

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**SKRB ZA DUŠEVNO ZDRAVJE NA DELOVNEM MESTU:
PRIMERJALNA ANALIZA MED ZAPOSLENIMI**

Ljubljana, september 2025

SANDRA VUJKOVIĆ

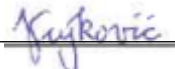
IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Sandra Vujković, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Skrb za duševno zdravje na delovnem mestu: primerjalna analiza med zaposlenimi, pripravljena v sodelovanju s svetovalko red. prof. dr. Sandro Penger

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi;
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 18. 9. 2025

Podpis študentke: 

KAZALO

1	UVOD	1
2	DUŠEVNO ZDRAVJE.....	2
2.1	Definicija duševnega zdravja	2
2.1.1	Vpliv dejavnikov na duševno zdravje	2
2.2	Definicija dobrega duševnega zdravja.....	3
2.2.1	Promocija duševnega zdravja	4
2.3	Duševno zdravje zaposlenih	4
2.4	Napotki za dobro duševno počutje	5
2.4.1	Odgovornost delodajalca	5
2.4.2	Odgovornost posameznika	6
3	PRIMERJALNA ANALIZA MED ZAPOSLENIMI	6
3.1	Cilj in namen analize.....	6
3.2	Metode raziskovanja	7
3.2.1	Analiza ankete.....	7
3.2.2	Analiza intervjuja	17
3.3	Ugotovitve in predlogi za izboljšave	19
4	SKLEP	22
	LITERATURA IN VIRI	23
	PRILOGE.....	25

KAZALO TABEL

Tabela 1: Primeri, kako naj delodajalci bolje poskrbijo za duševno zdravje	14
--	----

KAZALO SLIK

Slika 1: PERMA model s petimi elementi dobrega duševnega počutja	3
Slika 2: Spol anketirancev	7
Slika 3: Starost anketirancev.....	8
Slika 4: Področja dela zaposlenih	8
Slika 5: Kaj pomeni DOBRO duševno zdravje?.....	9

Slika 6: Kaj najbolj vpliva na zdravje na delovnem mestu?	10
Slika 7: Kako pogosto zaposleni sami skrbijo za svoje zdravje?	11
Slika 8: Katere težave se pojavljajo na delovnem mestu?	12
Slika 9: Kako pogosto delodajalci skrbijo za duševno zdravje na delovnem mestu?	13
Slika 10: Ali zaposleni želijo, da nadrejeni poskrbijo za boljše duševno zdravje?	13
Slika 11: Primeri, kako naj delodajalci poskrbijo za boljše duševno zdravje.....	15
Slika 12: Ali so se zaposleni s kom pogovorili o težavah?	15
Slika 13: S kom so se pogovorili zaposleni glede težav oziroma zakaj se niso?	16
Slika 14: Kako zadovoljni so zaposleni z duševnim zdravjem na delovnem mestu?	17

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik za zaposlene iz izbranega podjetja	1
Priloga 2: Opomnik za intervju – vprašanja	5
Priloga 3: Odgovori na vprašanja intervjuja	8

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

PERMA — (angl. Positive emotions, Engagement, Relationships, meaning, Accomplishment); pozitivna čustva, zanimanje, odnosi, pomen in dosežek

1 UVOD

Zdravje je najpomembnejša vrednota življenja in zanj je treba redno skrbeti. Rek »Zdrav duh v zdravem telesu« še kako velja, saj dobro duševno zdravje vpliva na dobro počutje, zadovoljstvo in uspešno delovanje na različnih področjih. Poleg tega nas varuje pred številnimi kroničnimi boleznimi. Izkazuje se skozi psihološko, socialno in čustveno stanje, ter naš odnos do sebe in drugih, vpliva pa na naše razmišljanje, čustva, doživetja in delovanje. Duševno zdravje temelji na genetskih, razvojnih, okoljskih in drugih dejavnikih, ki medsebojno vplivajo drug na drugega. Nanj vpliva hiter način življenja, pričakovanja okolice in prilagajanje, socialne veščine, družinsko okolje in drugo (NIJZ, 2020a).

Spodbujanje in vzdrževanje duševnega blagostanja v podjetjih in organizacijah je vse bolj aktualno. Dobro duševno zdravje zaposlenim namreč omogoča uresničevanje čustvenih in umskih zmožnosti, kar pomeni, da so bolj produktivni in uspešni pri opravljanju svojega dela, bolj sodelujejo med sabo, so bolj motivirani za delo in izboljšujejo svoje kognitivne sposobnosti. Največje težave pri delu, ki vplivajo na duševno zdravje, se pojavijo z značilnostmi delovnega okolja, urnikom dela, zaradi prevelikih obremenitev, prenizke usposobljenosti, slabih odnosov med zaposlenimi in drugih primerov in tu so predvsem delodajalci odgovorni za skrb in dobre delovne pogoje (Kompetenca d. o. o., 2022).

Zaključna strokovna naloga je sestavljena iz dveh delov, in sicer iz teoretičnega in praktičnega dela. V teoretičnem delu je s pomočjo sekundarnih virov iz spletnih strani, strokovnih knjig in znanstvenih člankov razloženo, kaj je duševno zdravje in kateri dejavniki so povezani z njim, napotki za posameznike in kako lahko delodajalci poskrbijo za svoje zaposlene. Drugi, praktični del naloge pa temelji na primarnih virih in predstavlja analizo opravljenih anket med zaposlenimi na različnih delovnih področjih in primerjavo med različnimi odgovori. Poleg tega je vključena tudi analiza intervjuja izbranega direktorja, ki je bolj podrobno opisal, kako sam skrbi za svoje zaposlene.

Namen zaključne strokovne naloge je raziskati, kako se zaposleni počutijo na različnih delovnih mestih in kako sami oziroma s pomočjo vodij skrbijo za svoje zdravje na delu. **Osnovni cilj naloge** je preučiti pomen duševnega zdravja med zaposlenimi iz raznih člankov in literature, **glavni cilj** pa je na podlagi anket in intervjuja ugotoviti, kateri dejavniki so najpomembnejši in zakaj.

2 DUŠEVNO ZDRAVJE

2.1 Definicija duševnega zdravja

Duševno zdravje nam s čustveno in duhovno prožnostjo omogoča, da uživamo v življenju in premagujemo zadane bolečine, trpljenja in razočaranja. Je pozitiven čut za dobrobit, ki ga delimo na tri področja, in sicer potrebe, sposobnosti ter čustva in verovanja. Najprej je treba zadovoljiti osnovne potrebe, ki so lahko fizične, duševne in socialne. Na te vpliva skrb za zdravstvene strukture. Sem sodijo na primer prehrana, zaščita in varnost, odsotnost bolečine in druge. Nato uresničimo še višje potrebe, kot so uspešna razmerja, pripadnost skupini in samospoštovanje. Sposobnosti so emocionalne in vključujejo zmožnost sprememb, prepoznavne, priznanj in izražanja čustev. Nanje vplivajo naša izkustva v družabnem svetu. Čustva pa vključujejo občutek, da imamo pravico in občutje, da nas drugi cenijo in razumejo. Na naša čustva in verovanje vplivajo predvsem izkušnje iz zgodnjega otroštva (Gale, 1997, str. 6 – 7).

Duševno zdravje je torej stanje dobrega počutja, v katerem se posamezniki soočajo z vsakodnevnimi stresorji, delajo produktivno in dosegajo popolni potencial. Skupaj s fizičnim zdravjem in socialnim blagostanjem tvorijo bistveno sestavino splošnega zdravja. Dobro duševno počutje se nanaša na tiste, ki nimajo nobenih duševnih bolezni. Naše počutje se spreminja iz dneva v dan, ali celo iz ure v uro. Pomembno je, da smo kljub vsemu prilagodljivi in vzdržljivi in, da se trudimo ohranjati dobro počutje (Perry, 2022).

2.1.1 Vpliv dejavnikov na duševno zdravje

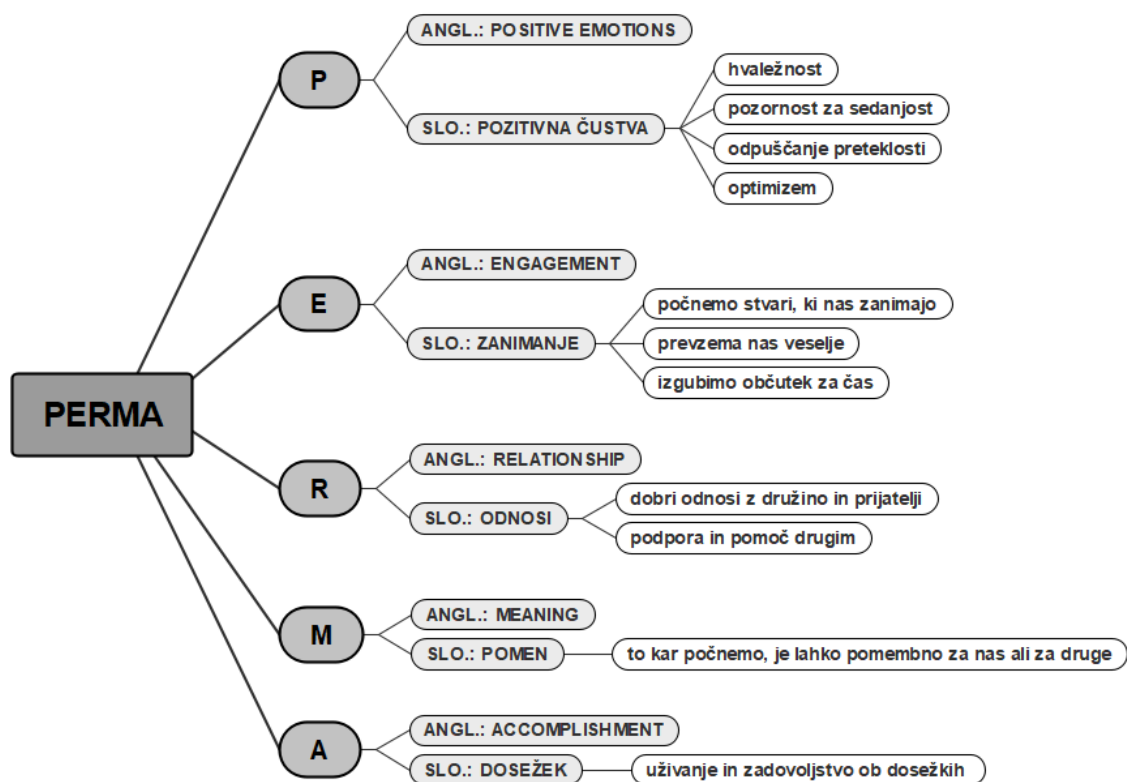
Na duševno zdravje vplivajo psihološki, biološki in družbeni dejavniki, ali povedano drugače biološki in psihološki dejavniki, družbena struktura in interakcije ter kulturni vrednostni sistem. Z duševnim zdravjem pa so tesno povezani ključni podatki, ki se delijo v tri skupine. Med demografske sodijo spol, starost, izobrazba, etičnost, zakonski stan in socialno - ekonomski status. Ti ne vplivajo samo na pojav težav, ampak tudi na njihov potek in reševanje. V socialno mrežo oziroma omrežje spadajo bližnji in zaupni odnosi, bivalno okolje in socialna opora družine, prijateljev in drugih. Navedeni primeri delujejo kot dejavniki tveganja ali varovalni dejavniki za nastanek in razvoj duševnih težav. Med pomenljive, ali včasih tudi tako imenovane stresne dogodke pa se štejejo rojstvo otroka, izguba partnerja ali zaposlitve in težave z zdravjem ali v službi. Vse naštetje situacije zahtevajo psihološko prilagajanje in prav tako sodijo med dejavnike tveganja za nastajanje duševnih motenj (Kamin in drugi, 2009, str. 15 in 16).

2.2 Definicija dobrega duševnega zdravja

Razumevanje duševnega zdravja v zadnjih letih dobiva vse več pozornosti, saj je zaradi duševnih motenj in težav treba pravočasno ukrepati in sprejemati programe za preventivo. Dobro duševno zdravje se kaže v občutku sreče, veselja, uspešnem soočanju s stresom in izpopolnjenosti (Kamin in drugi, 2009, str. 11). Je temelj našega zdravja in posamezniku omogoča udejanjanje umskih in čustvenih zmožnosti ter izpolnjevanje vloge v poklicnem, družbenem in zasebnem življenju. Daje pa nam miselno in čustveno trdnost in moč za spoprijemanje z raznimi težavami in izzivi (NIJZ, 2020b).

Melkonian (2022) v svojem blogu omeni direktorja Centra za pozitivno psihologijo, Martina Seligmana, ki je definiral model dobrega počutja in sreče. To je model konceptualizacije in merjenja dobrega življenja oziroma dobrega počutja, sestavlja pa ga pet elementov, in sicer pozitivna čustva, zanimanje, odnosi, pomen in dosežek (angl. positive emotions, engagement, relationships, meaning, accomplishment, v nadaljevanju PERMA model). PERMA model temelji na znanstvenih raziskavah in podpira človeški razcvet in vedenje ter pojasnjuje, kako pet elementov lahko vključimo v boljše duševno zdravje. Na sliki 1 je prikazanih in razloženih vseh 5 elementov omenjenega modela.

