

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

DAŠA FABJAN PERKO

2015

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

DAŠA FABJAN PERKO

KOPER, 2015

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

DEJAVNIKI STRESA IN VPLIV STRESA NA
ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V ORGANIZACIJI X

Daša Fabjan Perko

Koper, 2015

Mentorica:izr. prof. dr. Maja Meško

POVZETEK

Stres je občutek posameznika, ki ga ta izzove sam ali pa ga izzovejo in nadzorujejo dejavniki iz okolja. Ko želimo opredeliti problematiko stresa, govorimo predvsem o dojetju in obvladovanju stresa na individualni ravni. Prisotnost stresa na delovnem mestu in dejavnikov, ki vplivajo na njegov pojav, je v sodobnem času vse večja. V zaključni projektni nalogi so predstavljeni dejavniki stresa, vzroki in posledice ter vpliv stresa na absentizem. Zaključna projektna naloga se dotika tudi področja zakonske ureditve absentizma v Slovenije ter posledic absentizma za organizacijo in državo. Organizacije lahko pri tem uporabijo različne strategije za nadzor pojava absentizma. V empiričnem delu naloge na osnovi ankete prikažemo prisotnost, zavedanje in posledice stresa ter pojav absentizma v obravnavani organizaciji. Na osnovi analize stresa in absentizma so podane ugotovitve in nekateri predlogi, ki bi podjetju lahko pomagali pri izboljšanju oziroma ohranjanju obstoječega stanja.

Ključne besede: stres, sindrom izgorevanja, absentizem, dejavniki stresa, zaposleni.

SUMMARY

Stress is the feeling of an individual, provoked by himself or provoked and controlled by environmental factors. When we want to define the issue of stress, we speak particularly about understanding and handling of stress on an individual level. In modern times the presence of stress at the workplace and factors that impact its occurrence are increasing. The thesis presents stress factors, causes, consequences and the impact of stress on absenteeism. The thesis also discusses the field of legal regulations of absenteeism in Slovenia and its consequences for the organization and country. Organizations can use different strategies to control absenteeism. In the analytical part of the thesis we present the presence, awareness and consequences of stress and the occurrence of absenteeism in the discussed organization, with the help of a survey. Based on the analysis of stress and absenteeism we provide findings and some suggestions that will help the organization to improve or maintain the current state.

Keywords: stress, burnout syndrome, absenteeism, stress factors, employees.

UDK: 159.944.4:331.103.1(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji zaključne projektne naloge	2
1.3	Uporabljene metode za doseganje ciljev	2
2	Teoretična izhodišča	3
2.1	Opredelitev pojma stres	3
2.2	Opredelitev pojma absentizem	3
3	Stres	5
3.1	Vrste stresa	5
3.2	Stres na delovnem mestu	5
3.3	Dejavniki za nastanek stresa na delovnem mestu	6
3.4	Povzročitelji in znaki stresa v delovnem okolju	6
3.5	Posledice stresa na delovnem mestu	9
4	Absentizem	10
4.1	Vzroki absentizma	10
4.2	Vrste absentizma	10
4.3	Dejavniki, ki vplivajo na absentizem	10
4.4	Izračun absentizma	11
4.5	Posledice absentizma	12
5	Ukrepi za zmanjšanje absentizma v organizaciji	13
5.1	Zaposleni	13
5.2	Organizacija	13
5.3	Država	15
6	Zakonska ureditev absentizma	17
7	Raziskava povezanosti stresa z absentizmom v organizaciji X	18
7.1	Opis problema, namena in ciljev raziskave	18
7.1.1	Opis problema raziskave	18
7.1.2	Namen in cilji raziskave	18
7.2	Metodološki pristop k raziskavi	19
7.3	Opredelitev populacije	19
7.4	Obdelava in analiza podatkov	20
8	Interpretacija izsledkov raziskave	29
9	Sklep	30
	Literatura	33
	Priloga	35

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Povzročitelji stresa	7
Preglednica 2: Potencialni izvori stresa in absentizma	23
Preglednica 3: Simptomi stresa	25

SLIKE

Slika 1: Struktura anketirancev po spolu	20
Slika 2: Struktura anketirancev po starosti	20
Slika 3: Kadrovska struktura glede na stopnjo izobrazbe	21
Slika 4: Vrsta dela, ki ga anketiranec opravlja.....	21
Slika 5: Vrsta delovnega razmerja	22
Slika 6: Stresnost delovnega mesta.....	22
Slika 7: Bolniška odsotnost v zadnjih dvanajstih mesecih	26
Slika 8: Razlogi za bolniško odsotnost v zadnjih dvanajstih mesecih	27
Slika 9: Opravljanje individualnih razgovorov z zaposlenimi, ki so bolniško odsotni.....	27
Slika 10: Zmanjšanje bolniške odsotnosti.....	28

SEZNAM KRAJŠAV

BDP	Bruto domači proizvod
EU	Evropska unija
itd.	in tako dalje
št.	Številka
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZZVZZ	Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

1 UVOD

Stres definiramo kot sindrom, ki vključuje nespecifičen odziv organizma na dražljaj iz okolja. V delovnem okolju stres pomeni porušeno ravnovesje med zahtevami delovnega mesta in posameznikovimi sposobnostmi, da jih izvede.

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Opravljena analiza iz leta 2000 (The health safety of man and women at work) je pokazala, da stres v delovnem okolju predstavlja drugi najpomembnejši zdravstveni problem. Stres na delovnem mestu je navadno posledica vpliva neustreznih organizacijskih razmer in neupoštevanja razpoložljivega kadra ter pomanjkanja vlaganj v kadrovske zmogljivosti. Posledica je odsotnost z dela. V državah Evropske unije (v nadaljevanju EU) je 50–60 % izgubljenih delovnih dni (delovne odsotnosti) posledica doživetij preobremenjenosti, stresa v delovnem okolju. Prevedeno v številke absentizem Evropsko skupnost letno stane 20 milijard evrov (Bilban 2009).

Stresor predstavlja človeku določeno oviro, obremenitev in/ali izziv. Stresni odziv v telesu poteka v več fazah. Stres sam po sebi ni škodljiv, potreben je za učinkovito in ustvarjalno delo. Doživljanje posameznih vrst stresa pa je odvisno od posameznika. Kar za nekoga pomeni hudo stresno obremenitev, za drugega predstavlja spodbudo ali pa nanj nima nobenega učinka.

Človek za stresom zboli, ko odpove splošni prilagoditveni sindrom. Zanj so značilne tri faze: alarm – odziv telesa na stresorje; prilagoditev, izčrpanost – stresorji delujejo naprej, prilagoditveni mehanizem odpove (Schmidt 2001, 7).

Opredelitev absentizma zajema vsakršno odsotnost z delovnega mesta ne glede na konkretne pojavne oblike, vzroke absentizma in čas oziroma trajanje odsotnosti z dela. Nekatere oblike odsotnosti pa ne sodijo v proučevanje absentizma – opravičena odsotnost z dela (redni letni dopust, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe, študijski dopust, porodniški dopust, sestanki in seje, poroka, selitev) ter bolezni, ki niso posledica slabih pogojev dela ali navad zaposlenih ter se jih s preventivnimi ukrepi ne da preprečiti. Absentizem označuje tudi čas, ko je delavec prisoten na delovnem mestu, vendar je njegova učinkovitost izvajanja delovnih nalog minimalna.

