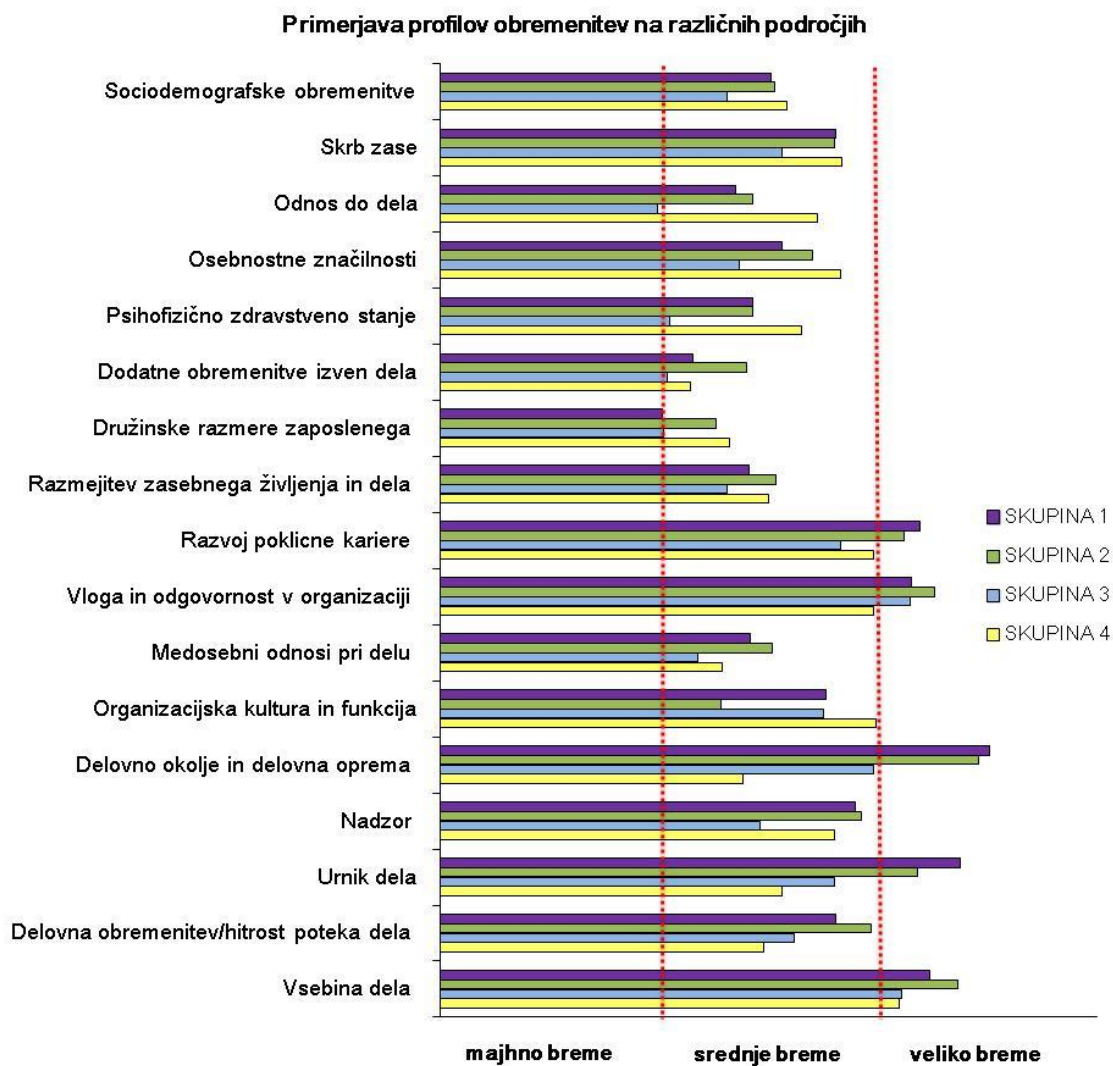
Med sodelujočimi v raziskavi je bilo v skupini uniformiranih policistov kar 43 % takšnih, ki so bili odsotni z dela zaradi zdravstvenih težav (15 % več kot 15 dni); v skupini policistov kriminalistov kar 83 % (33 % več kot 15 dni), v skupini 3 je bilo 25 % odsotnih, med katerimi je bilo 13 % več kot 15 dni, medtem ko v skupini 4 ni bilo odsotnih zaradi zdravstvenih težav, kar lahko kaže tudi na prisotnost na delovnem mestu, kljub zdravstvenim težavam (prezentizem). V skupini uniformiranih policistov je 32 % sodelujočih izjavilo, da redno oziroma pogosto kadi; v skupini policistov kriminalistov kar 50 %, v skupini vodstvenih kadrov je bil ta delež 38 % in v skupini 4 kar 50 %. Glede pogostega oziroma rednega uživanja alkohola pa je podatek verjetno drugačen od realnega stanja in so se pojavili socialno zaželeni odgovori, saj je med vsemi sodelujočimi le 3 % sodelujočih iz skupine uniformiranih policistov izjavilo, da pogosto oziroma redno uživa alkoholne pijače.