Slika 1: PERMA model s petimi elementi dobrega duševnega počutja



Vir: lastno delo na podlagi Melkonian (2022).

2.2.1 Promocija duševnega zdravja

Promocija duševnega zdravja je zelo pomembna za psihološke procese, torej kako ljudje mislijo, čutijo, interpretirajo in komunicirajo. Vključuje vse dejavnosti, ki aktivno spodbujajo dobro duševno zdravje, ali imajo preventivni učinek na bolezni. Strategije promocije bi morale pokriti potrebe posameznikov in skupnosti, službo in različna obdobja življenja posameznikov (Gale, 1997, str. 9).

Gale (1997, str. 1) pravi, da duševno zdravje lahko promoviramo na več načinov, in sicer z javno političnim delovanjem in strukturnimi pristopi, kjer se rešujejo problemi, kot so nezaposlenost, revščina in neenakost, ki vplivajo na duševno zdravje; z zdravstvenimi izobraževanji, v katera so vključene vaje in sposobnosti za spopadanje s problemi; z delom na primarni prevenciji, kot je na primer družbena podpora materam ter z izboljševanjem kvalitativne življenjske ravni ljudi v stiski.

Promocija zdravja je vsaka načrtovana kombinacija izobraževalnih, organizacijskih in političnih podpor za ukrepe, ki vodijo k boljšemu zdravju. Rečemo lahko tudi, da je proces, ki ljudem omogoča povečevanje nadzora nad njihovim zdravjem. Dobra promocija naj bi pripomogla k izboljšanju fizičnega zdravja, povečevanju produktivnosti, sodelovanju v skupnosti, emocionalni zrelosti ter samozavesti za pomembne in učinkovite vloge v družbi. Poleg promocije je pomembno še, da se ljudem pravilno svetuje in, da se jih izobražuje. Za duševno zdravje so pomembna naslednja izobraževanja: obvladovanje stresa ali jeze, sprostitvev in ustrezni načini spanja, upravljanje časa za delo in druge stvari, zmanjševanje anksioznosti ter zdrave prehranjevalne navade. Izobraževanja lahko potekajo v šolah in univerzah, v zdravstvenih domovih, na delovnih mestih ali v krajevnih prostorih, ki jih odredi občina, odvisno od ciljne skupine (Sharma in Branscum, 2021, str. 7 – 9).

2.3 Duševno zdravje zaposlenih

Zaposleni preživijo velik del svojega življenja v službi, zato je zanje zelo pomembno dobro počutje in njihovo zdravje. Delo je eno izmed pomembnih področij, saj se skozenj razvijamo in uresničujemo svoje potenciale. A včasih se pojavijo težave, ki jih je potrebno pravočasno rešiti, da bi zaposleni ostali zdravi. Za razvoj duševnih težav na delovnem mestu so najpogostejše težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja in nadlegovanje na delovnem mestu. Poleg tega se pojavljajo neustrezni načini komuniciranja in vodenja, spremembe v organizaciji, konfliktnost in slabi delovni pogoji, kar samo poslabša zdravje zaposlenih. V nasprotnem primeru pa dobro duševno zdravje zaposlenim omogoča boljše opravljanje dela, večjo motivacijo in produktivnost, pa tudi odnosi med sodelavci in nadrejenimi se izboljšujejo (Jeriček Klanšček in drugi, 2017).

2.4 Napotki za dobro duševno počutje

Dandanes prepogosto razmišljamo o tem, da morajo težave z duševnim zdravjem ostati skrite, da se jih moramo sramovati in da si ne zaslužijo toliko pozornosti kot fizične bolezni. Zato veliko ljudi še vedno ne razume teh duševnih motenj in bolezni in posledično ne znajo pomagati drugim. S takšnimi problemi se srečujejo zaposleni in delodajalci in vsakemu pridejo prav napotki in nasveti za boljše duševno zdravje (Bajt in drugi, 2015).

2.4.1 Odgovornost delodajalca

Zelo pomembno je, da organizacija ustvari delovne pogoje, ki ščitijo zdravje zaposlenih. Delodajalec z organizacijskimi posegi, kot so primerna avtonomija zaposlenih, zagotavljanje podpore, obravnavanje nadlegovanja ali nasilja na delovnem mestu, usklajevanje plač in delovnega položaja zaposlenih, dodatna izobraževanja in usposabljanja... najprej oceni, kakšna so tveganja za duševne težave in jih nato poskuša ublažiti, spremeniti ali odstraniti. Skrb vključuje tudi ozaveščanje o duševnem zdravju in promocijo le tega. Tu gre za razne letake, plakate in pogovore, da zaposleni lažje in hitreje prepoznajo težave in njihov vzrok in da pravočasno in na primeren način ukrepajo. Tu je priporočljivo usposabljanje vodilnih, da so sposobni prepoznati čustveno stisko in se nanjo primerno odzovejo. Sem sodi urjenje medosebnih veščin, kot sta na primer odprta komunikacija in aktivno poslušanje ter spodbujanje boljšega razumevanja stresorjev (Kompetenca d. o. o., 2022).

Delodajalec lahko organizira tudi različna izobraževanja za zaposlene, da pridobijo nove informacije o duševnem zdravju, dejavnikih tveganja za težave in o prvih opozorilnih znakih pri nastajanju težav. Smiselno je tudi vzpostaviti program psihosocialnega svetovanja in podporo zaposlenim, kjer bi imeli dostop do psihologa in bi po potrebi ob nastanku stiske lahko govorili z njim (Kompetenca d. o. o., 2022).

Šinkovec (2021) svetuje, naj delodajalci pripravijo različne delavnice na temo čuječnosti, naj organizirajo gradnje ekip (angl. team buildinge), ki krepijo dobre medosebne odnose in zaupanje in naj ozaveščajo zaposlene, kje poiskati pomoč. Pomembno je tudi opazovanje in prepoznavanje znakov, ki kažejo na težave pri zaposlenih. To so spremembe v razpoloženju, vedenju in sporazumevanju, znižanje delovne uspešnosti in motivacije in drugo. Ob zgodnjem prepoznavanju bodo lahko s skupnimi močmi našli ustrezne rešitve ali prilagoditve dela. Najpomembnejša pa je odkritost o lastnem zdravju in odprtost delodajalca o stiskah in podpori ter, da se vse obravnava z enako mero spoštovanja in resnosti.

2.4.2 Odgovornost posameznika

Živimo v času, ko smo iz različnih strani obdani z različnimi informacijami. Vsak nam podaja nasvete in pravila, kako naj živimo in zaradi teh nakopičenih znanj se lahko izgubimo. Rems Arzenšek (2022) opisuje preproste načine, s katerimi posamezniki lahko poskrbijo za svoje duševno zdravje. Zelo pomembno je sprejemanje in izražanje svojih čustev in, da se ne obsojamo za to, kar čutimo. Čustva imamo prav vsi, a le določeni ljudje si jih dovolijo priznati in izraziti. Z izražanjem le teh ugotovimo, kaj je v resnici odgovorno za naše počutje. Naš bistven vidik je tudi samospoštovanje. Sami se moramo spoštovati in držati obljub, ki jih damo sebi ali drugim. Najpomembnejše pa je, da si vzamemo čas za družino in prijatelje. Poskrbimo, da ostanemo v stiku z ljudmi, ki jih imamo najraje, saj je socializacija bistvena za naše duševno zdravje.

Raber in Dyck (1992, str. 51) navajata deset korakov za ohranjanje dosežene stopnje duševne vitalnosti. Najprej se mora vsak posameznik zavedati svojih potreb in se sprejeti takšnega, kot je. Napake je treba priznati in nato ukrepati, ne pa se samo pritoževati. S svojimi potrebami nato seznaniti tudi druge in razločno izrazi svoje občutke in zahteva svoje pravice, ne da bi bil pri tem napadalen. S svojim vedenjem, ki predstavlja 3. korak, pokaže, kako visoko se ceni. To lahko doseže s telesno držo in govorico gibov. Drugi bodo tako začutili, da pozitivno ocenjuje lastno vrednost in, da je zadovoljen sam s seboj. Posameznik lahko izboljša tudi predstavo o samem sebi na različne načine, na primer z učenjem, z uvajanjem sprememb, s skrbjo za telesno zdravje in videz ter s povečanjem elana, ki pomeni preživljanje časa v družbi z optimističnimi ljudmi. V 5. koraku svetujeta, naj oseba neha negativno soditi o sebi in drugih in raje odkrije edinstvene lastnosti, ki so vredne občudovanja. Pomembno je tudi načrtovanje uspešnosti, da ljudje opazijo, kaj počnemo dobro. Pri tem ne smemo pozabiti, da uspešni ljudje tudi delajo napake, vendar ne dovolijo, da bi jih te iztirile ali zlomile. Treba je tudi zaupati vase in misliti pozitivno. Nihče ne sme riniti z glavo skozi zid zaradi zastavljenih nestvarnih ciljev. Pomemben korak je še pomoč drugim, kjer smo pozorni na potrebe drugih in pokažemo zanimanje zanje in za njihove težave. Zadnji, 10. korak, pa posameznika spodbuja k zahtevanju pomoči, ko jo potrebuje. Zagotovo ni edini s takšnimi težavami in jih bo skupaj z drugimi lažje rešil.

3 PRIMERJALNA ANALIZA MED ZAPOSLENIMI

3.1 Cilj in namen analize

V drugem delu moje naloge, to je v primerjalni analizi med zaposlenimi, sem združila in analizirala pridobljene podatke iz primarnih in sekundarnih virov. Na osnovi izbrane metode dela, sem opravila intervju z direktorico izbranega podjetja in za zaposlene na različnih področjih dela pripravila anketo o duševnem zdravju.

Cilj primerjalne analize je preučiti pomen duševnega zdravja med zaposlenimi, ki opravljajo delo na različnih delovnih področjih v izbranem podjetju. Glavni cilj praktičnega dela naloge je tako na osnovi pridobljenih odgovorov anket in opravljenega intervjuja ugotoviti, kaj je zaposlenim in delodajalcu najbolj pomembno pri skrbi za duševno zdravje. Namen primerjalne analize pa je ugotoviti, kako se zaposleni počutijo na različnih delovnih mestih in kako skrbijo za zdravje na delu.

3.2 Metode raziskovanja

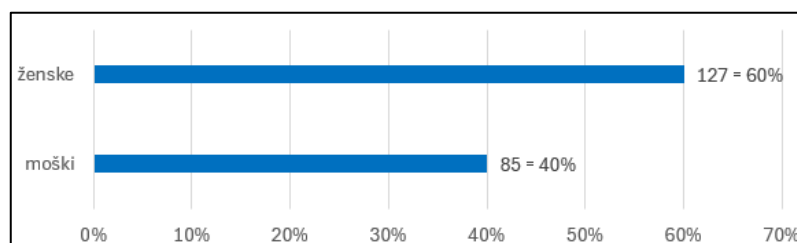
Za praktični del svoje zaključne strokovne naloge sem izbrala dve kvalitativni metodi raziskovanja, in sicer anketo in intervju. Z anketami bom izvedla primerjalno analizo med zaposlenimi na različnih delovnih mestih, z intervjujem pa bom bolj podrobno odgovorila na vprašanje, kako delodajalec skrbi za zdravje svojih zaposlenih v izbranem podjetju.

3.2.1 Analiza ankete

Za anketo sem uporabila spletni portal 1KA, ker je zelo preprost za uporabo in s pomočjo tega lahko pridobim vse potrebne informacije in analiziram vse pridobljene odgovore. Za preverjanje razumljivosti ankete, sem jo poskusno poslala dvema posameznikoma, ki sta potrdila pravilnost in jasnost vprašanj. Anketa je anonimna in vsebuje 13 vprašanj, vsa pa so navedena v prilogi 1. Prvi del je sestavljen iz demografskih vprašanj o spolu in starosti, nato pa sledijo vprašanja o skrbi za duševno zdravje, torej kako sami in s pomočjo delodajalcev skrbijo zanj in kako pogosto ter kako bi lahko to še izboljšali.

Raziskava je potekala med 5. 3. 2024 in 31. 7. 2024, anketo pa sem poslala zaposlenim v izbranem podjetju, ki delo opravljajo na različnih delovnih področjih. Od 260 anketiranih jo je v celoti ustrezno rešilo 212 zaposlenih. Med njimi je bilo 85 moških, kar predstavlja 40 % in 127 žensk, kar pomeni ostalih 60 %, to pa lahko vidimo na sliki 2.

Slika 2: Spol anketirancev

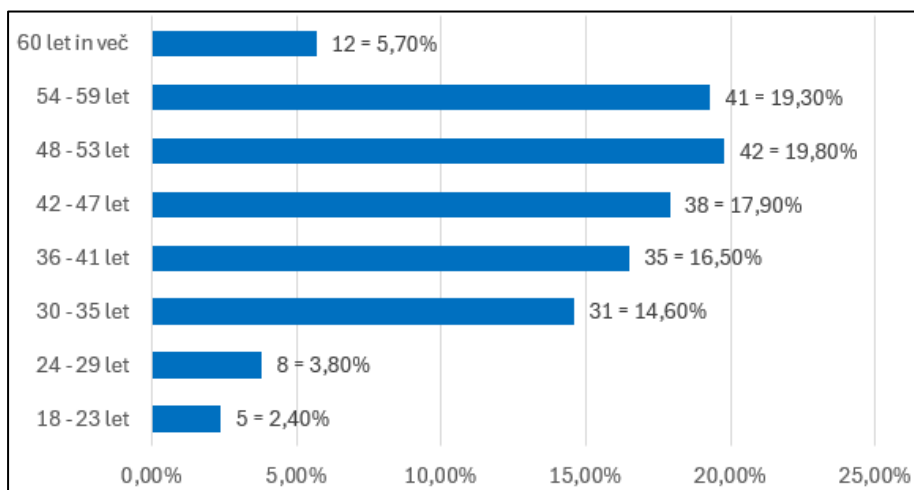


Vir: lastno delo.