Absentizem je zapleten pojav, na katerega vplivajo različni dejavniki. Nekateri vzroki za odsotnost z dela so že navedeni, navadno pa gre za prepletanje različnih vzrokov, katerih skupni učinek, ki se razlikuje od posameznika do posameznika, sproži odsotnost.

1.2 Namen in cilji zaključne projektne naloge

Namen zaključne projektne naloge je predstaviti povezavo med stresom na delovnem mestu in absentizmom (izostankom z delovnega mesta). Raziskali smo dejavnike oziroma stresorje na delovnem mestu, ki povzročajo absentizem zaposlenih v obravnavani organizaciji.

Cilj zaključne projektne naloge:

- pregled relevantne domače in tuje strokovne literature ter sekundarnih virov;
- opredelitev in prepoznavanje dejavnikov stresa na delovnem mestu;
- opredelitev zdravstvenega absentizma;
- opis dejavnikov stresa in posledic stresa za zdravstveni absentizem;
- predstavitev ukrepov za zmanjšanje zdravstvenega absentizma;
- izvedba kvantitativne raziskave na vzorcu zaposlenih v obravnavani organizaciji;
- oblikovanje predlogov za obvladovanje stresa v organizaciji in s tem zmanjšanje zdravstvenega absentizma.

1.3 Uporabljene metode za doseganje ciljev

Naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela, pri čemer uporabimo analitični pristop k raziskovanju z metodo deskripcije. V empiričnem delu naloge je opravljena raziskava o dejavnikih stresa na delovnem mestu in njihovem vplivu na zdravstveni absentizem. Predstavljeni so postopek raziskave, vzorec in instrument. Sledijo izsledki raziskave in interpretacija rezultatov ter potrditev ali zavrnitev hipotez in sklepne ugotovitve empiričnega dela.

2 TEORETIČNA IZHODIŠČA

Za lažje razumevanje se je uvodoma treba seznaniti z nekaterimi osnovnimi pojmi, ki so obravnavani v nalogi.

2.1 Opredelitev pojma stres

Beseda stres izvira iz angleščine in se je prvotno uporabljala v fiziki za označevanje mehanske obremenitve. Stres pomeni zunanji pritisk, napetost, obremenitev nekega predmeta. Leta 1949 ga je v medicino uvedel Hans Selye in ga strokovno poimenoval »splošni sindrom prilagoditve«. Po njegovi definiciji je stres program telesnega prilagajanja novim okoliščinam, odgovor na dražljaje, ki motijo osebno ravnotežje (Newhouse, po Treven 2005, 14).

V strokovni literaturi zasledimo različne opredelitve stresa. Božič (2003, 17) stres opredeli kot neskladje med dojetjem zahtev na eni strani in sposobnostmi za obvladovanje zahtev na drugi strani. Razmerje med dojetjem zahtev in oceno sposobnosti za kljubovanje pritiskom odločilno vpliva na doživljanje stresa.

Stres je stanje telesa, fizični in duševni odziv na obremenitve. Obremenitve imenujemo tudi stresorji (dražljaji). Kadar organizem ni pripravljen na te dražljaje, povzročijo zmedenost, nejevoljo in vznurjenost. Posameznikova psihofizična pripravljenost je tista, ki določa, kako se bo telo odzvalo na obremenitve, se jim prilagodilo in jih obvladalo. Stres je način odzivanja organizma na spremembe (Starc 2007).

»Stres sam po sebi ni ne dober ne slab: šele na osnovi posledic na telesu in psihi posameznika je mogoče vrednotiti, ali je njegov kompleksen učinek pozitiven ali negativen« (Luban Plozza in Pozzi 1994, 21).

Stres je univerzalni fenomen, ki ga opredeljujejo številne definicije, v vseh pa je mogoče zaznati dva temeljna poudarka:

- stres povzroča nekdo/nekaj zunaj človekovega organizma (stresor),
- posledice stresa so notranje, psihološke in fiziološke narave, navadno opisane kot napor in napetost.

2.2 Opredelitev pojma absentizem

V literaturi različni avtorji poleg izraza zdravstveni absentizem uporabljajo še številne druge termine, saj na tem področju ni enotne terminologije. Pojmi zdravstveni absentizem, začasna zadržanost z dela iz zdravstvenih razlogov, bolniški stalež in bolniška so sinonimi, ki označujejo čas odsotnosti zaposlenega z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, pri čemer naj bi njegova nezmožnost za delo trajala omejen čas.

Pojem zdravstveni absentizem označuje čas, ko zaposleni ne dela zaradi bolezni ali poškodbe ali nege družinskega člana, pri čemer naj bi njegova nezmožnost za delo (ali zmanjšana sposobnost za delo) trajala omejen čas (Vučkovič 2008).

Pojem absentizem izhaja iz latinske besede *absens*, ki pomeni odsotnost. Opredeljuje vsakršno odsotnost z delovnega mesta ne glede na konkretne pojavne oblike, vzrok in čas oziroma trajanje odsotnosti z dela (Logar 2011).

Zavod za zdravstveno zavarovanje (ZZZS) opredeli absentizem kot začasno zadržanost z dela s pravico do nadomestila plače. Je pravica, ki izhaja iz dela, sočasno pa jo je moč opredeliti kot ukrep s področja socialne varnosti.

3 STRES

Stres povzročajo dejavniki zunaj človeškega organizma, ki se kažejo kot notranje, psihološke in fiziološke spremembe, najpogosteje opisane kot napetost in napor.

3.1 Vrste stresa

Stres v osnovi delimo na naravnega in umetnega. Gre za dve različni obliki stresa, vsaka od njiju ima svojo funkcijo in namen. Naravni ali koristni stres je posledica procesa evolucije, kjer vsi mehanizmi pomagajo pri ohranjanju ravnotežja v telesu. Naravni stres poznajo vsa živa bitja v obliki obrambnega odziva, boja za preživetje ali občutkov ugodja. Stres kot posledica občutka ogroženosti je odziv na nevarnost iz okolja. Ima nalogo pobega, obrambe ali napada. Stres je v primerih ogroženosti naravni odziv, ki ni škodljiv. Telo je v takem trenutku v stanju največje možne pripravljenosti. Stanje omogoča večjo pozornost, osredotočenost, hitrejše razmišljanje, pripravljenost na hitrejše odzive. Umetni ali škodljivi stres nima te sposobnosti uravnavanja, zato je pomembno, da posameznik sam poskrbi za vzpostavitev ravnovesja in s tem za svoje zdravje. Umetni stres se pojavi, kadar zahteve okolja presegajo naše sposobnosti. Narava ne pozna umetnega stresa. Ta je posledica družbenih norm, ki prinašajo vedno večje zahteve. Stres pogojuje najpogostejše bolezni sodobnega časa, nenehne napetosti, skrbi in nesposobnost uravnoteženja življenja med zahtevami in zadovoljstvom z doseženimi rezultati (Schmidt 2001, 9–12).