3.4 Primerjava različnih področji obremenitev, ki so jim izpostavljeni udeleženci raziskave

Na sliki 1 je prikazan grafični izpis profila 17 področij obremenitev, ki so jim bili izpostavljeni zaposleni v štirih poklicnih skupinah v preteklih 12 mesecih tako v njihovem delovnem okolju, kakor tudi izven njega. Področja obremenitev so izrisana v obliki vodoravnih stolpcev. Tista, ki se izrišejo tako, da ne prestopijo prve rdeče meje, v manjši meri obremenjujejo zaposlene (predstavljajo relativno majhno breme za zaposlene) medtem ko obremenitve, ki se izrišejo čez drugo rdečo mejo, predstavljajo relativno veliko breme za zaposlene.

Glede na obseg obremenitev najbolj izstopata skupini uniformiranih policistov in policistov kriminalistov, pri katerih se največkrat pojavlja večja intenziteta obremenitev na različnih področjih. Ti dve skupini doživljata največjo obremenitev na področju delovnega okolja/opreme, urnika in vsebin dela. To pomeni, da operativni uslužbenci svoje delovno okolje in delovno opremo doživljajo kot breme in niso zadovoljni s stanjem.

Skupina uniformiranih policistov je poleg delovnega okolja, delovne opreme in urnika dela ocenila kot veliko breme še razvoj poklicne kariere ter vlogo in odgovornost v organizaciji, med obremenjujočimi pa so navedli tudi še delovne obremenitve in hitrost poteka dela, nadzor nad delom, organizacijsko kulturo in fluktuacijo ter skrb zase. Policisti kriminalisti pa so poleg že omenjenih izpostavili enake obremenitve kot uniformirani policisti. Za zaposlene v skupini vodstvenih kadrov (vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir) so najbolj obremenjujoča področja obremenitev povezana z vlogo in odgovornostjo v organizaciji, vsebino dela, organizacijsko kulturo in razvojem poklicne kariere, kar je glede na njihovo delo in naloge tudi razumljivo.



Slika 1: Primerjava profilov obremenitev med štirimi poklicnimi skupinami udeležencev raziskave (SKUPINA 1: uniformiran policist; SKUPINA 2: policist kriminalist; SKUPINA 3: vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir; SKUPINA 4: administrator, tehnik, tajnica).

3.5 Prepoznavanje posameznih dejavnikov tveganj, ki jih zaposleni v štirih skupinah zaznavajo kot najbolj obremenjujoče

Čeprav pri posameznih poklicnih skupinah lahko prepoznamo podobno intenziteto obremenitev pa podrobnejša analiza podatkov lahko pokaže, da se s tem povezujejo različni dejavniki tveganj, ki so jih udeleženci označevali z ocenami »pogosto velja zame« in »skoraj vedno velja zame«. Najbolj obremenjujoči dejavniki tveganj v okviru posameznega področja, ki so se v profilu obremenitev izrisala v področju velikega bremena (slika 1), so prikazani v preglednici 5. Posamezni dejavniki tveganj so v okviru področij obremenitev razvrščeni po vrstnem redu glede na dosežene vrednosti (od 5 do 3,5). Kjer tveganja niso izpisana, pomeni, da v povprečju niso bila ocenjena s »pogosto velja zame« / »precej se strinjam« in »skoraj vedno velja zame« / »zelo se strinjam«.

Preglednica 5: Primerjava najbolj obremenjujočih tveganj v okviru posameznih področij obremenitev med štirimi poklicnimi skupinami.