Poleg spola sem preverila še starost anketirancev, da sem lahko določila, v katero starostno skupino sodijo in katerih je največ. Na sliki 3 vidimo, da je 42 zaposlenih, ki so odgovarjali na vprašanja starih med 48 in 53 let in ti predstavljajo 19,8 %, takoj za tem pa sledi 41 zaposlenih, starih med 54 in 59 let, ki kažejo 19,3 %. Nato jih imamo 38 starih

med 42 in 47 let in ti tvorijo 17,9 %, 35 jih ima med 36 in 41 let in kažejo 16,5 %, 31 pa jih je starih med 30 in 35 let in predstavljajo 14,6 %. 12 oseb oziroma 5,7 % je starih 60 let ali več, 8 oseb ali 3,8 % pa med 24 in 29 let. Najmanj jih je med 18 in 23 let in to je 5 oseb, ki tvorijo zadnja 2,4 % odgovorov. Zanimivo je, da največji del zaposlenih predstavljajo starejši od 48 let, torej pomeni, da imajo že veliko izkušenj in zelo dobro poznajo vse prednosti in slabosti v podjetju.

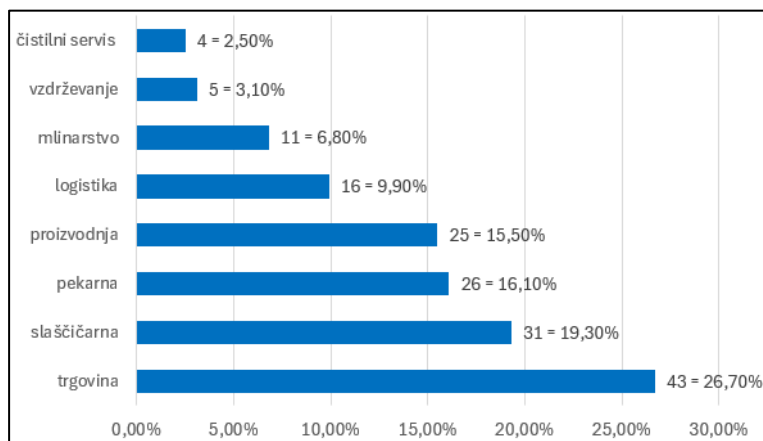
Slika 3: Starost anketirancev



Vir: lastno delo.

Pri tretjem vprašanju so lahko prostovoljno napisali, na katerem področju opravljajo svoje delo, nanj pa je odgovorilo kar 161 vprašanih od 212, torej 76 %. Na sliki 4 vidimo, da jih je največ v trgovini, in sicer 43, kar predstavlja 26,7 %. Sledi jih 31 v slaščičarni, kar je 19,3 %. V pekarni jih je 26, kar pomeni 16,1 %, temu pa tesno sledi 25 delavcev iz proizvodnje s 15,5 %. Iz logistike jih je 16 in kažejo 9,9 %, v mlinarstvu pa jih dela 11 oziroma 6,8 %. Imamo še 5 vzdrževalcev, ki tvorijo 3,1 % in 4 delavce oziroma 2,5 % iz čistilnega servisa.

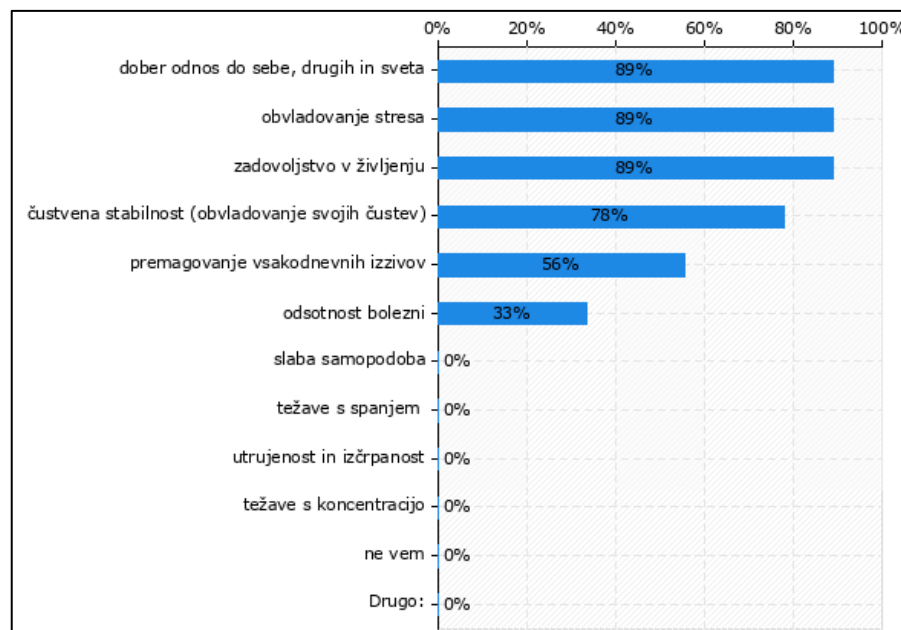
Slika 4: Področja dela zaposlenih



Vir: lastno delo.

Četrto vprašanje se je nanašalo na pomen dobrega duševnega zdravja. Na sliki 5 lahko vidimo, da 89-% zaposlenim največ pomenijo prve tri naštetе trditve, in sicer dober odnos do sebe, drugih in sveta, obvladovanje stresa in zadovoljstvo v življenju. Odgovor me ni presenetil, saj bi sama izbrala enako. 78 % jih je izbralo čustveno stabilnost, pod katero sodi na primer obvladovanje čustev, 56 % pa premagovanje vsakodnevnih izzivov. Najmanj pa jim pomeni odsotnost bolezni, ki predstavlja 33 % odgovorov. Nihče se ni odločil za preostale trditve, kot so slaba samopodoba in težave s spanjem, saj so te povezane z nasprotnim pojmom, torej s slabim duševnim zdravjem.

Slika 5: Kaj pomeni DOBRO duševno zdravje?

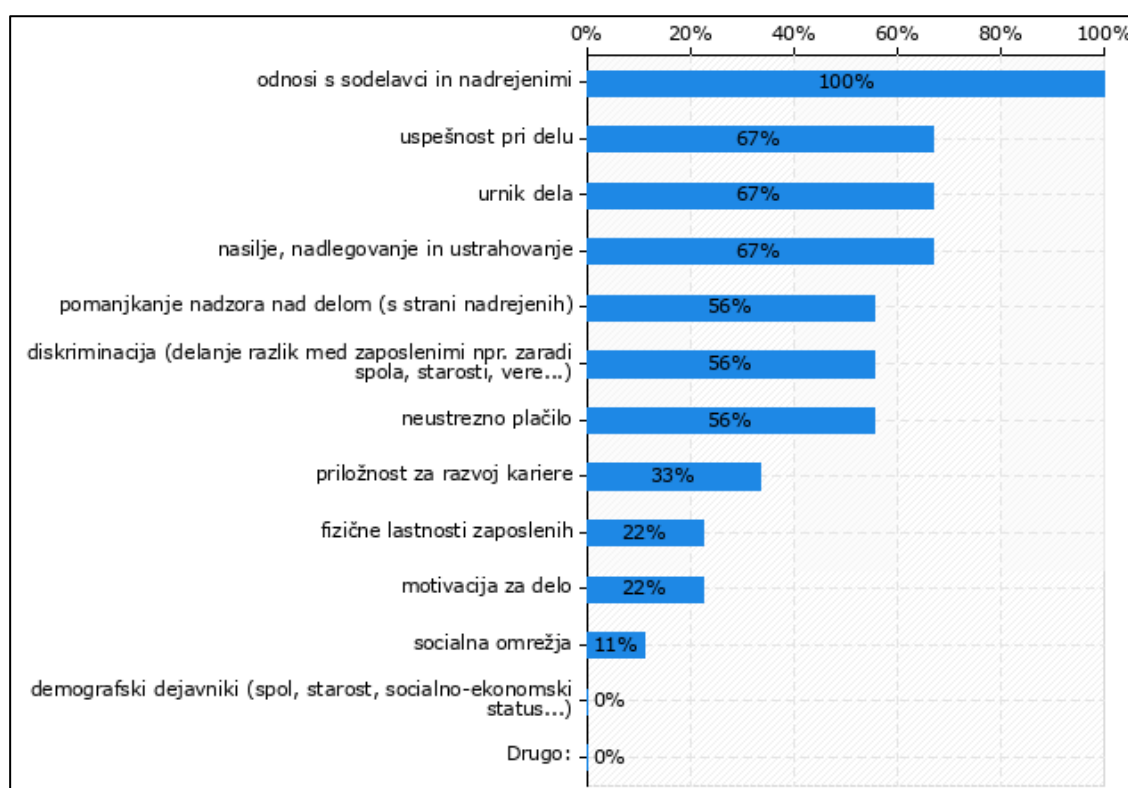


Vir: lastno delo.

Pri petem vprašanju me je zanimalo, kaj najbolj vpliva na njihovo zdravje na delovnem mestu. Zanimivo je, kako blizu so si odgovori po odstotkih med sabo. Slika 6 prikazuje, da so čisto vsi odgovorili, da nanje najbolj vplivajo odnosi s sodelavci in nadrejenimi. Odgovor me ni presenetil, saj tudi name to najbolj vpliva. Naslednje tri trditve je izbralo 67 %, predstavljajo pa uspešnost pri delu, urnik dela ter nasilje, nadlegovanje in ustrahovanje. Pri trditvi o nasilju sem pričakovala precej nižji odstotek, saj sem mnenja, da se takšne reči ne smejo dogajati v podjetju in niti nikjer drugje, v nasprotnem primeru pa bi morali imeti določene sankcije. Iz tega odgovora pa lahko razberem, da je tega precej več, a se o tem ne govori kaj dosti. Na zdravje vplivajo tudi pomanjkanje nadzora nad delom s strani nadrejenih, diskriminacija med zaposlenimi zaradi različnih dejavnikov in neustrezno plačilo in za te trditve se je odločilo 56 % vprašanih. Pri pomanjkanju nadzora in diskriminaciji sem predvidevala, da bo odgovorov manj, ker menim, da delo poteka nemoteno in ni potrebnega nadzorovanja posameznikov pri opravljanju dela in da se vse enako opredeljuje in imajo vsi enake pravice.

Iz izbranih odgovorov ugotavljam, da v izbranem podjetju potrebujejo več nadzora, da bodo naloge bolje opravljene, vse zaposlene pa bodo morali obravnavati na enak in bolj pravičen način. Za priložnost za razvoj kariere se je odločilo 33 % anketirancev, 22 % pa jih je izbralo fizične lastnosti zaposlenih in motivacijo za delo. Socialna omrežja zelo malo vplivajo na zdravje, saj jih je izbralo le 11 %. Za demografske dejavnike se ni odločil nihče, torej sama starost ali spol ne vplivata na duševno zdravje, pri opciji drugo pa nihče ni napisal svojega odgovora. Pri tem vprašanju sem poleg dobrih odnosov pričakovala, da jih bo največ izbralo še urnik dela in motivacijo za delo, saj name to na primer najbolj vpliva. Če bi imela slabo razporejen urnik, ali pa ne bi imela dovolj motivacije za delo, se ne bi dobro zdravstveno počutila in posledično ne bi dobro opravljala dela.

Slika 6: Kaj najbolj vpliva na zdravje na delovnem mestu?

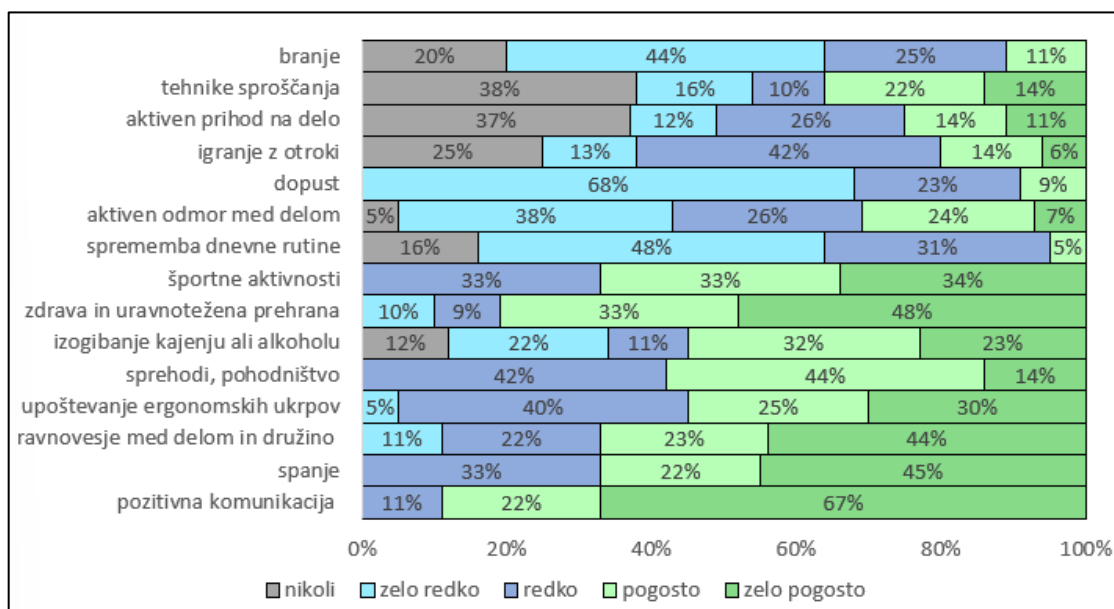


Vir: lastno delo.