Božič (2003, 20–21) loči *pozitivni in negativni stres*. Prvega delavec občuti, ko delo opravlja z veseljem, navdušenjem, ko pokaže svoje sposobnosti. Kaže se v sodelovanju z drugimi, v občutku cenjenosti in osebnostnega razvoja. Osebe pod vplivom pozitivnega stresa so prijazne, ljubeznive, umirjene, marljive in samozavestne. Negativni stres so čustveni in psihični pritiski, šoki, ki povzročajo obolenja in so posledica kratkotrajnega stresnega vpliva ali dolgotrajne izpostavljenosti stresnim okoliščinam. Telo, ki je dlje časa izpostavljeno negativnemu stresu, postane neodporno in izpostavljeno obolenjem. Dolgotrajni stresni vplivi se kažejo kot porušena presnova v telesu, porušeno endokrino ravnotežje in ravnotežje imunskega sistema.

3.2 Stres na delovnem mestu

V poročilu Evropske komisije je stres pri delu opredeljen kot čustveni, vedenjski, kognitivni in fizični odziv na nasprotujoče si in škodljive vidike dela, delovnega okolja in delovne organizacije. Gre za stanje, za katerega je značilna povišana mera vznburjenja in nelagodja ter pogosto občutki nezmožnosti soočanja (Taylor & Francis Group content. B.1.).

3.3 Dejavniki za nastanek stresa na delovnem mestu

Med poklicne stresorje, ki najpogosteje povzročajo težave pri zaposlenih, spadajo delovni pogoji, delovni čas, delo samo, stil vodenja, delovna klima, obeti kariere, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu, netolerantnost in narava organizacije, poleg navedenega pa še hrup, vibracije, prah, neugodno toplotno okolje, svetloba in nevarne snovi.

Stres na delovnem mestu se največkrat pojavi zaradi neustrezne politike informiranja, metod vodenja, pomanjkanja kompetenc, pomanjkanja zaupanja, metod dela, oblikovanja delovnega mesta, normiranosti dela in hierarhičnega reda (Lanz 1998, po Meško 2011, 13).

Stres izvira iz neskladja med zahtevami okolja in človekovo sposobnostjo prilagoditve. V zadnjem obdobju proučevanja stresa na delovnem mestu sta se razvila dva modela. Prvi je model zahtev in nadzora, ki predvideva, da je najbolj škodljiv vpliv stresa čutiti, ko so zahteve na delovnem mestu visoke in nadzor nad njimi nizek. Drugi model je model uravnovešenja med naporom in nagrado, ki pojasnjuje, da se škodljivi stres in njegovi učinki na zdravje pojavijo, ko se poruši ravnovesje med vloženim trudom v delo in nagrado za opravljeno delo (Hoggan in Dollard 2007, 1287).

3.4 Povzročitelji in znaki stresa v delovnem okolju

Vire stresa po Cooperju in Marshallu lahko razdelimo v šest kategorij (Bilban 2014, 14):

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

Med stresorje na delovnem mestu sodijo tudi (Bilban 2014, 16):

- časovni pritiski, prehiter tempo dela, neodložljivi roki,
- slaba organizacija dela, pomanjkanje informacij, nepoznavanje svoje vloge in odgovornosti na delovnem mestu,
- nezmožnost organizacije svojega dela ali vpliva na spremembo dela,
- prostorska omejenost ali fizične obremenitve,
- nočno delo, delo s strankami in izolirano delo brez možnosti sodelovanja z drugimi zaposlenimi (sodelavci, nadrejenimi),
- napake so kaznovane, kar ustvarja pritisk na delavca itd.

Glavne povzročitelje stresa na delovnem mestu prikazuje preglednica 1.

Preglednica 1: Povzročitelji stresa

Delo	Zahtevnost dela, hitrost, spremenljivost, pomembnost dela, samostojnost pri delu, izmensko delo, trajanje dela, fizično okolje/hrup, kakovost zraka: prah, temperatura itd.), izolacija na delovnem mestu (samostojno delo, delo v skupini)
Vloga organizacije dela	Stopnja odgovornosti (odgovornost za druge), konflikti vlog (konfliktne zahteve glede dela, številni nadzorniki, vodstvo), nejasnost glede vlog (nejasnost pri delitvi odgovornosti, pri pričakovanjih)
Možnost napredovanja	Nazadovanje, napredovanje, zagotovljeno delo (strah pred odpustitvijo zaradi ekonomskih razlogov ali pomanjkanja dela), možnost napredovanja, celostno zadovoljstvo pri delu
Odnosi pri delu	Z nadzorniki, nadrejenimi, s sodelavci, podrejenimi, nasilne grožnje, nadlegovanje
Organizacijska struktura, vzdušje pri delu	Sodelovanje pri odločitvah, način vodenja, način sporazumevanja

Vir: Bilban 2009.

Trevenova (2005) navaja dejavnike stresa v delovnem okolju:

- vrsta zaposlitve, delovni položaj
Delovno okolje je lahko zelo stresno. V nekaterih organizacijah in pri opravljanju določenih del so zaposleni izpostavljeni večjim stresnim obremenitvah, v drugih pa manjšim. Nekateri zaposlitve so za zaposlene zelo stresne (gasilec, kirurg itd.), kar potrjujejo tudi raziskave.
- razmejitve med delom in nedelom
V sodobni družbi je zaposlenost obeh partnerjem v družinah z otroki skorajda pravilo. Posledica tega je nenehno iskanje ravnovesja med delom in družinskimi obveznostmi. Konflikt vlog je posledica neuskkljenosti med pričakovanji partnerjev in organizacije, v kateri posameznik opravlja delo.
- konflikt vlog zaposlenega v delovnem okolju
Zaposleni so pri delu učinkovitejši, če vedo, kaj se od njih pričakuje, in če si njihove različne vloge, ki jih imajo v delovnem okolju, med seboj ne nasprotujejo. Do konflikta vlog na delovnem mestu pride, ko bi moral posameznik upoštevati več različnih in nekonsistentnih zahtev.
- negotovost vloge
Zaposleni se morda izogne konfliktu vlog, še vedno pa se lahko sooči s konfliktom, ki je povezan z negotovostjo vloge. Ta vrsta konflikta nastane, ko posameznik občuti negotovost glede dejavnosti, ki naj bi jo opravil, da bi izpolnil zahteve, ki izhajajo iz njegovega dela.