PODROČJA OBREMENITEV	*Skupina 1	*Skupina 2	*Skupina 3	*Skupina 4
VSEBINA DELA	1. veliko opravka z ljudmi 2. nepredvideni problemi 3. čustveno obremenjujoče vsebine 4. pretresljivi, neprijetni prizori 5. več nalog hkrati 6. spreminjanje postopkov dela	1. čustveno obremenjujoče vsebine 2. veliko opravka z ljudmi 3. pretresljivi, neprijetni prizori 4. nepredvideni problemi 5. odvisnost od dela sodelavcev 6. hitro menjavanje nalog 7. več nalog hkrati 8. spreminjanje postopkov dela	1. čustveno obremenjujoče vsebine 2. veliko opravka z ljudmi 3. nepredvideni problemi 4. več nalog hkrati 5. pretresljivi, neprijetni prizori	1. več nalog hkrati 2. nepredvideni problemi
URNIK DELA	1. izmensko delo 2. delovni čas daljši od 8 ur 3. nočno delo 4. nepredvidljiv delovni čas	1. izmensko delo 2. nepredvidljiv delovni čas 3. nočno delo 4. premalo odmorov		
DELOVNO OKOLJE IN DELOVNA OPREMA	1. škodljivi okoljski vplivi 2. nevarni postopki dela 3. delo tudi na terenu 4. nedostopna, slabo vzdrževana oprema	1. škodljivi okoljski vplivi 2. nevarni postopki dela 3. delo tudi na terenu 4. nedostopna, slabo vzdrževana oprema	1. nevarni postopki dela 2. delo tudi na terenu	
VLOGA IN ODGOVORNOST V ORGANIZACIJI	1. velika odgovornost za ljudi 2. napaka ima lahko hude posledice 3. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije	1. velika odgovornost za ljudi 2. napaka ima hude posledice 3. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja 4. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije	1. velika odgovornost za ljudi 2. od rezultatov dela odvisen uspeh organizacije 3. napaka ima lahko hude posledice 4. občutek osebne odgovornosti za uspeh podjetja	1. velika odgovornost za ljudi 2. napaka ima lahko hude posledice

DELOVNA OBREMENITEV, HITROST POTEKA DELA	<ol style="list-style-type: none"> 1. zelo zahtevno delo 2. velik obseg dela 3. izkušnja z nesrečo/ poškodbo pri delu 4. možnost nesreče/ poškodbe pri delu 5. veliko časovnih rokov 5. prisiljena drža telesa 		
RAZVOJ POKLICNE KARIERE	<table border="0"> <tr> <td data-bbox="499 633 703 1016"> <ol style="list-style-type: none"> 1. ni nagrad za dobro opravljeno delo 2. nepravičen sistem nagrajevanja, napredovanja 3. osebni dohodek prenizek glede na trud 4. ovirano napredovanje 5. malo spodbud za napredovanje 6. hitrejše napredovanje drugje 7. nejasno ocenjevanje delovne uspešnosti </td> <td data-bbox="715 633 948 1234"> <ol style="list-style-type: none"> 1. osebni dohodek prenizek glede na trud 2. nepravičen sistem nagrajevanja, napredovanja 3. ni nagrad za dobro opravljeno delo 4. ni podpore za osebni razvoj 5. hitrejše napredovanje drugje 6. ovirano napredovanje </td> </tr> </table>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ni nagrad za dobro opravljeno delo 2. nepravičen sistem nagrajevanja, napredovanja 3. osebni dohodek prenizek glede na trud 4. ovirano napredovanje 5. malo spodbud za napredovanje 6. hitrejše napredovanje drugje 7. nejasno ocenjevanje delovne uspešnosti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. osebni dohodek prenizek glede na trud 2. nepravičen sistem nagrajevanja, napredovanja 3. ni nagrad za dobro opravljeno delo 4. ni podpore za osebni razvoj 5. hitrejše napredovanje drugje 6. ovirano napredovanje
<ol style="list-style-type: none"> 1. ni nagrad za dobro opravljeno delo 2. nepravičen sistem nagrajevanja, napredovanja 3. osebni dohodek prenizek glede na trud 4. ovirano napredovanje 5. malo spodbud za napredovanje 6. hitrejše napredovanje drugje 7. nejasno ocenjevanje delovne uspešnosti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. osebni dohodek prenizek glede na trud 2. nepravičen sistem nagrajevanja, napredovanja 3. ni nagrad za dobro opravljeno delo 4. ni podpore za osebni razvoj 5. hitrejše napredovanje drugje 6. ovirano napredovanje 		
ORGANIZACIJSKA KULTURA IN FUNKCIJA	<ol style="list-style-type: none"> 1. pomanjkanje kadrov 2. premalo ukrepov glede poklicnega stresa 		

* **Skupina 1:** uniformiran policist; **Skupina 2:** policist kriminalist; **Skupina 3:** vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir; **Skupina 4:** administrator, tehnik, tajnica.

Kot je razvidno iz preglednice je vsebina dela bila prav pri vseh skupinah prepoznana kot najbolj obremenjujoče področje tveganj. Veliko opravka z ljudmi, nepredvideni problemi, čustveno obremenjujoče vsebine so bila tveganja, ki so jih kot najbolj obremenjujoča navajali v skupinah policistov kriminalistov in vodstvenih kadrov. Vendar pa so posamezni dejavniki tveganj nekoliko drugače razvrščeni, na primer v skupini uniformiranih policistov čustveno obremenjujoče vsebine predstavljajo manjše breme kot pri skupinah policistov kriminalistov in

vodstvenih kadrov, kjer so na prvem mestu. Na splošno pa so med uniformiranimi policisti in policisti kriminalisti obremenjujoči dejavniki dokaj podobni, pri delovnem okolju in delovni opremi pa celo identični.