Pri šestem vprašanju sem želela izvedeti, kako pogosto sami posrbijo zase doma ali v službi. Pri vsaki izmed 15-ih trditev je vsak označil številko od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli, 2 zelo redko oziroma nekajkrat na leto, 3 redko ali nekajkrat na mesec, 4 pogosto oziroma nekajkrat v tednu in 5 pomeni pogosto ali vsak dan. Na sliki 7 so z različnimi barvami prikazani odgovori, pomen le teh pa je v legendi pod grafikonom. 67 % jih zelo pogosto skrbi za pozitivno komunikacijo, 48 % za zdravo in uravnoteženo prehrano, 45 % za spanje in 44 % za ravnovesje med delom in družino. Zanimiv odgovor je pri sprehodih ali pohodništvu, saj jih 44 % to počne pogosto, 42 % pa redko, kar je zelo pohvalno, saj se vsi vsaj malo gibajo.

33 % jih pogosto skrbi za zdravo prehrano in športne aktivnosti. Več kot polovica, torej kar 68 % jih je odgovorila, da si dopust priskrbijo zelo redko, saj so verjetno omejeni na določeno število dni, ki jim letno pripadajo. Kar 48 % jih zelo redko spreminja svojo dnevno rutino, kar me preseneča, saj to pomeni, da skoraj polovica vsak dan opravlja isto delo in nič ne ukrene glede tega. Tudi bere jih bolj malo, saj je 44 % vprašanih odgovorilo z zelo redko, 20 % pa nikoli. 38 % oseb nikoli ne uporablja tehnik sproščanja in 37 % jih nikoli ne prihaja na delo aktivno, na primer s kolesom ali peš. Ta dva odgovora sta me kar presenetila, saj sem mislila, da se velika večina ukvarja z raznimi metodami sproščanja, da niso toliko pod stresom in da se jih veliko pelje na delo s kolesom. Verjetno nimajo vsi te opcije in so bolj oddaljeni od podjetja, zato raje uporabljajo prevozna sredstva.

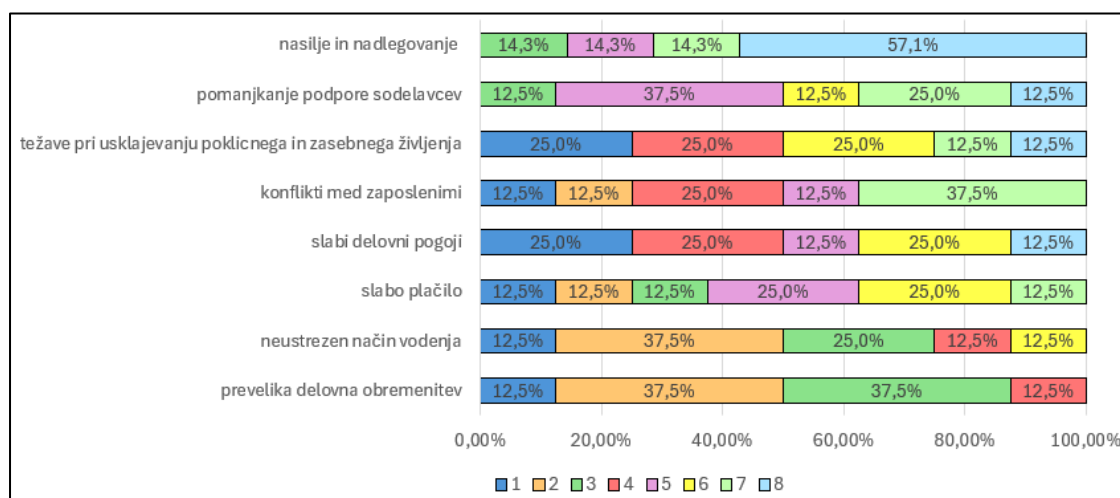
Slika 7: Kako pogosto zaposleni sami skrbijo za svoje zdravje?



Vir: lastno delo.

Z naslednjim vprašanjem sem skušala ugotoviti, katere težave se pojavljajo na delovnem mestu. Vsak posameznik je 8 trditve razporedil po vrstnem redu od številke 1 do 8, kjer je številka 1 predstavljala največjo težavo, številka 8 pa najmanjšo. Na sliki 8 so z različnimi barvami prikazani vsi odgovori. Temo modra barva se navezuje na številko 1, svetlo modra barva na 8, vmesni odgovori pa so označeni z drugimi barvami. Največ težav povzročajo slabi delovni pogoji, kot so hrup, svetloba in temperatura ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, saj je ti dve trditvi označilo 25 % izpraševancev. Takoj za tem se pojavljajo prevelike delovne obremenitve in neustrezen način vodenja in to je izbralo kar 37,5 % ljudi. Najmanj težav se pojavlja z nasiljem in nadlegovanjem, saj lahko zgoraj na desni strani grafikona opazimo 57,1 % glasov. Drugo najmanjšo težavo pa predstavljajo konflikti med zaposlenimi, kjer imamo 37,5 % glasov. Ostale napisane težave se tudi pojavljajo, a niso še tako kritične, zato so razvrščene vmes.

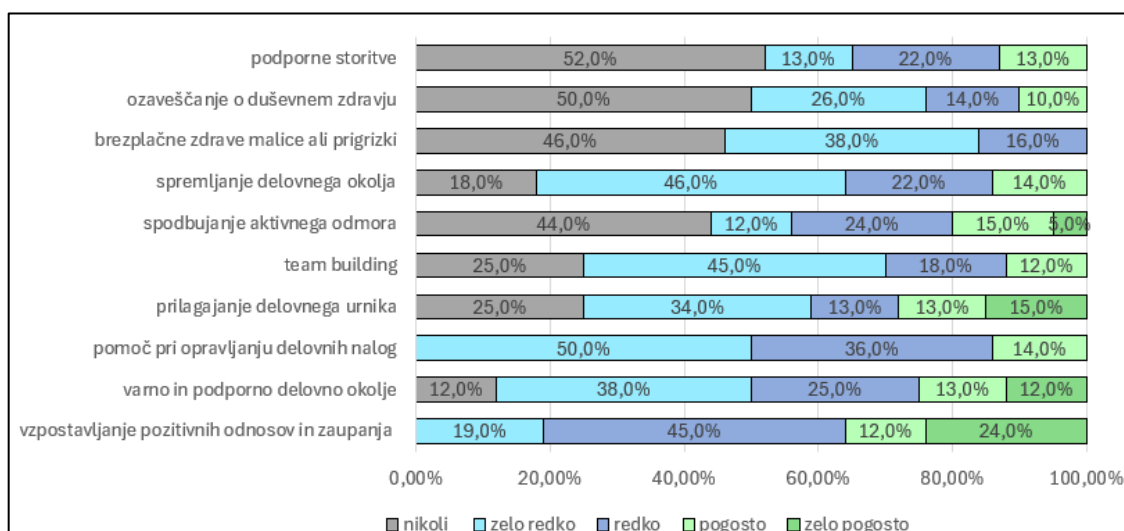
Slika 8: Katere težave se pojavljajo na delovnem mestu?



Vir: lastno delo.

Sledilo je vprašanje o tem, kako pogosto delodajalci oziroma nadrejeni skrbijo zanje. Pri vsaki od desetih trditvev so zaposleni izbrali številko od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli in 5 pomeni zelo pogosto ali vsakodnevno. Pri skoraj vseh trditvah so izbrali odgovor nikoli. Zaposleni menijo, da kar 52 % delodajalcev nikoli ne poskrbi za podporne storitve, kot so razna svetovanja in terapije 50 % pa jih nikoli ne ozavešča o duševnem zdravju. Visoki rezultati za odgovor nikoli so tudi pri brezplačni zdravi malici in predstavljajo 46 % in pa pri spodbujanju aktivnega odmora, ki kažejo 44 %. Ta odgovor me je malo osupnil, saj je aktiven odmor zelo pomemben med opravljanjem dela, da se zaposleni vmes malo razgibajo in na kratko oddahnejo in da imajo potem več energije in veselja za opravljanje nalog. 25 % jih pravi, da ni nikoli poskrbljeno za prilagajanje delovnega urnika in gradnjo ekip. Tu sem pričakovala precej nižji odstotek, saj se mislila, da vsa podjetja skušajo povezati zaposlene med seboj in da organizirajo skupne aktivnosti ali izlete, ki se izvajajo izven delovnega okolja in kjer bi se zaposleni povezali, spoznali in družili med seboj. Pri opravljanju delovnih nalog kar 50 % nadrejenih zelo redko priskoči na pomoč. Razumem, da vsak opravlja svoje delo, a vseeno bi si lahko pomagali med seboj, da bi bilo delo še bolje opravljeno in da bi vodje spoznale, kako se počutijo njihovi zaposleni in kako sploh opravijo vse zadane naloge. Iz teh odgovorov sem ugotovila tudi, da jih 46 % zelo redko spremlja delovno okolje. Menim, da bi lahko to preverjali pogosteje, na primer nekajkrat na leto s pomočjo kratkih vprašalnikov ali pogovor, da bi sproti spremljali, kaj se dogaja. Presenetilo me je tudi 45 % za redko vzpostavljanje odnosov in zaupanja, saj se mislila, da je to najbolj pogosta skrb v podjetju, a se je izkazalo, da le 24 % skrbi za to zelo pogosto oziroma vsak dan. Na sliki 9 so z različnimi barvami prikazani odgovori, ki se navezujejo na vprašanje, kako pogosto delodajalci poskrbijo za duševno zdravje.

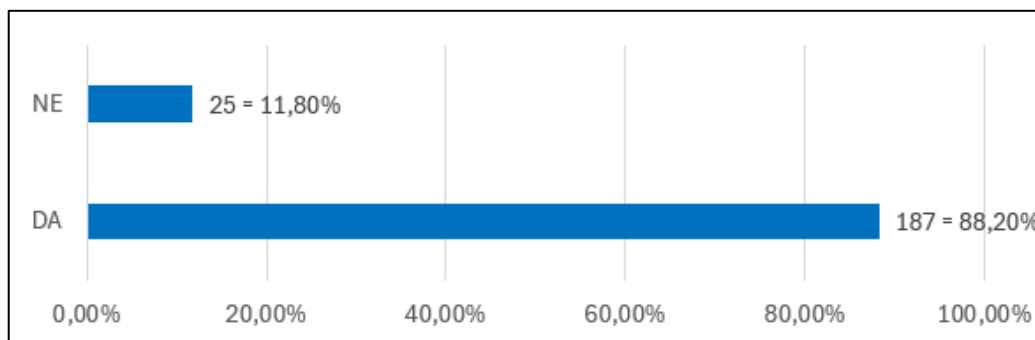
Slika 9: Kako pogosto delodajalci skrbijo za duševno zdravje na delovnem mestu?



Vir: lastno delo.

Pri devetem vprašanju sem skušala ugotoviti, ali si zaposleni želijo, da njihovi nadrejeni poskrbijo za boljše zdravje na delu. Večina, torej 187 oseb, ki predstavljajo 88,2 %, je odgovorila z DA, preostalih 11,8 % oziroma 25 oseb pa z NE in to lahko vidimo na sliki 10. Pričakovala sem visok rezultat pri odgovoru DA, saj verjamem, da lahko v vsakem podjetju izboljšajo omenjeno situacijo.

Slika 10: Ali zaposleni želijo, da nadrejeni poskrbijo za boljše duševno zdravje?



Vir: lastno delo.

Pri naslednjem vprašanju oziroma podvprašanju, ki se navezuje na deveto vprašanje, so lahko zaposleni sami zapisali primere, kako naj delodajalci poskrbijo za boljše zdravje. Ogovorov je bilo kar 149, so se pa med seboj zelo ponavljali, zato sem podobne združila skupaj. Ker je veliko oseb odgovorilo na to izbirno vprašanje, pomeni, da si res želijo izboljšav v podjetju in da imajo veliko svojih predlogov, kako bi to lahko storili in ti primeri so prikazani v tabeli 1.