- prevelika ali premajhna obremenjenost
Ko slišimo o stresu pri delu, navadno pomislimo na zaposlene, ki imajo več dela, kot ga zmorejo opraviti. Vendar tako kot prevelika obremenjenost tudi premajhna obremenjenost povzroča stres. Razlikovati je mogoče kvantitativno in kvalitativno premajhno obremenjenost. Prva je povezana z dolgočasjem zaradi premajhnega obsega dela. Druga je povezana s pomanjkanjem psihične spodbude, kar je značilno za mnoga rutinska, ponavljajoča se opravila.
- odgovornost za druge zaposlene
Ljudje, ki so odgovorni za druge, tako da jih motivirajo, nagrajujejo ali kaznujejo in z njimi komunicirajo, občutijo več stresa in fizioloških simptomov, ki so značilni za stres (McLean 1980, po Treven 2005). Odgovornost za druge je težko breme managerjev in vodstvenih delavcev.
- organizacijski dejavniki
Izvor stresa v organizaciji je povezan z organizacijsko ravniijo, organizacijsko kompleksnostjo, organizacijskimi spremembami in organizacijskimi mejnimi vlogami.
- nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu
Poseben izvor stresa je nadlegovanje na delovnem mestu. Lahko ga opredelimo kot ponavljajoče se neprimerno ravnanje z zaposlenimi ali skupino zaposlenih, ki ogroža njihovo zdravje in varnost. Do nadlegovanja pogosto prihaja zaradi zlorabe moči. O nadlegovanju na delovnem mestu govorimo, če gre za besedne ali fizične napade ali pa za bolj prefinjene pritiske na zaposlene, kot so na primer nerazumni roki, neizvedljive naloge, postavitve na nižje delovno mesto in družbena osamitev.
- delovne razmere (hrup, prah, vibracije itd.)
Ljudje dogajanje zaznavamo s čutili. Če so delovne razmere neprimerne ali celo nevarne, lahko vplivajo na nastanek nekaterih bolezni in delujejo kot stresni dejavnik.

Vsak posameznik na delovnem mestu je izpostavljen stresu. Na nekatere povzročitelji stresa vplivajo bolj, na druge manj. Stres na delovnem mestu se kaže s čustvenimi odzivi in spremembami vedenja. Čustveni odzivi, ki so posledice stresa, so strah, žalost, napetost in nervoza. Posameznik se na delovnem mestu počuti neprijetno. Stres na delovnem mestu povzroči marsikatero slabo navado v osebnem življenju posameznika: nezadovoljstvo poskuša omiliti s pretiranim hranjenjem, prekomernim uživanjem alkohola in prekomernim kajenjem. Vse navedeno pa še poslabšuje obstoječe stanje na delovnem mestu.

Posameznik se lahko na stres v delovnem okolju odziva tudi telesno, kar se pokaže z boleznijo (Starc 2009).

3.5 Posledice stresa na delovnem mestu

Dolgotrajna izpostavljenost stresu se pri ljudeh odraža v boleznih, čustvenih težavah in neučinkovitosti na delovnem mestu zaradi demotivacije zaposlenih. Podjetja se premalo zavedajo posledic stresa za zaposlene in organizacijo.

Stres se v organizaciji kaže z naslednjimi dejavniki: odsotnost z dela, zmanjšana učinkovitost dela, fizična prisotnost, toda duševna odsotnost zaposlenih. V Veliki Britaniji 60 % odsotnosti z dela pripisujejo motnjam, ki jih povzroča stres (Heller in Hindle 2001).

Izguba zdravja pa za organizacijo ne predstavlja edinega ali največjega stroška. Napake in napačne odločitve, ki jih delajo zaposleni pod vplivom stresa, za organizacijo predstavljajo veliko večji strošek (Treven 2005).

Stres na delovnem mestu, njegovi vzroki in posledice so v državah članicah EU zelo razširjeni. Strokovnjaki ocenjujejo, da stroški v zvezi s stresom in z njim povezani psihološki problemi v državah članicah EU predstavljajo 3–4 % bruto domačega proizvoda (v nadaljevanju BDP), kar letno znaša 265 milijard evrov. Stres v Združenih državah Amerike gospodarstvo letno stane 150 milijard dolarjev.

4 ABSENTIZEM

Pojem zdravstveni absentizem označuje čas, ko zaposleni zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana omejen čas ni zmožen za delo (zmanjšana delovna sposobnost).

4.1 Vzroki absentizma

Vzroki za odsotnost z dela so številni in medsebojno vplivajo drug na drugega, zato jih je težje ločiti in določiti njihov posamični vpliv.

Vzroke za absentizem najpogosteje delimo na objektivne in subjektivne. Subjektivni vzroki so pravni, ekonomski in geografski. Navadno nanje ni mogoče vplivati. Subjektivni vzroki, ki vplivajo in povzročajo nezadovoljstvo delavcev, so psihične in socialne narave, nanje pa je lažje vplivati (Florjančič 1994).

Vzrokov za razlike v pojavu in trajanju absentizma ni mogoče iskati v delovnih pogojih, pogosto so vzroki v organizaciji.

4.2 Vrste absentizma

Absentizem je mogoče opredeliti glede na trajanje in frekvenco. Ob povečanju frekvence se jasno pokažejo problemi, povezani z odsotnostjo z dela. Slednje je pogosteje kot ob povečanju trajanja absentizma v podjetju (Florjančič, Ferjan in Bernik 1999, 153).

Merkač-Skok (2005, 87) absentizem deli glede na:

- obliko (zdravstveni, službeni, študijski);
- frekvenco – pogostost absentizma glede na vrsto aktivnosti in ljudi;
- trajanje – krajše zamude (prihodi, odhodi), nekajurni do enodnevni izostanki, izostanki v trajanju več dni;
- porazdelitev izostankov – v teku leta, meseca, tedna; pri različnih kategorijah zaposlenih.

Pri odsotnosti je pomembna predvsem njena frekvenca. Analiza frekvence odsotnosti vodi v razkritje kritičnih posameznikov ali kritičnih področij dela.

Krajše zamude se odražajo v obliki zamud na delo, podaljševanja odmorov med delom ali predčasnih odhodov domov. Največ težav povzročajo nekajurne in enodnevne odsotnosti, saj ne zagotavljajo kontinuiranega delovnega procesa.

4.3 Dejavniki, ki vplivajo na absentizem

Odsotnost z dela je odraz številnih dejavnikov iz delovnega in socialnega okolja. Nanjo najbolj vplivajo delodajalci, dejavnost in država. Delodajalec je tisti, ki najbolj vpliva na

absentizem in število izgubljenih delovnih dni. Številni razlogi (slaba plača, slabi odnosi med zaposlenimi, težke delovne razmere itd.) delavca ne motivirajo, da bi se čim prej vrnil na delovno mesto. Delodajalci si želijo dobrih delavcev, pri tem pa morajo upoštevati nekatera načela – skrb za delovne pogoje, organiziranost dela tako, da vsi delavci čutijo pripadnost podjetju, skrb za zdravstveno stanje zaposlenih, ustvarjanje ustrezne psihosocialne klime itd. (Perčič 2011, 99).