V dosedanjih raziskavah s tega področja je že dr. Umek ugotovil, da je področje nagrajevanja in napredovanja v policiji precej problematično oziroma predstavlja pomemben dejavnik nezadovoljstva zaposlenih, slabih medsebojnih odnosov in stresnosti dela (Umek in Areh, 2009). Zgoraj navedene ugotovitve potrjujejo tudi izsledki naše raziskave, saj so bili dejavniki: nepravičen sistem nagrajevanja in napredovanja, prenizek osebni dohodek glede na trud, pomanjkanje nagrad za dobro opravljeno delo in osebni dohodek, ocenjeni kot zelo obremenjujoči pri uniformiranih policistih in policistih kriminalistih.

Ugotovitve kažejo tudi precejšnjo zavedanje odgovornosti za svoje delo in da je od rezultatov dela odvisen uspeh doseganja zastavljenih ciljev, ki se kaže poleg statističnih podatkov tudi z določeno stopnjo oziroma ravnijo varnosti v družbi. Za delodajalca in občane je to zagotovo pozitiven rezultat, pri operativnih uslužbencih pa se kaže kot izstopajoče tveganje in obremenjujoč dejavnik, ki vpliva na stresnost dela oziroma počutje in zdravje zaposlenih.

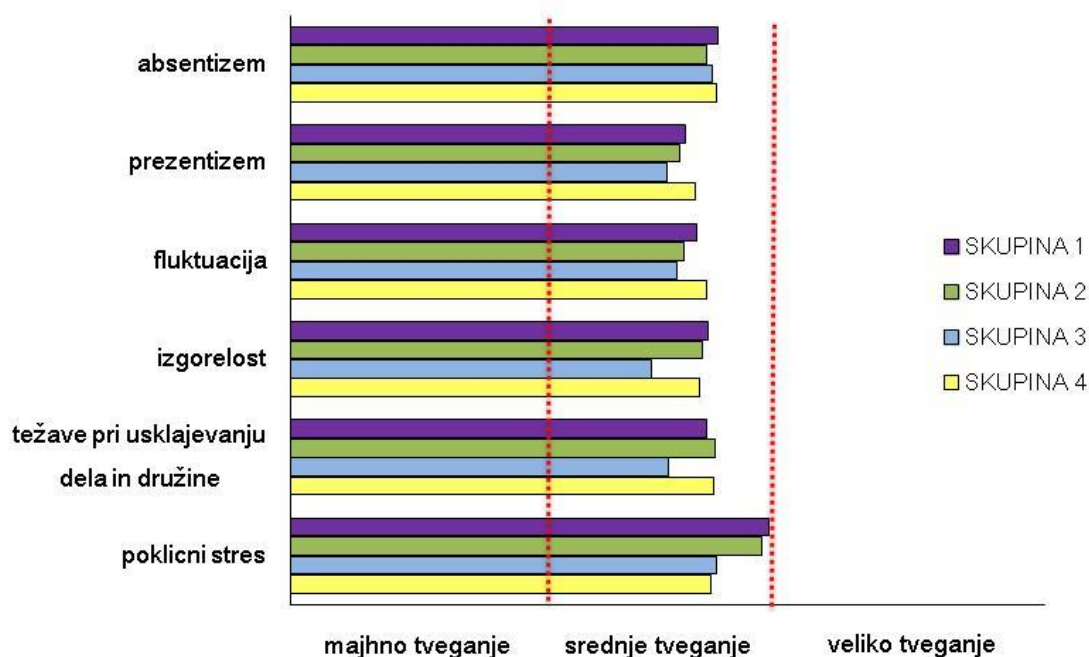
3.6 Ocene tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev zaposlenih

Obstoječe obremenitve, ki jih je mogoče prepoznati pri zaposlenih z Instrumentom IDTS, lahko povečujejo njihovo ranljivost oziroma dovzetnost za nekatere negativne pojave, kot so:

- prekomerni poklicni stres: odraža neravnovesje, ko zahteve delovnega okolja presegajo zmoglosti zaposlenega za njihovo obvladovanje;
- absentizem: pomeni fizično odsotnost zaposlenih z dela zaradi zdravstvenih težav v zadnjem letu;
- prezentizem: opisuje zmanjšano delovno učinkovitost zaposlenih zaradi zdravstvenih težav v zadnjem letu;
- izgorelost: je stanje fizične, duševne in čustvene izčrpanosti, ki nastopi ob dolgotrajni izpostavljenosti določenim zahtevam dela, ter distanciranje zaposlenega od dela;
- fluktuacija: je namera zaposlenih po zapustitvi delovne organizacije (ali pri zaposlenih obstaja, ter kako močna je);
- težave pri usklajevanju dela in družine: se nanašajo na težave, ki jih ima zaposleni zaradi delovnih obremenitev pri izpolnjevanju družinskih obveznosti ali obratno, zaradi obremenitev iz družinskega okolja pri opravljanju delovnih obveznosti.