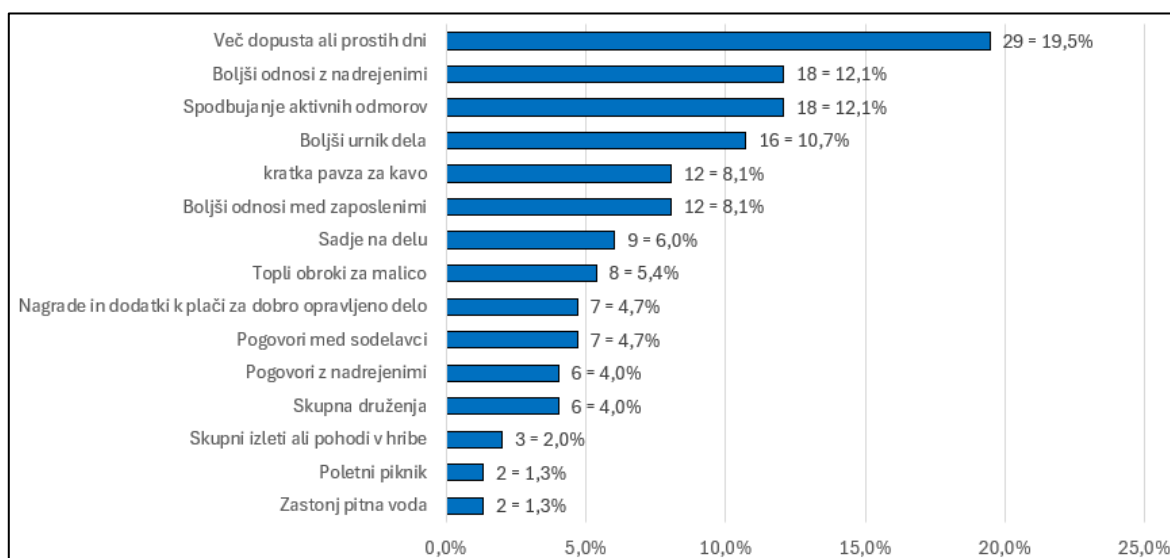
Tabela 1: Primeri, kako naj delodajalci bolje poskrbijo za duševno zdravje

PRIMERI	ŠTEVILO ODGOVOROV	% ODGOVOROV
Spodbujanje aktivnih odmorov	18	12,1 %
Boljši odnosi med zaposlenimi	12	8,1 %
Pogovori med sodelavci	7	4,7 %
Skupna druženja	6	4,0 %
Boljši odnosi z nadrejenimi	18	12,1 %
Kratek odmor za kavo	12	8,1 %
Sadje na delu	9	6,0 %
Zastonj pitna voda	2	1,3 %
Skupni izleti ali pohodi v hribe	3	2,0 %
Poletni piknik	2	1,3 %
Pogovori z nadrejenimi	6	4,0 %
Nagrade in dodatki k plači za dobro opravljeno delo	7	4,7 %
Več dopusta ali prostih dni	29	19,5 %
Topli obroki za malico	8	5,4 %
Boljši urnik dela	16	10,7 %
SKUPAJ	149	100,0 %

Vir: lastno delo.

Na podlagi vseh pridobljenih odgovorov, ki so zabeleženi v tabeli 1, sem izdelala še graf, da so podatki bolj pregledni. Največ oseb, in sicer 29 predstavlja 19,5 % in si želi več dopusta ali prostih dni. Verjamem, da bi se s tem izboljšalo zdravje posameznikov, saj ne bi bili toliko pod stresom in bi se spočili vmes, ko bi to potrebovali, je pa verjetno tudi res, da bi marsikdo to izkoriščal namerno. 18 oseb oziroma 12,1 % si želi boljših odnosov z nadrejenimi in da bi ti čim bolj spodbujali k aktivnim odmorom 10,7 % pa si želi boljši urnik dela. Nato je 12 zaposlenih, ki predstavljajo 8,1 % podalo odgovor, da si želijo boljših odnosov med zaposlenimi in pa kratki odmori za kavo. Ta trditev me je malo nasmejala, a dobronamerno, saj jih po eni strani razumem. Med delovnikom so potrebni krajši odmori in en petminutni ali desetminutni dnevni odmor bi lahko izkoristili na primer za kavo, če jo tako nujno potrebujejo. Sem pa po drugi strani mnenja, da bi tudi to začeli vsi izkoriščati in bi iz tega nastal kaos, delo pa ne bi bilo dobro opravljeno. 9 oseb ali 6 % si želi sadja na delu, oseba manj oziroma 5,4 % pa topel obrok za malico. 7 oseb, ki kažejo 4,7 % meni, da bi pogovori med sodelavci in nagrade za dobro opravljeno delo pripomogli k boljšemu zdravju, 6 oseb ali 4 % pa bi pomagali pogovori z nadrejenimi in skupna druženja. Najbolj zanimivi so mi bili trije zadnji odgovori, ki so jih zapisale 3 ali 2 osebe in predstavljajo zadnja 2 % oziroma 1,3 % in to so skupni izleti ali pohodi v hribe, poletni piknik in zastonj pitna voda. Predlogi so zelo dobri in bi se lahko res uresničili. Na sliki 11 lahko vidimo primere oziroma predloge za izboljšave, ki so jih našli zaposleni.

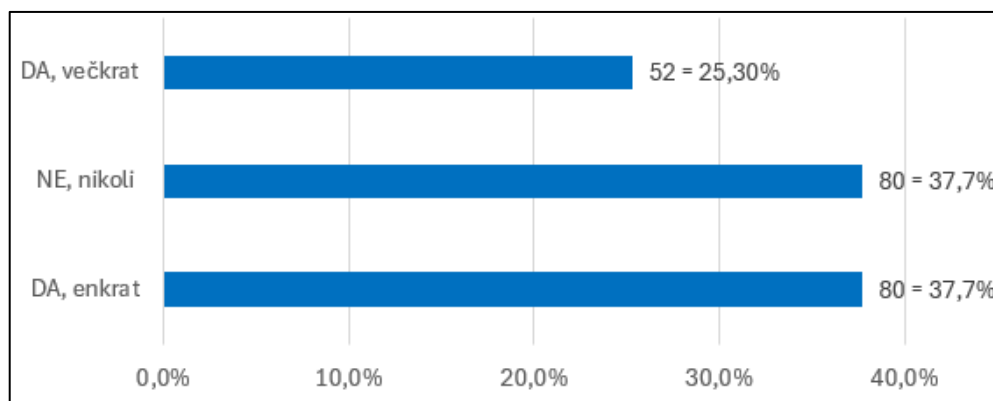
Slika 11: Primeri, kako naj delodajalci poskrbijo za boljše duševno zdravje



Vir: lastno delo.

Ugotoviti sem želela še, ali se zaposleni s kom pogovorijo o težavah. Pri enajstem vprašanju so lahko izbirali med tremi odgovori, in sicer DA (enkrat), DA (večkrat) in NE (nikoli), rezultati pa so vidni na sliki 12.

Slika 12: Ali so se zaposleni s kom pogovorili o težavah?



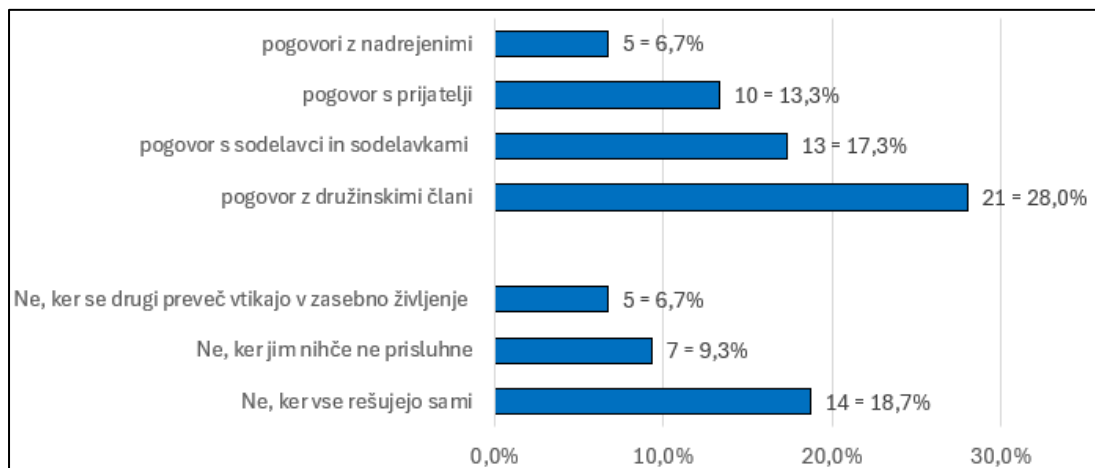
Vir: lastno delo.

52 oseb oziroma 25,3 % jih je odgovorilo, da so se večkrat pogovorili o svojih težavah. Pri ostalih dveh odgovorih je bilo obakrat po 80 glasov, kar predstavlja dvakrat po 37,7 % in pomeni, da so se nekateri pogovorili le enkrat, nekateri pa se niso nikoli. Zelo zanimiv se mi je zdel podatek o glasovih za odgovor NE, saj sem pričakovala precej manjši %. Iz tega odgovora sklepam, da se premalo zaposlenih pogovarja o svojih težavah.

Pri naslednjem vprašanju so zaposleni sami zapisali odgovore, ki so se navezovali na to, s kom so se pogovorili ali zakaj ne. To vprašanje je bilo v anketi označeno kot neobvezno,

zato je bilo odgovorov zelo malo, in sicer 75. Podobne odgovore sem združila skupaj in pripravila vodoravni stolpčni graf, ki je na sliki 13.

Slika 13: S kom so se pogovorili zaposleni glede težav oziroma zakaj se niso?



Vir: lastno delo.

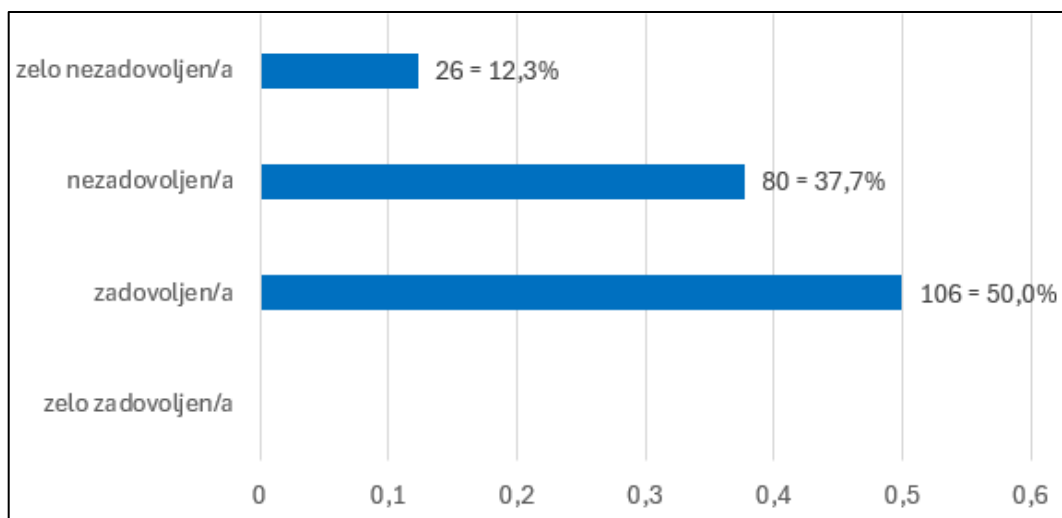
Najpogostejši odgovor je bil pogovor z družinskimi člani in to predstavlja 21 oseb oziroma 28 %. 13 oseb, ki kažejo 17,3 % se pogovori s sodelavci ali sodelavkami, 10 oseb oziroma 13,3 % s prijatelji, 5 oseb, ki kažejo 6,7 % pa z nadrejenimi. 14 oseb, oziroma 18,7 % je odgovorilo, da ne govorijo o svojih težavah z nikomer, ker raje rešujejo vse sami, drugih 7 oseb ali 9,3 % pa je odgovorilo, da jim nihče ne prisluhne ali jih ne vpraša po počutju, sami pa težko začnejo pogovor na to temo. Zanimivih je bilo še 5 podobnih odgovor, ki predstavljajo 6,7 % in pojasnjujejo, da se drugi preveč vtikajo v zasebno življenje.

Pri podvprašanju, kaj je storil poslušalec ob pogovoru, je večina odgovorila, da je prisluhnil in skušal pomagati, ali dati kakšen koristen nasvet. Nekateri so na podlagi svojih predhodnih izkušenj podali primere, kaj narediti in izboljšati. Najbolj pa me je presenetil odgovor, da se bo vse s časom uredilo samo. Menim, da vsak potrebuje pogovor in podporo ter dobre nasvete, ne pa da kot odgovor dobi, naj vse prepusti času.

Z zadnjim, trinajstim vprašanjem, sem skušala ugotoviti, kako so zadovoljni zaposleni z duševnim zdravjem na njihovem delovnem mestu. Zadovoljnih je 106 oseb, kar pomeni 50 %, ostalo pa se razdeli na 37,7 % nezadovoljnih, ki predstavljajo 80 oseb in 12,3 % zelo nezadovoljnih, kar pomeni 26 oseb. Iz teh odgovorov je razvidno, da je samo polovica zaposlenih zadovoljna na svojem delovnem mestu. Sama menim, da bi v vsakem podjetju morala biti zadovoljna večina, torej vsaj 80 %, drugače je potrebno kar nekaj stvari izboljšati.

Nezadovoljni zaposleni namreč niso tako motivirani za delo in ga slabše opravljajo, pojavlja pa se tudi več zdravstvenih težav. Kot prikazuje slika 14, nihče ni zelo zadovoljen, zato bo treba kako ukrepati, da se stanje vsaj malo izboljša.

Slika 14: Kako zadovoljni so zaposleni z duševnim zdravjem na delovnem mestu?