Teržan (1999, 78) izpostavi dejavnike, vezane na podjetje in zaposlene:

- *neustrezni pogoji dela* – naporno fizično delo z neustrezno razporejenimi odmori, delo v nefizioloških pogojih, izpostavljenost škodljivim vplivom, nizka stopnja higienskih pogojev dela, osebnih potreb in prehranjevanja itd.;
- *ekonomski problemi* – slabo poslovanje in neizplačilo plač sta vzroka za nizko motivacijo zaposlenih in slabe medosebne odnose, kar vpliva na pojavnost in dolžino bolniške odsotnosti;
- *neurejeni medosebni odnosi* – konflikti med delavci in neposrednimi vodji, oblikovanje skupin nasprotnih interesov, nepriznavanje rezultatov dela, nehomogenost delovnih skupin itd.;
- *slaba organizacija dela* – slabo definirane naloge, neorganizirano zaposlovanje, prepogosto premeščanje zaposlenih, brez potrebe glede na tehnološki proces in organizacijo dela, slaba skrb za usklajevanje bioloških karakteristik in psihofizičnih sposobnosti delavca z zahtevami delovnega okolja, slaba organizacija varstva pri delu itd.;
- *starostna struktura zaposlenih* – med starejšimi delavci se pogosteje pojavlja odsotnost z dela zaradi bolezni. Starejši delavci imajo lahko težave z izvrševanjem načrtovanega delovnega učinka zaradi upada funkcij organov in psihofizičnih sposobnosti.

Z vidika obravnave odsotnosti z dela je pomembna tudi zdravnikova vloga. Preventivno delo zdravnikov preprečuje nastanek nezdravih pogojev za delo, razvoj bolezni, odkrivanje škodljivih snovi, odkrivanje neergonomskih pogojev za delo, ki dolgoročno izčrpavajo delavce, itd. Zdravniki sodelujejo pri odkrivanju tistih pogojev za delo, ki pogojujejo bolezen in poškodbe. Prav tako ima zdravnik pomembno vlogo pri ocenjevanju začasne nezmožnosti za delo. Če se bolniški stalež zaključi prehitro, to lahko pusti negativne posledice na zdravju zaposlenega, predolga bolniška odsotnost pa predstavlja finančno breme za podjetje. Na zdravnikovo določitev o dolžini zdravnikovega staleža tako vplivajo notranji (zdravnikova osebnost) in zunanji dejavniki (mnenje konziliarnih specialistov, organizacija, v kateri delavec dela, bolnik, zdravniška komisija) (Fatur-Videtič in Šilc 1998, 53).

4.4 Izračun absentizma

Z izračunom obsega absentizma dobimo podatek o trajanju odsotnosti, ne poznamo pa njegove frekvence. Obseg absentizma izračunamo tako, da število izgubljenih dni v

določenem obdobju delimo z zmnožkom povprečnega števila zaposlenih in števila vseh delovnih dni. Rezultat množimo s 100. Stopnja absentizma se med organizacijami precej razlikuje zaradi številnih razlogov (pogoji dela itd.).

$\frac{\text{Število izgubljenih dni}}{\text{Povprečno število zaposlenih} \times \text{št. vseh delovnih dni}} \times 100 = \text{stopnja absentizma}$

Povprečno število zaposlenih \times št. vseh delovnih dni.

4.5 Posledice absentizma

V literaturi se najpogosteje navajajo naslednje posledice absentizma, ki so pomembne predvsem za delodajalca z ekonomskega vidika (Čuk 1966; Žmavc 2007; Bycio 1992):

- zmanjšanje produktivnosti in posledično izpad dohodka, zmanjšanje proizvodnje,
- stroški nadomestnega delavca (stroški razpisa, izvedbe intervjujev, priprave novih pogodb, izobraževanja), katerega produktivnost je navadno nižja od te odsotnega delavca,
- stroški nadomestil za odsotnega delavca in stroški nadomeščanja (stroški nadur in povečanega obsega dela prisotnih zaposlenih),
- dodatno izobraževanje delavca, ki nadomešča odsotnega zaposlenega,
- povečanje števila zaposlenih,
- izguba časa za iskanje nadomestitev.

5 UKREPI ZA ZMANJŠANJE ABSENTIZMA V ORGANIZACIJI

Ukrepi za preprečevanje odsotnosti z dela se nanašajo na vse udeležence: zaposlene, podjetje in državo.

5.1 Zaposleni

Odsotnost z dela je najbolj neposredno povezana z zaposlenimi, saj so oni tisti, ki so odsotni z dela. Kadar govorimo o prostovoljni odsotnosti z dela, kljub ukrepom ne moremo pričakovati zmanjšanja odsotnosti, saj prostovoljna odsotnost predstavlja obliko zaželenega vedenja zaposlenih. Kadar pa govorimo o neprostovoljni odsotnosti (poškodba na delu), lahko pričakujemo prostovoljno in zaželeno sodelovanje zaposlenih pri implementaciji ukrepov, saj bodo ti predstavljali korist za zaposlene (Šetina Čož 2009, 1414).

Zmanjšanje odsotnosti z dela je mogoče doseči, kadar:

- *zaposleni sproti obveščajo nadrejene o problemih na delovnem mestu in možnostih izboljšav*. Komunikacija med zaposlenimi omogoča preventivne ukrepe, zaposlenim je omogočeno vplivanje na delovne pogoje;
- *preventivno ravnanje izboljšuje zdravje* – zdrava prehrana, gibanje, izogibanje slabim navadam (alkohol, tobačni izdelki). Zdrav način življenja izboljšuje fizično počutje, zmanjšuje tveganje za razvoj bolezni, posledično vpliva na boljše psihično počutje. Navedeno pa povečuje storilnost pri delu;
- *urejeni odnosi med zaposlenimi* na delovnem mestu vplivajo na počutje zaposlenih, večajo produktivnost in zmanjšujejo odsotnost. Manjše število stresnih situacij in majhno število trenj med zaposlenimi ugodno vplivata na osebne odnose znotraj organizacije.

V delovnem okolju, kjer so odnosi urejeni, delovni pogoji ustrezni, kjer se delavec dobro počuti, je motiviran in stimuliran, je odsotnost zaradi zdravstvenih razlogov bistveno manjša (Zajec 2005, 5).

5.2 Organizacija

Odsotnost z dela največ težav povzroča organizacijam, saj predstavlja visoke stroške (zmanjšanje dobička, nadomeščanje manjkajočih zaposlenih, nižja produktivnost, slabši konkurenčni položaj ipd.). Organizacije nosijo največje breme ukrepov za zmanjšanje absentizma. Da bi bili izvedeni ukrepi uspešni, je potrebna natančna evidenca odsotnosti, torej vzrokov zanjo, na osnovi česar je postavljena »diagnoza« odsotnosti (Šetina Čož 2009).