Tveganja za razvoj omenjenih pojavov lahko s pomočjo Instrumenta IDTS opredelimo glede na obseg in intenziteto obremenitev in opišemo s stolpcem, ki se izriše v grafičnem prikazu (slika 2). Kadar se v profilu tveganj za razvoj negativnih pojavov izrisujejo stolpci v področju meje med srednjim in velikim tveganjem ali v področju velikega tveganja, pomeni, da pri analizirani skupini obstaja tudi precejšnja verjetnost, da se že pojavljajo določene težave pri ocenjevanem pojavu.

Slika 2: Primerjava tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev med štirimi poklicnimi skupinami udeležencev raziskave (SKUPINA 1: uniformiran policist; SKUPINA 2: policist kriminalist; SKUPINA 3: vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir; SKUPINA 4: administrator, tehnik, tajnica).



Slika 2: Primerjava tveganj za razvoj nekaterih negativnih pojavov, povezanih z doživljanjem obremenitev med štirimi poklicnimi skupinami udeležencev raziskave (SKUPINA 1: uniformiran policist; SKUPINA 2: policist kriminalist; SKUPINA 3: vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir; SKUPINA 4: administrator, tehnik, tajnica).

Skupini uniformiranih policistov in policistov kriminalistov kažeta največjo ranljivost za razvoj poklicnega stresa. Omenjeni poklicni skupini sta prav tako v primerjavi s skupino vodstvenih kadrov (vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir) ranljivejši za pojave prezentizma, izgorevanja, fluktuacije in razvoj težav na področju usklajevanja dela in družine.

4 Zaključek

Dela in življenja nasploh brez stresa si enostavno ni mogoče zamisliti. Stres je sestavni del življenja. Tako kot so podobnosti in razlike stalnica naše stvarnosti, so celo temelj našega razumevanja sveta (Musek, 2010). Zato je pomembno, da se znamo ustrezno odzivati na okoliščine in dejavnike, ki vplivajo na delo in naše življenje nasploh. Od tega je odvisno naše počutje, kako se bomo počutili in kako se bomo odzivali do drugih ljudi, ki nam v danih okoliščinah »pridejo naproti«. Ustrezen oziroma pravilen odziv bo poleg počutja vplival tudi na kvaliteto našega dela in rezultate, ki posredno vplivajo tudi na naše počutje in življenje. Daljša izpostavljenost dejavnikom stresa, ki rušijo našo (psihično) stabilnost pa ustvarja vrsto negativnih posledic, ki (lahko) resneje ogrožajo naše zdravje in celo življenje.

Osveščanje ljudi o škodljivih in nevarnih posledicah stresa je v današnjem času zagotovo večje kot je to bilo pred desetletji. Enako velja za delodajalce, saj je škoda, ki nastaja zaradi negativnih pojavov, povezanih s (prekomernim) stresom v delovni organizaciji in se kaže v obliki bolniške odsotnosti – absentizma, prezentizma, izgorelosti in poklicnega stresa prevelika, da bi jo sprejemali kot samoumeven del delovnega procesa. Še posebej v današnjem času, ko (vsesplošna) kriza čedalje bolj vpliva na kvaliteto življenja slehernega človeka kot tudi delovnih

organizacij, podjetij in institucij, ne glede na področje njihovega delovanja. Policija ni prav nič izvzeta, saj je odvisna od državnega proračuna in je v zadnjih letih deležna le zmanjševanja finančnih sredstev za izvajanje (osnovnih) policijskih nalog za zagotavljanje varnosti v državi. Zmanjševanje proračunskih postavk za Ministrstvo za notranje zadeve oziroma finančnih sredstev za delo policije ter sredstev za nabavo ustrezne opreme in v nekaterih službah tudi uniforme in njenih delov za zaposlene, bo to področje še dodatno obremenilo in poslabšalo. V primerjavi z naravo dela in občutljivostjo oziroma nevarnostjo večine postopkov bi vodstvo ministrstva oziroma policije moralo temu področju nameniti več pozornosti. Vsebina dela pa je področje, ki je zelo obremenjujoče za vse štiri skupine.