Vir: lastno delo.

3.2.2 Analiza intervjuja

Intervju sem pripravila na podlagi obravnavane teorije in s pomočjo sekundarnih virov, nekaj vprašanj pa sem sestavila s pomočjo ankete, ki sem jo posredovala zaposlenim, zato da so čim bolj povezana z izbrano temo. Uporabila sem strukturiran intervju, za katerega je značilno, da so vprašanja pripravljena vnaprej. Intervju je bil izveden elektronsko zaradi uskladitve časa in kraja, in sicer tako, da sem po predhodnem dogovoru poslala nadrejeni celoten vprašalnik po e-pošti, ta ga je izpolnila in posredovala nazaj. Ob nejasnostih pri vprašanjih ali odgovorih sva bili ves čas v kontaktu, da sva lahko to pravilno skupaj izpeljali. V prilogi 2 je podan vprašalnik za intervju, v prilogi 3 pa so odgovori na vprašanja.

S prvim vprašanjem sem želela ugotoviti, kaj za nadrejeno pomeni dobro duševno zdravje. Odgovor je zelo kratek, a zanimiv, saj zanjo pomeni »mir v glavi«, torej, da so delavci mirni, brez tesnob in brez negativnih misli, tako na delovnem mestu kot tudi drugje.

Z drugim vprašanjem sem skušala ugotoviti, kako sama skrbi za svoje zdravje na delovnem mestu. Trudi se, da kritik in komentarjev drugih ne jemlje preveč osebno in skuša čim več zadev reševati sproti z dobro komunikacijo. Meni, da s tem lahko prepreči veliko konfliktov, ki zanjo drugače predstavljajo velik stres. Pomembno ji je tudi to, kar počne izven službe, da ohranja duševno zdravje, in da se zna soočati s težavami, da ne pride do večjih komplikacij.

Pri naslednjem vprašanju me je zanimalo, ali zna prepoznati znake, ki kažejo na težave zaposlenih, kateri znaki se po navadi pojavljajo in kako zaposlenim pomagajo. Zaposlene je razdelila v dve skupini, ki se razlikujeta med sabo. Prva skupina predstavlja tiste, ki težave jasno kažejo na primer z agresivnim vedenjem, apatičnostjo, pogostim iskanjem pozornosti in z ekstremnim negativizmom. Te dokaj hitro prepoznajo in jim skušajo ponuditi pomoč. Z njimi se poskušajo pogovoriti, da skupaj ugotovijo, kje je problem, saj večini pomagata že sam pogovor in podpora. Problem pa se pojavi pri tistih, ki navzven ne kažejo nobenih znakov o težavah, saj jih je v veliki masi težje odkriti in so težave vidne šele, ko zbolijo in gredo na bolniško ali celo dajo odpoved.

Z naslednjim vprašanjem sem želela preveriti, ali ozaveščajo zaposlene o zdravju in ali to promovirajo ter kako in kako pogosto oziroma zakaj ne. Načrtno se to ne izvaja, saj tema o duševnem zdravju po njenih besedah še vedno velja za tabu in je zanj odgovoren vsak sam. Se pa v podjetju trudijo, da bi zmanjšali fizične obremenitve in da bi uvedli letne razgovore, ki se dotikajo te teme. Tako bi se lahko pogovorili z vsakim zaposlenim in bi mu dali priložnost, da pojasni svoje težave, misli ali skrbi.

Pri sledečem vprašanju sem ugotavljala, ali podpirajo psihosocialna svetovanja glede zdravja in težav, kjer so mišljeni osebni posveti zaposlenih s strokovnimi delavci, ki delo izvajajo po dogovoru v službenih prostorih ali na domu. To vprašanje ni bilo postavljeno tako razumljivo, zato sem v odgovor dobila, da v okviru podjetja to ni organizirano.

Nato me je zanimalo, koliko premora imajo zaposleni med delom in kako izkoristijo ta premor. Njihov odmor traja 30 minut, kot določa zakon, so pa zaradi načina proizvodnje vmes tudi krajši premori, vse te pa zaposleni večinoma izkoriščajo za malico.

Pri sedmem vprašanju so bile podane trditve o zadovoljstvu zaposlenih na njihovih delovnih mestih. Pri vsaki je bilo treba napisati številko od 1 do 3, kjer 1 pomeni, da sploh niso zadovoljni, 2, da so zadovoljni, a je potrebnih nekaj izboljšav in 3 pomeni, da so zelo zadovoljni. Zaposleni so zelo nezadovoljni z urnikom dela, zelo zadovoljni s prevozom na delovno mesto in nazaj domov, vseh ostalih 11 trditev pa je bilo označenih s številko 2. Torej zaposleni so zadovoljni z medsebojnimi odnosi s sodelavci v isti izmeni in z ostalimi zaposlenimi ter z odnosi z nadrejenimi, z odmorom za malico in krajšim odmorom med delom, z delovnimi nalogami in višino plače, z izobraževanji in napredovanji, pohvalami in nagradami, dodatki k plači in pa z varnostjo na delovnem mestu.

Nato me je zanimalo, kateri dejavniki najbolj vplivajo na zdravje delavcev. Na to najbolj vplivajo odnosi na delovnem mestu, zahteven delovni proces in pa nočno in izmensko delo. Ugotoviti sem želela še, ali nadrejeni opazijo, ali slišijo, da se pri njih pojavljajo težave in katere se pojavijo ter zakaj. Ugotovila sem, da se občasno pojavijo različne napetosti, ki izhajajo iz različnih kultur oziroma narodnosti zaposlenih in pa zaradi preobremenjenosti določenih zaposlenih.

Zanimalo me je, kako bi lahko izboljšali duševno zdravje zaposlenih in tu sem dobila kratek odgovor, ki se nanaša na izboljšanje komunikacije in na bolj aktivno reševanje problemov. Nato sem skušala ugotoviti še, na kakšen način bi lahko spremenili delovni proces, da bi se zaposleni počutili bolje. V podjetju se počasi nagibajo k spremembam, in sicer da bi imeli bolj predvidljiv urnik dela, da bi ukinili nočno delo oziroma izmeno in bi se več posvečali enakomerni razporeditvi dela.

Pri zadnjem, dvanajstem vprašanju pa so bile podane trditve o tem, kako pogosto nadrejeni skrbijo za duševno zdravje njihovih zaposlenih, trditve pa so bile napisane po različnih kategorijah. Pri vsaki je intervjuvanka vpisala številko od 1 do 5, kjer 1 pomeni nikoli, 2 zelo redko, 3 redko, 4 pogosto in 5 zelo pogosto. Pri ozaveščanju o duševnem zdravju so bile podane štiri trditve, in sicer za izobraževanja izven delovnega časa in delavnice na izbrano temo nadrejeni zelo redko poskrbijo, za predavanja na delovnem mestu pa redko. Zelo pogosto, oziroma vsak dan pa skrbijo za plakate v delovnih prostorih. Nato je sledila kategorija o podpornih storitvah, kjer so bile navedene tri postavke. Nadrejeni nikoli ne poskrbijo za zunanjo terapevtsko podporo, zelo redko za osebna svetovanja ali pogovore in redko za dostopanje do različnih virov na to temo, kot so revije ali knjige. V naslednji kategoriji so bile tri trditve na temo varnega in podpornega delovnega okolja. Tu so bile vse tri trditve označene s številko 5, torej delodajalci zelo pogosto skrbijo za spoštovanje posameznikovih pravic, preprečujejo nasilje in nadlegovanje. Nato je sledilo še nekaj posameznih trditev. Za vzpostavljanje pozitivnih odnosov in zaupanja med zaposlenimi poskrbijo prav vsak dan oziroma zelo pogosto, pri opravljanju delovnih nalog pa nudijo pomoč pogosto, torej nekajkrat v tednu. Redko spremljajo delovno okolje, na primer z anketami in redko prilagajajo urnik dela. Za zadnje tri primere, torej gradnjo ekip, brezplačno vodo in zdrave prigrizke ter aktivne odmore pa skrbijo zelo redko.

3.3 Ugotovitve in predlogi za izboljšave

Med pisanjem te zaključne naloge sem ugotovila, da mi je tema kar blizu in da me zelo zanima, saj rada pomagam ljudem okoli sebe z dobrimi življenjskimi nasveti. Duševno zdravje je tema, o kateri bi lahko veliko povedala, saj sem se veliko novega naučila.

Najprej sem predelala nekaj strokovne literature na to temo, nato pa sem se osredotočila na zaposlene iz izbranega podjetja in s pomočjo anketnega vprašalnika pridobila vse potrebne odgovore za svojo raziskavo. Na koncu sem opravila še intervju z nadrejeno in tu sem spoznala še drugi vidik, ki se razlikuje od vidika zaposlenih. Vse pridobljene odgovore sem podrobno analizirala v praktičnem delu naloge in ob tem sem ugotovila, kje se pojavljajo težave in dobila nekaj idej, kako bi lahko izboljšali situacijo.

Na podlagi anketnih odgovorov sem ugotovila, da zaposlenim na splošno največ pomenijo dobri medsebojni odnosi, da obvladujejo stres in da so zadovoljni v življenju. Upam, da se bodo ob težkih trenutkih in problemih lahko sami opomnili, kaj jim je najbolj

pomembno za njihovo zdravje ali pa da bodo znali poiskati ustrezno pomoč, če jo bodo potrebovali. Na delovnem mestu pa na njihovo zdravje poleg dobrih odnosov vplivajo uspešnost pri delu, urnik dela ter nasilje, nadlegovanje in ustrahovanje.

Iz zadnje trditve sklepam, da se v podjetju dogaja nekaj, česar nadrejeni ne opazijo, saj jim verjetno nihče tega ne pove. Psihično nasilje oziroma nadlegovanje je zelo moteče in lahko postane zelo nevarno, saj ogroža vse v organizaciji. Ustrahovanje pa se sploh ne bi smelo dogajati, saj drugače pomeni, da ima nekdo ali nekaj posameznikov oblast nad drugimi in da se jih drugi bojijo in morajo narediti, kar jim ukažejo. Tu bi predlagala, da se malo bolj opazuje dogajanje v delovnih oddelkih in tudi po ostalih prostorih v podjetju s strani nadrejenih, da ugotovijo, zakaj prihaja do omenjenih težav. Organizirali bi lahko tudi kakšna obvezna krajša predavanja oziroma sestanke kar med delovnim časom, da bi se jih res vsi udeležili in bi od tega kaj odnesli. V primeru, da bi se to še naprej ponavljalo, bi morale biti kakšne sankcije za tiste, ki so pobudniki takšnih stvari.

Ugotovila sem tudi, kako pogosto zaposleni skrbijo za svoje zdravje na delu ali pa doma. Za pozitivno komunikacijo, spanje, ravnovesje med delom in družino in pa zdravo in uravnoteženo prehrano skrbijo zelo pogosto oziroma vsak dan in to je zelo pohvalno. Veliko se jih ukvarja s športnimi aktivnostmi, nekaj manj pa s sprehajanjem ali pohodništvom, a tudi sprehodi bi lahko postali vsakodnevna rutina. Zelo malo jih spreminja dnevno rutino in se raje drži nekih stalnic. Tu bi podala mojo idejo, da bi vsak dan storili nekaj novega in nepričakovanega, na primer, da bi jedel drugačen zajtrk, spremenil vrstni red jutranje rutine, da bi šel po drugačni poti na delo ali bi uporabil drugačen prevoz kot običajno in da bi se preizkusil v kakšni novi aktivnosti, ki bi mu mogoče postala celo všeč.

Zelo veliko oseb si zelo redko vzame dopust ali prosti dan med delom. To po eni strani razumem, saj izkoristijo le to, kar je predpisano po zakonu, po drugi strani pa bi si želela, da bi nadrejeni sami dodali kak prost delovni dan, na primer pred ali po prazniku in bi tako vsi imeli dodaten dan za počitek ali za podaljšanje vikenda brez koriščenja svojih ur ali dopusta. Veliko jih je še označilo, da zelo redko ali redko berejo, uporabljajo tehnike sproščanja ali aktivno prihajajo na delo. Glede branja bi podala nasvet, da si je treba vzeti čas tudi za to in bolj pogosto kaj prebrati, na primer revije, knjige ali časopise. Teknik sproščanja poznamo veliko in menim, da bi bila vsakemu katera všeč in bi ga razbremenila stresa, zato bi svetovala, naj poskusijo z dihalnimi vajami, meditacijo, jogo ali čimerkoli drugim in se sami prepričajo, ali jim to ustreza. Aktivno prihajanje na delo pa je seveda odvisno od kraja bivanja in razdalje, zato ne morejo priti vsi peš ali s kolesom. Lahko pa tisti, ki živijo bližje podjetju, spremenijo svoj način prihoda ali odhoda in so pri tem bolj aktivni.

Na podlagi ankete sem ugotovila še, da se pojavlja kar nekaj težav na delovnih mestih. Prevladujejo težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, kar pomeni, da se tudi doma pogovarjajo o delu in vseh pojavljajočih težavah. Svetovala bi, da se o takšnih

stvarih raje pogovorijo z nadrejenimi ali pa sodelavci in imajo nato doma drugače pogovore, ki sploh niso povezani z delom, ampak z drugačnimi stvarmi. Veliko težav povzročajo tudi slabi delovni pogoji. Glede tega bi lahko delodajalci izvedli razne ankete o zadovoljstvu in bi tako ugotovili, kaj je narobe in bi dobili ideje, kako bi to lahko izboljšali. Brez pogovorov in opazovanj namreč ne morejo vedeti, kaj si želijo zaposleni in kako se počutijo.