Ranc (2003) in Živoder (2004) navajata mehke in trde ukrepe, ki jih organizacije uporabljajo za zmanjševanje absentizma:

a) mehki ukrepi

- *individualni razgovori vodstva z bolniki* – razgovor nadrejenim omogoča, da spoznajo sodelavce, probleme, s katerimi se soočajo, in na ta način lažje pomagajo. Pri tem tudi delavec dobili priložnost, da izrazi svoje nezadovoljstvo z delom, delovnimi pogoji itd.;
- *program rekreacije za zaposlene* (moška košarkarska ekipa, brezplačna aerobika za ženske) izboljšuje posameznikovo psihofizično počutje in posredno zdravstveno stanje. Organizacija na ta način skrbi za boljše zdravje zaposlenih in spodbuja timsko vzdušje med njimi;
- *ustvarjanje vodij za vodenje* – primerne metode vodenja zaposlene motivirajo za delo in zmanjšujejo odsotnost z dela. Pri tem imajo pomembno vlogo vodilni v podjetju, ki določajo smernice obnašanja in načine komuniciranja v podjetju. Vodstvo mora zaposlenim javno pokazati njihovo vlogo v podjetju ter poudariti, kako pomembni so zaposleni in njihovo delo za uspeh celotnega podjetja;
- *ozaveščanje o pomenu zdravih zaposlenih* – z ustrezno komunikacijo o pomenu zniževanja bolezenske odsotnosti;
- *preventivna skrb za zdravje* – izobraževanje zaposlenih o zdravem načinu življenja, redni preventivi in specialistični pregledi na stroške organizacije;
- *zagotavljanje maksimalne varnosti na delovnem mestu* – redno usposabljanje zaposlenih o opremi in pravilnih postopkih ravnanja z delovnimi sredstvi, upoštevanje ustreznih standardov, nakup opreme, ki je optimalna za posameznikov delovni proces;
- *ergonomija na delovnem mestu* – odnos človek – delovno okolje; poudarjanje vloge antropometričnega,¹ sociološkega, ekološkega ter organizacijskega oblikovanja delovnih mest;
- *več možnosti zaposlovanja za polovični delovni čas* – predvsem žensk, saj s časoma občutijo večjo obremenitev, kar vodi v zdravstvene težave in odsotnost;
- *večja prilagodljivost dela* – zaposleni sam postavlja delovne ure in če želi, dela tudi doma. Slednje omogočajo le nekatere panoge;
- *izobraževanje zaposlenih* – izobraževanje predstavlja motiv vodstva, da je pripravljeno vlagati v zaposlene, s čemer se izboljša kakovost znanja zaposlenih in poveča produkcijska zmožnost zaposlenih. Slednje preprečuje neravnovesje med sposobnostjo zaposlenih in zahtevami delovnega mesta;
- *informiranost zaposlenih* – ažurna informiranost o aktualnem dogajanju v podjetju, kar zaposlenim omogoča poistovetenje z organizacijo in s svojim delom.

¹ Prilagajanje delovnega mesta telesnim meram posameznika.

- *ustrezna in natančna izbira kadra* – poleg sposobnosti in znanja je pomemben tudi posameznikov odnos do dela. Kadar posameznik rad opravlja svoje delo, se bo zanj bolj potrudil, delo mu bo pomenilo več, s tem pa se bo zmanjšala tudi odsotnost;
- *nagrajevanje* – bonus zaposlenim za nepretrgano prisotnost na delovnem mestu. Slednje lahko pomeni, da zaposleni bolni prihajajo v službo.

Mehki ukrepi za preprečevanje odsotnosti so usmerjeni predvsem k motiviranju zaposlenih in zagotavljanju ustreznega delovnega okolja. Kadar so mehki ukrepi v organizaciji neučinkoviti, se uporabijo trdi ukrepi za zmanjšanje odsotnosti z dela.

b) trdi ukrepi:

- *spremljanje bolezenske odsotnosti* – redno (mesečno) spremljanje bolezenske odsotnosti zaposlenih. Ukrep omogoča pravočasno odkritje negativnih trendov in ukrepanje;
- *kontrola na domu* – nadzor nad posameznikom, ki je na bolniškem dopustu, kar omogoča ugotavljanje zlorab bolezenske odsotnosti. Pri tem je pomembno, da podjetja sodelujejo z zdravniki, saj zdravniki tako slišijo mnenje organizacije, četudi so vezani k varovanju osebnih podatkov svojih pacientov;
- *prerazporeditev ob pojavu zdravstvenih težav* – pri zaposlenem z zdravstvenimi težavami lahko organizacija s prerazporeditvijo poskuša preprečiti slabšanje zdravstvenega stanja.

5.3 Država

Za državo odsotnost z dela predstavlja visoke stroške, ki se kažejo v obliki nižjega BDP-ja, v nižji rasti gospodarstva, nižji produktivnosti dela in večjih fiskalnih stroških (stroški zdravljenja, nadomestila zaposlenih, zdravstveni pripomočki itd.).

Živoder (2004) meni, da je država najbolj omejena pri izvajanju ukrepov, saj mora na eni strani ustreči delavcem z interesnimi skupinami in na drugi organizacijam. Večina ukrepov tako izboljšuje položaj ene skupine na račun zmanjševanja koristi druge skupine. Kljub navedenemu so podane nekatere smernice možnih ukrepov:

- *zmanjšanje nadomestila za čas odsotnosti zaposlenih* – ukrep, ki bi lahko kratkoročno privedel do poslabšanja stanja na trgu delovne sile in zmanjšanja produktivnosti;
- *boljši vpogled v bolezensko odsotnost zaposlenih* – zakonodaja delodajalcem onemogoča vpogled v zdravstveno stanje zaposlenih ter upravičenost odsotnosti, kar je logična posledica varstva osebnih podatkov. Na tem področju ni pričakovati sprememb. Vlada pa lahko predlaga poostreževanje kontrol in standardov za zdravnike, ki odredijo dovoljenje za odsotnost. Glede na visoko bolniško odsotnost se postavlja vprašanje njene upravičenosti;
- *nadzor nad varstvom pri delu na delovnem mestu* – država je dolžna poskrbeti, da podjetja dosledno upoštevajo varnostne standarde, poleg tega promovira in subvencionira projekte, ki presegajo zakonsko določene varnostne minimume. Ustrezna in popolna

zakonodaja ter učinkovito delo in nadzor državnih inšpektorjev za delo so pomembni dejavniki pri zagotavljanju varnosti in zdravja na delovnem mestu;

- *spodbujanje zaposlovanja podjetij za polovični delovni čas*. Vlada ima z namenom aktivne podpore tovrstne oblike zaposlovanja na voljo različne instrumente (davčne olajšave, subvencije). Hkrati mora poskrbeti za ustrezno informiranost organizacij o svojih ukrepih;
- *aktivno spodbujanje vseživljenjskega izobraževanja* – država organizacijam nudi pomoč, subvencije in olajšave pri dodatnem izobraževanju svojih zaposlenih. Raziskave kažejo, da odsotnost z dela upada z ravni izobrazbe;
- država naj s sodelovanjem podjetij in sindikati ustanovi nacionalni program, ki bo usmerjal v ukrepe zmanjševanja bolniške odsotnosti, podaljšanja delovne dobe starejših delavcev in reintegracijo zaposlenih, ki so bili dolgotrajno odsotni;
- pomembno vlogo imajo razna združenja delodajalcev, sindikati, organizacije za varnost pri delu ipd. Naloga države je, da najde način, s katerim združi organizacije in jih usmeri v skupni cilj zmanjšanja odsotnosti.