Izdelava orodja za prepoznavanje obremenitev na delovnem mestu in za oceno negativnih posledic, povezanih z njimi – Instrumenta IDTS bo tako delodajalcem kot zainteresiranim posameznikom, ki jih zanima (samo)ocena obremenitev v njihovem delovnem okolju omogočila oceniti stanje v delovni sredini. Raziskava, ki je predstavljena v tem prispevku potrjuje, da je Instrument IDTS primeren za vsa delovna okolja, tudi za tista najzahtevnejša, kamor zagotovo sodi delovno okolje policistov in vseh uslužbencev policije, ki s svojim delom prispevajo, da je Slovenija med najbolj varnimi državami ne le v Evropi ampak v svetu.

Čeprav raziskava ni vključevala reprezentativnega vzorca zaposlenih v policiji in je imela še nekaj dodatnih omejitev (npr. le dva zaposlena v poklicni skupini 4 - administrator, tehnik tajnica; uporaba samo-ocenjevalne lestvice, ki lahko implicira tudi socialno zaželeno odgovarjanje) pa so izsledki vendarle podobni ugotovitvam v primerljivih študijah. Rezultati raziskave so namreč potrdili dosedanje ugotovitve, da je delo uslužbencev policije zelo stresno in da nedvomno pušča negativne posledice na zdravje zaposlenih. Z raziskavo so osvetljena trenutna tveganja, ki so prisotna v delovnih okoljih vseh štirih skupin (1 – uniformiran policist; 2 – policist kriminalist; 3 – vodja skupine, pomočnik komandirja, komandir; 4 – administrator, tehnik, tajnica), ki delo opravljajo na lokalni ravni policije. Lokalno raven predstavljajo policijske postaje, ki so odgovorne za varnost na območju ene ali več občin, razdeljenem na policijske okoliše. Zaposleni na lokalni ravni so izpostavljeni stresu predvsem zaradi prevelike preobremenjenosti, kar je v večini primerov posledica kadrovskega primanjkljaja v policijskih enotah in varnostne problematike.

Instrument IDTS, podprt z rezultati raziskave je zato primeren tudi za nadaljnje spremljanje obremenitev oziroma tveganj, ki so jim izpostavljeni zaposleni v policiji. Spričo napovedanih ukrepov po krčenju državnega proračuna, zmanjševanja finančnih sredstev za delo Policije, zmanjševanju števila zaposlenih na vseh treh ravneh policije ob povečevanju števila varnostnih dogodkov in potrebah po ustreznem ukrepanju policistov, se bodo pogoji dela uslužbencev policije tako na lokalni kot regionalni in državni ravni skoraj zagotovo dodatno slabšali. S tem se bodo tudi slabšali pogoji dela, ki bodo omogočali pojav in porast obstoječih dejavnikov stresa oziroma tveganj, ki bodo negativno vplivala tako na storilnost oziroma učinkovitost in zdravje zaposlenih. Poleg navedenega instrument IDTS omogoča, da se na podlagi ugotovljenih dejstev oblikujejo ukrepi in strategija, s katero bi lahko zmanjšali tveganja za razvoj – razrast prekomernega stresa v delovnem okolju uslužbencev policije.

Čarobne palice ni in vsakemu delovnemu okolju je treba ukrepe prilagajati. Cilj teh ukrepov oziroma dolgoročne strategije pa naj bi bil zagotovitev dobrega počutja na delovnem mestu. Najbolj obremenjeni skupini na večini ocenjevanih področij sta skupina 1 – uniformiran policist in skupina 2 – policist kriminalist. V praksi oziroma realnem življenju slednji obravnavajo vse varnostne dogodke, ki se zgodijo oziroma jih oškodovanci ali drugi prijavitelji prijavijo. Čustveno obremenjujoči vidiki dela, zunanji časovni pritisk pri delu in omejena avtonomnost – strogi standardi dela in visoke zahteve dela so tista področja stresa, ki so za njih najbolj obremenjujoča. Zato bi Policija morala ukrepe oblikovati in izvajati na treh ravneh, in sicer: 1.

promocijsko – izobraževalni ravni s ciljem večjega ozaveščanja in širitve znanja o določenih pojavih (komunikacija na delovnem mestu, izboljšanje delovnih pogojev, prekomerni stres, zdrav način življenja,...); 2. sekundarni ravni s selektivnimi in usmerjenimi aktivnostmi, ki so usmerjene predvsem v »ranljive« skupine zaposlenih, s ciljem krepitev znanja in veščin na področju komunikacije, organizacije dela, načinov sproščanja, povečanja skrbi za zdravje itn.; 3. terciarni ravni, kjer bi s selektivnimi ukrepi pozornost namenili tistim zaposlenim, pri katerih so se že pokazale posledice psihosocialnih obremenitev. Poleg dosedanjih aktivnosti, ki jih je Policija uvedla in jih izvaja bi morali temu področju dati še večjo veljavo in ji nameniti dodatno pozornost.