Na podlagi intervjuja pa sem ugotovila, kakšne so razlike med zaposlenimi in nadrejenimi oziroma, kako eni in drugi vidijo težave in možnosti za izboljšave. V intervjuju sem opazila, da se odgovori malo razlikujejo glede na anketni vprašalnik, ki so ga izpolnili zaposleni, torej nadrejeni vidijo drugačno sliko o dogajanju v njihovem podjetju.

Znake, ki kažejo na razne težave, opazijo pri tistih zaposlenih, ki to jasno pokažejo, na primer z agresivnim vedenjem ali pogostim iskanjem pozornosti in takšnim lahko nudijo pomoč s pogovori. Nekateri pa ne kažejo nobenih znakov in zaradi težav zbolijo ali celo dajo odpoved in takrat je prepozno za kakršnokoli pomoč. Tu bi predlagala najprej odprto komunikacijo in aktivno poslušanje problemov, saj se nekateri bolje počutijo že ob tem, da nekemu zaupajo, kaj jih muči. Kdor pa ne bi želel takšne vrste pomoči, bi se lahko obrnil na razne psihologe, ki bi jih priskrbeli nadrejeni tako, da bi vzpostavili program psihosocialnega svetovanja.

Duševnega zdravja v podjetju ne promovirajo dovolj pogosto oziroma menijo, da bi za to moral poskrbeti vsak posameznik zase, saj institucija za to ni odgovorna. Po eni strani se strinjam s to trditvijo, saj mora vsak najprej sam poskrbeti zase, a vseeno je lažje, če jim kdo pri tem pomaga. V podjetju skušajo uvajati letne razgovore z zaposlenimi na to temo, a mislim, da bi lahko organizirali tudi kakšna brezplačna predavanja in izobraževanja, ki bi marsikomu koristila. Na voljo bi bile lahko tudi razne revije s članki na to temo, da bi med odmorom kaj prebrali. Dobra ideja se mi zdi tudi, da bi jih v garderobah in ostalih prostorih čakali plakati, letaki, lepi verzi ali motivacijske misli, ki bi jim polepšale dan.

Zaradi pretežnega sedečega ali stoječega dela, odvisno od delovnega mesta, bi lahko zaposlenim omogočili kratke aktivne odmore med delom, da bi se vsi malo razgibali in dobili svežo energijo. Organizirane bi lahko bile kratke vadbe za raztezanje in proti bolečinam, ki bi jih izvajali vsi hkrati skupaj z nadrejenimi, vsak dan ob istih urah, da bi to postala nova rutina. Vsi bi morali izkoristiti 30-minutni odmor za malico, poleg tega pa bi lahko imeli enkrat v dnevu krajšo pavzo za kavo ali čaj, ko bi jim padla motivacija za delo.

Za boljše duševno zdravje na delovnem mestu bi predlagala več skupinskih aktivnosti, po delu, kjer bi sodelovali vsi zaposleni in nadrejeni, na primer kakšne organizirane delavnice o sproščanju in telovadbe ali pohode. Za boljšo povezanost vseh delavcev pa bi enkrat na mesec ali pa vsaj na pol leta organizirala piknik ali izlet, da bi se vsi skupaj malo družili, spoznali in zabavali. Na pikniku bi lahko imeli razne družabne in ekipne

igre, da bi se medsebojno bolj povezali, s tekmovanjem pa bi se tudi bolj združili in bi si pomagali, da skupaj opravijo vse naloge in izzive. To bi jim prav prišlo tudi kasneje v podjetju, saj bi iz takšnih izkušenj pridobili nova znanja in bi se s sodelavci bolje razumeli in si na delu več pomagali.

Nekajkrat na mesec bi lahko imeli na voljo zdrave malice ali prigrizke, kot so sveže sadje, oreščki ali suho sadje, vsak dan pa bi imeli na voljo brezplačno pitno vodo. Pred novim letom bi lahko imeli organizirano druženje s pojedino, saj si na koncu leta vsi zaslužijo nagrado za dobro opravljeno delo.

4 SKLEP

Dobro duševno zdravje pomeni, da se človek dobro počuti v svojem telesu, da je zdrav in da uživa v življenju, obenem pa tudi, da zna poskrbeti za zdravje v primeru nastalih težav. Kaže se skozi naš odnos do sebe in do drugih, kako mislimo in kako se čustveno izražamo, odvisno pa je od naših potreb, skrbi, prehrane in celotne okolice.

S pisanjem te naloge sem se naučila nekaj novih stvari o tej temi in novo znanje mi bo zagotovo pomagalo tudi naprej v življenju. Takšne teme me zelo zanimajo, saj želim čim bolj pomagati sebi in ljudem okoli sebe s kakšnimi nasveti in dobrimi idejami. Menim, da bi si vsak posameznik moral prebrati kaj na to temo, saj obstajajo različni zanimivi članki, revije in primeri, kako naj posameznik skrbi za zdravje, ki je najpomembnejše v našem življenju. Organiziranih bi moralo biti tudi več predavanj in delavnic na to temo, da bi se posamezniki seznanili z vsemi primeri in bi si znali sami pomagati ob težavah.

V prvem delu zaključne strokovne naloge sem na podlagi sekundarnih virov iz različnih spletnih strani in strokovne literature in člankov opredelila pojem duševnega zdravja, ugotovila, kaj nanj najbolj vpliva in kako lahko poskrbijo zanj. V prvem poglavju sem torej bolj podrobno preučila definicijo duševnega zdravja, nato pa opisala, kateri dejavniki in kako vplivajo na zdravje. Sledila je kratka razlaga o dobrem duševnem zdravju, nato pa še, kako se to promovira. Na koncu sledi nekaj napotkov za dobro počutje in kako lahko delodajalci ali zaposleni sami čim boljše poskrbijo za svoje zdravje.

V drugem, praktičnem delu naloge, pa sem na podlagi teoretičnega dela izvedla anketo z zaposlenimi in intervju z nadrejeno iz izbranega podjetja. Najprej sem opredelila namen svoje raziskave in vrste metodologij, ki sem jih uporabila, nato pa naredila analizo in primerjavo med vsemi odgovori. Primerjava med teoretičnim delom in praktičnim delom na podlagi odgovorov anket in intervjuja na primeru izbranega podjetja je pokazala, da nekaj teorije drži, veliko pa je treba še popraviti, da bodo vsi bolj zadovoljni. Na podlagi rezultatov sem nato sestavila predloge za izboljšave, ki bi lahko prav prišle izbranemu podjetju, ali tudi kateremu drugemu, ki se sooča s podobnimi problemi in ne ve, kako jih rešiti.

V zaključni strokovni nalogi sem dosegla svoj namen, ki je bil raziskati počutje zaposlenih na različnih delovnih mestih in ugotoviti, kako sami doma ali na delu ali pa s pomočjo nadrejenih na delovnem mestu skrbijo za svoje duševno zdravje. Dosegla sem tudi osnovni cilj, ki je bil preučiti pomen duševnega zdravja za posameznike in pa glavni cilj, ki se je navezoval na ugotovitve o najpomembnejših dejavnikih, ki vplivajo na vse to.

LITERATURA IN VIRI

1. Bajt, M., Jeriček Klanšček, H., Britovšek, K. in Kranjc, J. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu*. https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/07/dz_na_delovnem_mestu.pdf
2. Gale, E. (1997). *Promocija duševnega zdravja: očrt*. ŠOU.
3. Jeriček Klanšček, H., Hribar, K. in Bajt, M. (2017). *Skrb za duševno zdravje tudi na delovnem mestu*. https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/uploaded/skrb_za_dusevno_zdravje_tudi_na_delovnem_mestu.pdf
4. Kamin, T., Jeriček Klanšček, H., Zorko, M., Bajt, M., Roškar, S. in Dernovšek, M. Z. (2009). *Duševno zdravje prebivalcev Slovenije*. Inštitut za varovanje zdravja.
5. Kompetenca d. o. o. (2022, 14. december). *Duševno zdravje zaposlenih*. https://kompetenca.si/nase_novice/109/dusevno_zdravje_na_delovnem_mestu/
6. Melkonian, L. (2022, 4. april). *What is mental well-being?* [objava na blogu]. <https://www.betterup.com/blog/what-is-mental-wellbeing-3-steps-to-boost-your-mental-health>
7. Raber, M. F. in Dyck, G. (1992). *Duševna vitalnost in čilnost: praktični vodnik za izboljšanje duševnega zdravja*. Založba Mladinska knjiga.
8. NIJZ. (2020a). *Kaj je duševno zdravje*. <https://www.zadusevnozdravje.si/dusevno-zdravje/kaj-je-dusevno-zdravje/>
9. NIJZ. (2020b, 15. julij). *Skrbimo za duševno zdravje*. <https://nijz.si/zivljenjski-slog/dusevno-zdravje/skrbimo-za-dusevno-zdravje/>
10. Perry, E. (2022, 27. maj). *The importance of mental health in the workplace* [objava na blogu]. <https://www.betterup.com/blog/mental-health-in-the-workplace>

11. Rems Arzenšek, N. (2022, 24. november). *Preprosti načini, s katerimi lahko poskrbimo za svoje duševno zdravje*. <https://vizita.si/dusevnost/kako-skrbeti-za-svoje-dusevno-zdravje.html>
12. Sharma, M. in Branscum, P. (2021). *Foundations of Mental Health promotion*. https://samples.jblearning.com/9781284199758/9781284219203_FMxx_Sharma_Secured.pdf
13. Šinkovec, R. (2021, 13. december). *Duševno zdravje na delovnem mestu*. <https://psihologijadela.com/2021/12/17/dusevno-zdravje-na-delovnem-mestu/>

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik za zaposlene iz izbranega podjetja

Pozdravljeni! Sem Sandra Vujković, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani in pripravljam zaključno strokovno nalogo (v nadaljevanju ZSN) z naslovom Skrb za duševno zdravje na delovnem mestu. Namen ZSN je raziskati, kako se zaposleni počutijo na različnih delovnih mestih in kako sami ali s pomočjo vodij skrbijo za svoje zdravje na delu. Vprašanja v nadaljevanju se nanašajo na vaše trenutno delovno mesto, kjer opravljate delo. Nekatera vprašanja so označena z zvezdico, kar pomeni, da so odgovori obvezni, druga pa lahko izpolnite, če želite. Anketa je anonimna, zbrani odgovori oz. podatki pa bodo obravnavani strogo zaupno in bodo uporabljeni izključno za pripravo moje ZSN. Za izpolnjevanje boste potrebovali 8 do 10 minut. Za sodelovanje se vam prijazno zahvaljujem!

1) Spol

- moški
- ženski
- ne želim odgovoriti

2) Starost

- 18 - 23 let
- 24 - 29 let
- 30 - 35 let
- 36 - 41 let
- 42 - 47 let
- 48 - 53 let
- 54 - 59 let
- 60 let ali več

3) Če želite, lahko navedete, na katerem področju opravljate svoje delo.

4) Kaj za vas pomeni DOBRO duševno zdravje? (možnih je več odgovorov)

- dober odnos do sebe, drugih in sveta
- odsotnost bolezni
- premagovanje vsakodnevnih izzivov
- slaba samopodoba
- težave s spanjem
- utrujenost in izčrpanost
- čustvena stabilnost (obvladovanje svojih čustev)
- obvladovanje stresa
- zadovoljstvo v življenju
- težave s koncentracijo

- ne vem
 - drugo:
- 5) Izmed spodnjih trditev označite tiste, ki po vašem mnenju najbolj vplivajo na duševno zdravje na delovnem mestu. (možnih je več odgovorov)
- demografski dejavniki (spol, starost, socialno ekonomski status ...)
 - socialna omrežja
 - uspešnost pri delu
 - odnosi s sodelavci in nadrejenimi
 - urnik dela
 - fizične lastnosti zaposlenih
 - priložnost za razvoj kariere
 - pomanjkanje nadzora nad delom (s strani nadrejenih)
 - nasilje, nadlegovanje in ustrahovanje
 - diskriminacija (delanje razlik med zaposlenimi npr. zaradi spola, starosti, vere ...)
 - neustrezno plačilo
 - motivacija za delo
 - drugo:
- 6) Za vsako spodnjo trditev z drsnikom označite, kako pogosto sami poskrbite za svoje duševno zdravje doma ali v službi. Številka 1 pomeni nikoli, 2 zelo redko oziroma nekajkrat na leto, 3 redko ali nekajkrat na mesec, 4 pogosto ali nekajkrat v tednu in 5 pomeni zelo pogosto oziroma vsak dan.
- Spanje – dovolj in da je kakovostno
 - Upoštevanje ergonomskih ukrepov – prekinjanje sedečega dela s kratkimi odmori, ustrezna varovalna oprema in osvetljenost ...
 - Aktiven prihod na delo – s kolesom ali peš
 - Zdrava in uravnotežena prehrana v času malice
 - Sprehodi, pohodništvo
 - Izogibanje kajenju ali pitju alkohola
 - Ravnovesje med delom in družino – doma ne premlevate o delu, ampak se posvetite drugim stvarem
 - Aktiven odmor med delom – razgibanje celotnega telesa
 - Pozitivna komunikacija – odkrito in spoštljivo komuniciranje, uporaba lepih in prijaznih besed ...
 - Sprememba dnevne rutine – da se lotite nečesa novega ali neznanega
 - Dopust
 - Tehnike sproščanja – meditacija, joga ...
 - Športne aktivnosti
 - Igranje z otroki
 - Branje ali pisanje lepih misli in verzov