6 ZAKONSKA UREDITEV ABSENTIZMA

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ) (Uradni list republike Slovenije, št. 100/2005) opredeli začasno zadržanost z dela kot posledico:

- poklicne bolezni, poškodbe pri delu, presaditve živega tkiva ali organov v korist druge osebe, posledic dajanja krvi ter izolacije, ki jo odredi zdravnik;
- poškodbe zunaj dela, nege družinskega člana in spremstva, ki ga odredi zdravnik;
- bolezni.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Uradni list republike Slovenije, št. 21/2013) navaja odsotnost z dela kot posledico bolezni ter začasno nezmožnost za delo zaradi bolezni.

7 RAZISKAVA POVEZANOSTI STRESA Z ABSENTIZMOM V ORGANIZACIJI X

Glede na zastavljene cilje smo oblikovali raziskovalna vprašanja, na katera bomo odgovorili s pomočjo izvedenega anketnega vprašalnika in strokovne literature.

7.1 Opis problema, namena in ciljev raziskave

Problem smo raziskali s pomočjo anketnega vprašalnika, s katerim smo zaposlene v organizaciji povprašali o njihovem počutju na delovnem mestu.

7.1.1 Opis problema raziskave

V vprašalnik smo zajeli vsa vprašanja, ki čim bolj natančno opredeljujejo počutje vseh zaposlenih v organizaciji. Le to pa se potem odraža v njihovem zadovoljstvu pri delu.

7.1.2 Namen in cilji raziskave

Namen naloge je povezati pojem stresa z absentizmom na delovnem mestu v obravnavani organizaciji.

Zanimala sta nas predvsem izpostavljenost zaposlenih stresnim situacijam ter viri stresa na delovnem mestu in v delovnem okolju. Prav tako nas je zanimalo, na kakšne načine zaposleni obvladujejo stres in ali pri sebi opažajo simptome stresa. Absentizem (bolniška odsotnost z dela) je lahko posledica stresa ali drugih dejavnikov. Kateri so viri stresa na delovnem mestu, ki so najpogosteje prisotni in povzročajo zdravstveni absentizem med zaposlenimi. Prav zato smo v zadnjem sklopu anketnega vprašalnika anketirance povprašali po pogostosti in vzrokih za bolniško odsotnost.

Na delovnem mestu v organizaciji je stres povezan s časovnimi pritiski. Glavni izvor stresa na delovnem mestu v organizaciji je mogoče iskati v neurejenih medosebnih odnosih. Izpostavljenost zaposlenih stresu se kaže v njihovem psihičnem počutju, nezmožnosti kakovostnega opravljanja delovnih zadolžitev in nezadovoljstvu.

V zadnjih 12 mesecih je bilo več kot 20 % zaposlenih anketirancev, ki niso koristili bolniške odsotnosti. Stimuliranje zaposlenih, ki v koledarskem letu niso koristili bolniške odsotnosti, bi z izplačevanjem dodatkov k osnovni plači zmanjšalo pojav bolniške odsotnosti.

7.2 Metodološki pristop k raziskavi

Pri raziskavi smo uporabili anketni vprašalnik z zaprtim tipom vprašanj. Osnovo za razvoj anketnega vprašalnika predstavlja strokovna literatura. Pred izvedbo ankete smo zaposlene seznanili z namenom izvedbe anketnega vprašalnika in jim zagotovili njihovo anonimnost. Odgovori so bili obravnavani zaupno in uporabljeni izključno v namen diplomskega dela. Vprašalnik je bil veljaven in uporaben le v primeru, da je bil pravilno in v celoti izpolnjen.

Prvi del vprašalnika se nanaša na osnovne podatke zaposlenih – spol, starost in stopnjo končane izobrazbe. V prvem delu nas je zanimala še oblika zaposlitve in ali zaposleni svoje delo ocenjujejo kot stresno.

Drugi del anketnega vprašalnika se nanaša na izvor stresa na delovnem mestu, simptome stresa in absentizem (pogostost bolniške odsotnosti in vzroki odsotnosti). Anketiranci so s pomočjo petstopenjske lestvice odgovarjali na vprašanja, vezana na dejavnike stresa v delovnem okolju, simptome stresa in zdravstveni absentizem. Pri tem ocena 5 pomeni, da se anketiranec v celoti strinja z navedeno trditvijo, in ocena 1, da se z navedenim ne strinja.

V nadaljevanju smo anketirance spraševali o pojavnosti simptomov stresa. Vprašalnik je v prvotni obliki dostopen na spletni strani podjetja Lek. Strokovnjaki s tega področja so sestavili vprašalnik za potrebe merjenja stopnje stresa. Vprašalnik je zanesljiv in veljaven ter je bil delno prilagojen potrebam diplomskega dela. Pri ocenjevanju opažanja znakov stresa so anketiranci z vrednostjo 5 izrazili pogosto opažanje navedenega simptoma stresa na delovnem mestu, z vrednostjo 1 pa popolno odsotnost navedenega simptoma.

Skupna vrednost 0–25 pri tem vprašanju pove, da posameznik stres obvladuje, vrednosti med 26 in 40 opozarjajo na izpostavljenost zaposlenega stresu, pri vrednostih 44–55 stres zaposlenega močno ogroža, vrednosti večje od 56 pa kažejo na fazo izgorevanja.

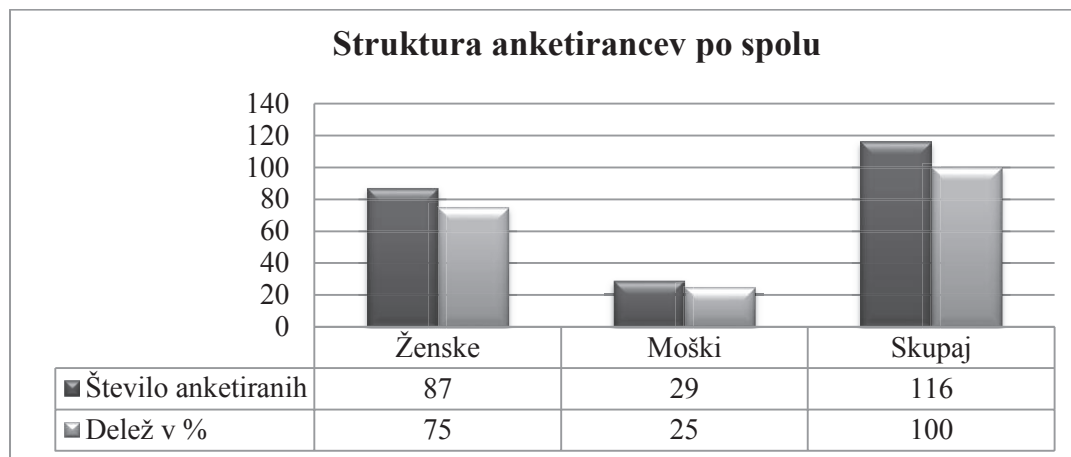
V zadnjem delu anketnega vprašalnika smo zaposlene vprašali po pogostosti in vzrokih odsotnosti z delovnega mesta (zdravstvenem absentizmu).