Policisti so namreč samo ljudje, ki jim je z zakonom dana naloga varovati življenje in premoženje prebivalcev ter skrbeti za red in varnost. Delo uslužbencev policije je odgovorno in zahtevno in tudi zaradi tega si zaslužijo, da jim država kot delodajalec v čim večji meri zmanjša obremenitve in tveganja na delovnem mestu, predvsem pa izvire psihosocialnih tveganj, ki ustvarjajo negativne posledice. Med slednjimi so poleg zmanjšane storilnosti in učinkovitosti, posledic prekomernega stresa, ki negativno vplivajo na psiho-fizično zdravje tudi nesreče in napake pri delu. Zaradi pooblastil, ki jih imajo policisti in dejstva, da je večina policijskih nalog tesno povezanih z ljudmi, policisti potrebujejo strategijo za izvajanje sistemskih ukrepov s ciljem prepoznavanja in odkrivanja obremenitev – tveganj v delovnem okolju ter njihovo zmanjševanje in odpravo. Slednji ukrepi bi pripomogli k boljšemu psiho-fizičnemu zdravju uslužbencev policije s tem pa tudi boljšemu in večjemu občutku varnosti vseh nas, ki smo ta hip stalno ali le začasno v Sloveniji. Živimo v medsebojni povezanosti, kakršne še ni bilo (Hessel, 2011) zato ne smemo biti brezbrizni. Predvsem pa ne smemo biti brezbrizni do problemov, ki jih odkrijemo ali zaznavamo, saj je brezbriznost po Hesslovem prepričanju najslabši možni odgovor. V primeru policistov, ki skrbijo za našo varnost in vsakodnevno nosijo orožje za pasom, da ga lahko skladno s pooblastili uporabijo in so pri svojem delu vse bolj izpostavljeni in ogroženi, pa to še posebej velja.

Vodstvo Ministrstva za notranje zadeve in Policije se zavedata ključnih segmentov dela ter dejavnikov, ki negativno vplivajo na psihosocialno zdravje zaposlenih. Sistemski ukrepi pred letom 2009 nekako niso dosegli svojega namena in predvsem, niso prišli v vse policijske oziroma organizacijske enote, da bi jih zaposleni prepoznali kot koristne in s pomočjo katerih, bi lahko bolj učinkovito in brez negativnih posledic opravljali svoje delo. Sistemski ukrepi, ki se izvajajo od 1. januarja 2009 so ustvarili zelo dobre rezultate na tem področju tako, da so uslužbenci policije dejansko deležni strokovne pomoči. Dodatna zaposlitev psihologov in delovanje v okviru projektne skupine psihologov, ki zagotavlja 24-urno psihološko pomoč in podporo je bila in je še vedno zelo dobra sistemska rešitev. S promoviranjem in detabuiziranjem dela psihologov je tudi Sindikat policistov Slovenije z lastno projektno skupino prispeval, da so uslužbenci bolj naklonjeni do sistemskih ukrepov in dela psihologov. Hkrati pa s kritičnim pogledom in konstruktivnimi predlogi opozarjajo na pomanjkljivosti in predlagajo rešitve za aktualne probleme.

Uslužbenci policije so trenutno v dokaj slabem položaju glede na višino plačila za opravljeno delo, kar velja zlasti za operativne uslužbence, ki so vsakodnevno izpostavljeni nevarnim okoliščinam pri policijskih postopkih. Prav zaradi navedenega bi vodstvo Ministrstva za notranje zadeve in Policije moralo upoštevati trenutno stanje v policijskih enotah in prav na vseh segmentih zagotoviti finančna sredstva, s katerimi bi lahko zagotovili poslovanje v okviru določenih strokovnih in drugih standardov. Raziskava ni vključevala reprezentativnega vzorca zaposlenih v policiji, toda pridobljeni podatki dovolj nazorno kažejo področja, s katerimi uslužbenci policije niso zadovoljni. Prav tako pa so osvetlili tudi glavne obremenjujoče dejavnike, ki pomembno vplivajo na zdravje zaposlenih, s tem pa tudi na njihovo storilnost in učinkovitost. Pri tem je nezamisljiv vpliv družine na delo in predvsem delovnega okolja na

družino ter razmejitev zasebnega življenja in dela. Rezultati raziskave dajejo vodstvu Policije dobro podlago za oblikovanje selektivnih ukrepov, s ciljem učinkovitejšega obvladovanja poklicnega stresa, zmanjševanja zdravstvenega absentizma, izgorevanja na delovnem mestu, povečevanja delovne učinkovitosti in zadovoljstva zaposlenih. Z ustanovitvijo projektne skupine psihologov delo ni končano, ampak se v bistvu šele začne in čeprav so že sedanji rezultati ugodni, se bodo pravi rezultati pokazali šele v prihodnjih letih in desetletjih.