- 7) Katere težave se pojavljajo na vašem delovnem mestu? Razvrstite od 1 do 8, kjer številka 1 pomeni največja težava, 8 pa najmanjša težava.
- Neustrezen način vodenja
 - Slabi delovni pogoji – hrup, svetloba, temperatura ...
 - Konflikti med zaposlenimi
 - Prevelika delovna obremenitev
 - Slabo plačilo
 - Nasilje in nadlegovanje
 - Težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja
 - Pomanjkanje podpore sodelavcev
- 8) Za vsako izmed spodnjih trditev z drsnikom označite, kako pogosto vaši delodajalci skrbijo za duševno zdravje na delovnem mestu. Številka 1 pomeni nikoli, 2 zelo redko oziroma nekajkrat na leto, 3 redko ali nekajkrat na mesec, 4 pogosto ali nekajkrat v tednu in 5 pomeni zelo pogosto oziroma vsak dan.
- Ozaveščanje o duševnem zdravju – predavanja, izobraževanja, delavnice, plakati
 - Podporne storitve – svetovanje, terapijska podpora, dostop do različnih strokovnih virov, kot se na primer knjige ...
 - Varno in podporno delovno okolje – spoštovanje pravic, preprečevanje nasilja in nadlegovanja ...
 - Vzpostavljane pozitivnih odnosov in zaupanja med zaposlenimi
 - Spremljanje delovnega okolja – ankete in pogovori z zaposlenimi o zdravju
 - Team building oziroma »gradnja ekipe« - skupne dejavnosti in aktivnosti zaposlenih izven dela
 - Spodbujanje aktivnega odmora – telesna aktivnost med delom
 - Brezplačne zdrave malice ali prigrizki – oreščki, sadje
 - Prilagajanje delovnega urnika - usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
 - Pomoč pri opravljanju delovnih nalog
- 9) Ali bi si želeli, da nadrejeni poskrbijo za boljše duševno zdravje na delovnem mestu?
- Da
 - Ne
 - Ne vem
- 10) Če želite, lahko navedete kakšen primer, kako naj delodajalci poskrbijo za dobro duševno zdravje na delu.
- 11) Ali ste se s kom pogovorili vaših težavah na delovnem mestu?
- Da, večkrat
 - Da, enkrat
 - Ne, nikoli

12) Če želite, lahko spodaj navedete, s kom ste se pogovorili in kaj je storil poslušalec, ali pa zakaj se niste pogovorili.

13) Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo o duševnem zdravju na vašem delovnem mestu?

- Zelo zadovoljen/a
- Zadovoljen/a
- Nezadovoljen/a
- Zelo nezadovoljen/a

Priloga 2: **Opomnik za intervju – vprašanja**

1. Kaj za vas pomeni DOBRO duševno zdravje? Razložite in naštejte nekaj primerov.
2. Kako skrbite za svoje zdravje na delovnem mestu?
3. Ali prepoznate znake, ki kažejo na težave v duševnem zdravju pri zaposlenih? Kakšni znaki se po navadi pojavijo? Kako zaposlenim pomagata?
4. Ali ozaveščate zaposlene o zdravju in to promovirate? Če da, kako in kako pogosto? Če ne, zakaj ne?
5. Ali podpirate psihosocialna svetovanja glede zdravja in težav, ki se pojavijo? Na kakšen način to podpirate oz. zakaj ne?
6. Koliko premora imajo zaposleni med delom? Kako izkoristijo ta premor?
7. Spodaj pri vsaki trditvi na črtico napišite številko med 1 in 3, kako so po vašem mnenju zaposleni zadovoljni na njihovih delovnih mestih.

1 = sploh niso zadovoljni (potrebnih je veliko izboljšav)

2 = zadovoljni (potrebno je nekaj izboljšav)

3 = zelo zadovoljni (potrebnih malo ali nič izboljšav)

- Medsebojni odnosi s sodelavci v isti izmeni _____

- Medsebojni odnosi z ostalimi zaposlenimi _____

- Odnosi z nadrejenimi _____

- Odmor za malico _____

- Krajši odmor med delom _____

- Delovne naloge _____

- Urnik dela _____

- Višina plače _____

- Izobraževanja in napredovanja _____

- Pohvale in nagrade _____

- Dodatki k plači _____

- Prevoz na delovno mesto in nazaj domov _____

- Varnost na delovnem mestu _____

8. Kateri dejavniki najbolj vplivajo na duševno zdravje vaših zaposlenih (dobro ali slabo)? Navedite konkretne primere.

9. Ali opazite/slišite, da se v vašem podjetju pojavljajo kakršnekoli težave? Če da, katere težave so najpogostejše? Zakaj mislite, da pride do teh težav?

10. Kako bi lahko izboljšali duševno zdravje zaposlenih? Navedite nekaj idej in primerov.

11. Na kakšen način bi lahko spremenili delovni proces, da bi se zaposleni počutili bolje?

12. Spodaj pri vsaki trditvi na črtico napišite številko med 1 in 5, kako pogosto skrbite za duševno zdravje svojih zaposlenih.

1 = nikoli

2 = zelo redko – nekajkrat na leto

3 = redko – nekajkrat na mesec

4 = pogosto = nekajkrat v tednu

5 = zelo pogosto – vsak dan

a) Ozaveščanje o duševnem zdravju:

- Predavanja na delovnem mestu _____

- Izobraževanja izven delovnega časa _____

- Delavnice na izbrano temo _____

- Plakati v delovnih prostorih _____

b) Podporne storitve:

- Osebno svetovanje in pogovori _____

- Zunanja terapevtska podpora _____

- Dostop do virov npr. revije, knjige _____

c) Varno in podporno delovno okolje:

- Spoštovanje pravic posameznikov _____

- Preprečevanje nadlegovanja _____

- Preprečevanje nasilja _____

- d) Vzpostavljanje pozitivnih odnosov in zaupanja med zaposlenimi _____
- e) Spremljanje delovnega okolja npr. ankete o zadovoljstvu zaposlenih _____
- f) Team building oz. »gradnja ekipe« (skupne aktivnosti zaposlenih izven dela, npr. pikniki, izleti, zabave ...) _____
- g) Spodbujanje aktivnega odmora (kratka telesna aktivnost med delom) _____
- h) Brezplačna voda in zdravi prigrizki (oreščki, sadje, sladoled ...) _____
- i) Prilagajanje delovnega urnika, glede na možen prosti čas _____
- j) Pomoč pri opravljanju delovnih nalog _____

Priloga 3: Odgovori na vprašanja intervjuja

1. Kaj za vas pomeni DOBRO duševno zdravje? Razložite in naštejte nekaj primerov.

Dobro duševno zdravje pomeni »mir v glavi«. Pomeni, da delavci pridejo in grejo iz delovnega mesta mirni, brez tesnob ali negativnih misli.

2. Kako skrbite za svoje zdravje na delovnem mestu?

Osebnostno se trudim, da raznih komentarjev in kritik ne jemljem osebno, da se čim več zadev reši predhodno z dobro komunikacijo, saj se s tem lahko prepreči večina konfliktov, ki mi predstavljajo velik stres. Kako se soočam s težavami, ki lahko vodijo do duševnih težav, pa so zelo pomembne, kaj počnem izven službe, da ohranjam duševno zdravje.

3. Ali prepoznate znake, ki kažejo na težave v duševnem zdravju pri zaposlenih? Kakšni znaki se po navadi pojavijo? Kako zaposlenim pomagata?

Nekateri zaposleni to jasno kažejo z agresivnim vedenjem, ekstremnim negativizmom, apatičnostjo, pogostim iskanjem pozornosti. Takšne je dokaj enostavno prepoznati in jim tudi nuditi pomoč. S takšnim zaposlenim se izvede razgovor, da se identificira morebitni problem. Večini že to, da se z njim pogovoriš, da mu daš vedeti, da ga vidiš in razumeš, reši težavo. Velikokrat se težava reši tudi z odpravo primarnega vzroka. Ostajajo pa problem tisti, ki navzven ne kažejo težav, takšne je ob masi ljudi zelo težko odkriti in je videti, da ima težavo šele, ko zbolijo do te mere, da gre na bolniško ali da odpoved.

4. Ali ozaveščate zaposlene o zdravju in to promovirate? Če da, kako in kako pogosto? Če ne, zakaj ne?

Da bi se to planirano in načrtno izvajalo se ne. Duševno zdravje je še vedno neki tabu, za katerega je odgovoren vsak sam in ne tudi mi kot institucija. Veliko se dela na zmanjšanju fizičnih obremenitev in na splošno fizičnem zdravju, duševni vidik pa je spregledan. Uvajajo se letni razgovori, ki se dotikajo te teme iz vidika, da se z vsakim zaposlenim pogovoriš in mu daš možnost, da na izrazi svoje misli, skrbi, težave

5. Ali podpirate psihosocialna svetovanja glede zdravja in težav, ki se pojavijo? Na kakšen način to podpirate oz. zakaj ne?

Tega vprašanja ne razumem čisto, ker ne vem v kakšnem smislu, bi mi naj podpirali ta svetovanja. V okviru podjetja niso organizirana.

6. Koliko premora imajo zaposleni med delom? Kako izkoristijo ta premor?

Kot zakon zahteva, imajo vsi zaposleni 30 min premora. Zaradi načina proizvodnje pa so v večini primeru vmes še krajši premori. Večinoma jih zaposleni izkoristijo za malico.

7. Spodaj pri vsaki trditvi na črtilo napišite številko med 1 in 3, kako so po vašem mnenju zaposleni zadovoljni na njihovih delovnih mestih.

1 = sploh niso zadovoljni (potrebnih je veliko izboljšav)

2 = zadovoljni (potrebno je nekaj izboljšav)

3 = zelo zadovoljni (potrebnih malo ali nič izboljšav)

- Medsebojni odnosi s sodelavci v isti izmeni __2__

- Medsebojni odnosi z ostalimi zaposlenimi __2__

- Odnosi z nadrejenimi __2__

- Odmor za malico __2__

- Krajši odmor med delom __2__

- Delovne naloge __2__

- Urnik dela __1__

- Višina plače __2__

- Izobraževanja in napredovanja __2__

- Pohvale in nagrade __2__

- Dodatki k plači __2__

- Prevoz na delovno mesto in nazaj domov __3__

- Varnost na delovnem mestu __2__

8. Kateri dejavniki najbolj vplivajo na duševno zdravje vaših zaposlenih (dobro ali slabo)? Navedite konkretne primere.

Odnosi na delovnem mestu, zahtevnost delovnega procesa, nočno in izmensko delo.

9. Ali opazite/slišite, da se v vašem podjetju pojavljajo kakršnekoli težave? Če da, katere težave so najpogostejše? Zakaj mislite, da pride do teh težav?

Občasno se pojavljajo razne napetosti, ki izvirajo iz razlik v kulturi zaposlenih (različne narodnosti) in preobremenjenosti določenih zaposlenih.

10. Kako bi lahko izboljšali duševno zdravje zaposlenih? Navedite nekaj idej in primerov.

Izboljšanje komunikacije do zaposlenih, bolj aktivno reševanje problemov.

11. Na kakšen način bi lahko spremenili delovni proces, da bi se zaposleni počutili bolje?

Bolj predvidljivi urniki, brez nočnega dela, več posvečanja pozornosti enakomerni razporeditvi dela.

12. Spodaj pri vsaki trditvi na črtico napišite številko med 1 in 5, kako pogosto skrbite za zdravje vaših zaposlenih.

1 = nikoli

2 = zelo redko – nekajkrat na leto

3 = redko – nekajkrat na mesec

4 = pogosto = nekajkrat v tednu

5 = zelo pogosto – vsak dan

a) Ozaveščanje o duševnem zdravju:

- Predavanja na delovnem mestu __3__
- Izobraževanja izven delovnega časa __2__
- Delavnice na izbrano temo __2__
- Plakati v delovnih prostorih __5__

b) Podporne storitve:

- Osebno svetovanje in pogovori __2__
- Zunanja terapevtska podpora __1__
- Dostop do virov npr. revije, knjige __3__

c) Varno in podporno delovno okolje:

- Spoštovanje pravic posameznikov __5__
- Preprečevanje nadlegovanja __5__
- Preprečevanje nasilja __5__

d) Vzpostavljanje pozitivnih odnosov in zaupanja med zaposlenimi __5__

- e) Spremljanje delovnega okolja npr. ankete o zadovoljstvu zaposlenih ____3__
- f) Team building oz. »gradnja ekipe« (skupne aktivnosti zaposlenih izven dela, npr. pikniki, izleti, zabave...) __2__
- g) Spodbujanje aktivnega odmora (kratka telesna aktivnost med delom) _2__
- h) Brezplačna voda in zdravi prigrizki (oreščki, sadje, sladoled...) __2__
- i) Prilagajanje delovnega urnika, glede na možen prosti čas _3__
- j) Pomoč pri opravljanju delovnih nalog __4__