Literatura

- Areh, I. (2012). *Psihologija za varnostno področje*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Edwards, J. A., Guppy, A. in Cockerton, T. (2007). A longitudinal study exploring the relationships between occupational stressors, non-work stressors, and work performance. *Work & Stress*, 21(2), 99–116.
- Eurofond – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *Work-related stress*. Pridobljeno na <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.pdf>
- Gruden, V. (2008). *Avtogeni trening: z vajo do sreče*. Šmarješke Toplice: Stella.
- Hessel, S. (2011). *Dvignite se!* Ljubljana: Založba Sanje.
- Huselja, A. (2012). Uporaba tehnike EFT za odpravljanje posledic stresa ter zagotavljanje psihosocialne zaščite policistov. *Zbornik prispevkov 13. Slovenski dnevi varstvoslovja*. Pridobljeno na http://www.fvv.uni-mb.si/DV2012/zbornik/policijska_dejavnost/Huselja-Uporaba_tehnike.pdf
- Huselja, A. (2011). Vloga in program Sindikata policistov Slovenije pri zagotavljanju psihosocialne zaščite policistov. *Zbornik prispevkov 12. Slovenski dnevi varstvoslovja*. Pridobljeno na http://www.fvv.uni-mb.si/dv2011/zbornik/socialno_psiholoski_vidiki_policijskega_dela/huselja.pdf
- Huselja, A. (2010). Stres policistov. *Revija Obramba*, 3, 45 – 48.
- Huselja, A. (2010). Organizacijski dejavniki pri nastanku stresa. *Revija Obramba*, 4, 55 – 57.
- Ilić, V. (2009). Psihosocialna pomoč – primera iz prakse. V Kropce, S., F. (ur.) *Zaščita in pomoč policistom* (str. 16-20). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Kanjou-Mrčela, A., Ignjatović, M. (2012). Psychosocial risks in the workplace in Slovenia. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Pridobljeno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/45/en/1/EF1245EN.pdf>
- Kropce, F., S. (2009). Napadi na policiste – tuje in domače raziskave. V Kropce, S., F. (ur.) *Zaščita in pomoč policistom* (str. 32-45). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Musek, J. (2010). *Psihologija življenja*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Salavecz, G., Chandola, T., Pikhart, H., Dragano, N., Siegrist, J., Jöckel, K.H. et al (2010). Work stress and health in Western European and post-communist countries: an East-West comparison study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(1), 57–62.
- Starč, R. (2007). *Stres in bolezni: od stresa do debelosti, zvišanih maščob, arterijske hipertenzije, depresije, srčnega infarkta, kapi in prezgodnje smrti*. Ljubljana: Sirius AP.
- Šprah, L. in Novak, T. (2012). *Poročilo o rezultatih raziskave: Ocena obremenitev na delovnem mestu in njihovih škodljivih posledic pri zaposlenih v Policiji*. Ljubljana: Družbenomedicinski inštitut ZRC SAZU.
- Šprah, L. in Sedlar, N. (2012). Instrument za ekspertno napoved dejavnikov tveganj na delovnem mestu, povezanih s poklicnim stresom (IDTS): razvoj instrumenta IDTS in njegovo testiranje v pilotnih podjetjih. V L. Šprah in F. Bertonec (ur.). *Obvladajmo poklicni stres, preden on obvlada nas: kako prepoznati stres na delovnem mestu in ga uspešno obvladati?* Zbornik prispevkov Zaključne konference projekta Program podpore

za delodajalce in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom, in pri zmanjševanju njegovih škodljivih posledic (str. 74-91). Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.

- Spielberger, C. (1985). *Stres in tesnoba*. Ljubljana: Pomurska založba Murska Sobota in Centralni zavod za napredek gospodinjstva Ljubljana.
- Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba.
- Umek, P., Areh, I. (2009). Stres pri napredovanju policistov. *Varstvoslovje*, 1, 5–15.
- Van Stolk, L. Staetsky, E., Hassan, E. in Kim, C.V. (2012). *Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Vidic, M. (2009). Ogroženi delavci v policiji. V Krobe, S., F. (ur.) *Zaščita in pomoč policistom* (str. 10-15). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
- Vovko Bergant E. (2009). Možnosti psihosocialne pomoči policistom. V Krobe, S., F. (ur.) *Zaščita in pomoč policistom* (str. 5-9). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.