7.3 Opredelitev populacije

Anketni vprašalnik je bil v izpolnjevanje ponujen vsem zaposlenim v obravnavani organizaciji, z izjemo posameznikov, ki so bili odsotni v času izvajanja raziskave (dopust, bolniška odsotnost, porodniški dopust). Tako je bilo razdeljenih 142 anketnih vprašalnikov. Vrnjenih smo dobili 127 vprašalnikov, od teh je bilo 11 vprašalnikov neustrezno ali nepopolno rešenih, zaradi česar so bili izločeni iz nadaljnje analize. V analizo je bilo tako vključenih 116 anketnih vprašalnikov, kar predstavlja 81,7 % vseh zaposlenih v obravnavani organizaciji.

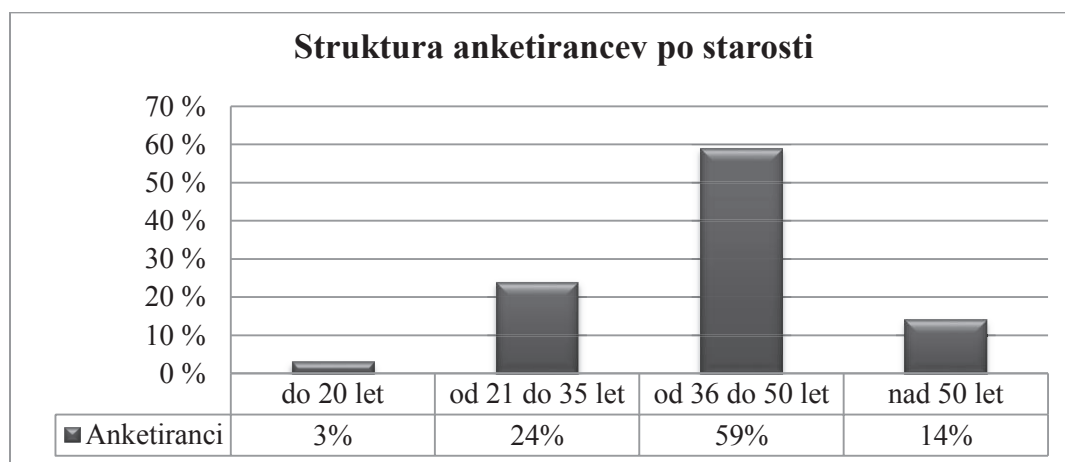
7.4 Obdelava in analiza podatkov

V obravnavani organizaciji je za potrebe **zaključne projektne naloge** v raziskavi sodelovalo 116 zaposlenih. Od tega je bilo 87 (75 %) žensk in 29 (25 %) moških, kot prikazuje slika 1.



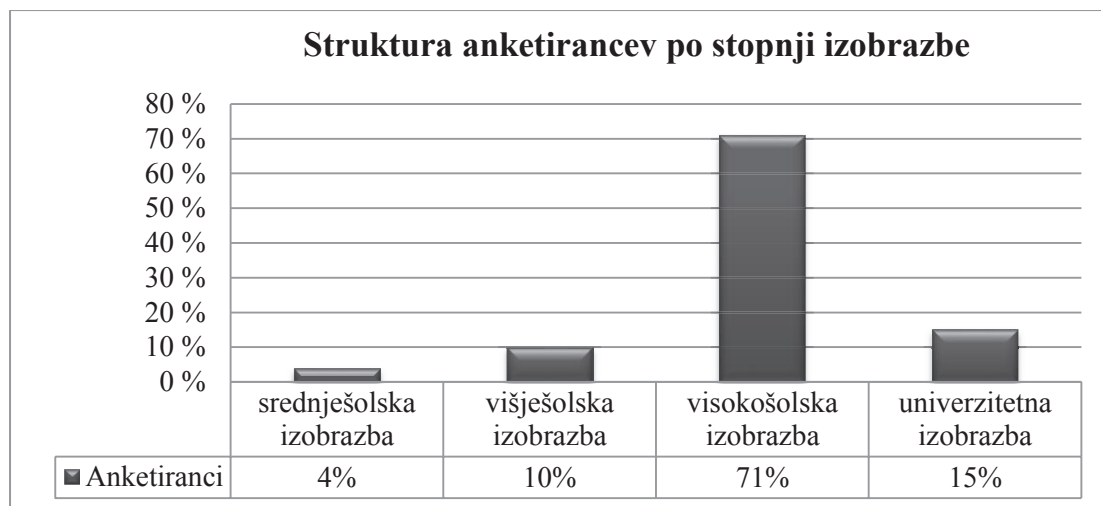
Slika 1: Struktura anketirancev po spolu

Slika 2 prikazuje strukturo zaposlenih po starosti – največji del zaposlenih predstavljajo ljudje srednjih let, v starosti od 36 do pod 50 let. Najmanjši del zaposlenih predstavljajo mladi v starosti do pod 20 let.



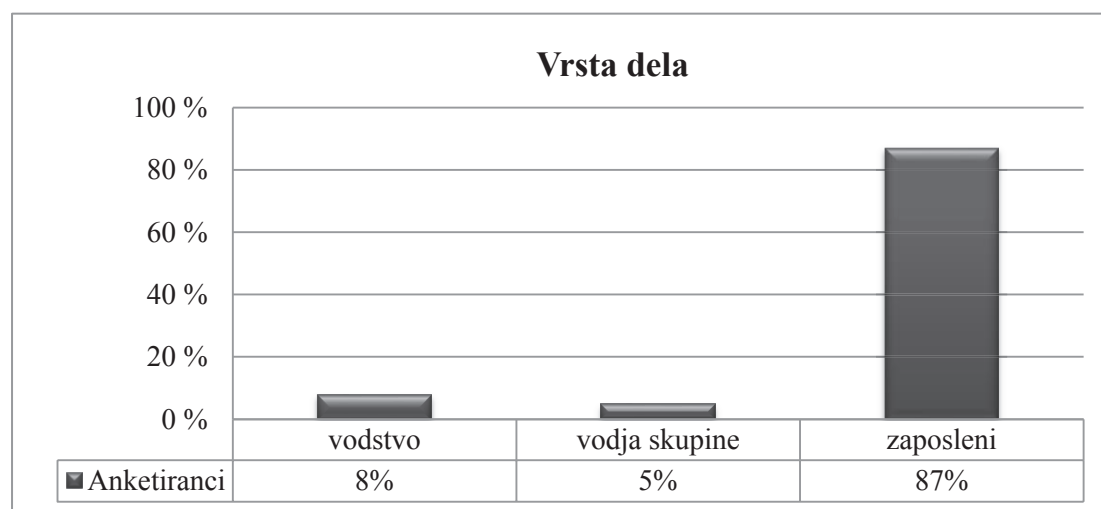
Slika 2: Struktura anketirancev po starosti

Slika 3 prikazuje izobrazbeno strukturo zaposlenih v organizaciji. Veliko število visokošolsko izobraženega kadra kaže na zahtevnost delovnega mesta in izražene potrebe organizacije po zaposlovanju visoko usposobljenega kadra (strokovni sodelavec, referent).



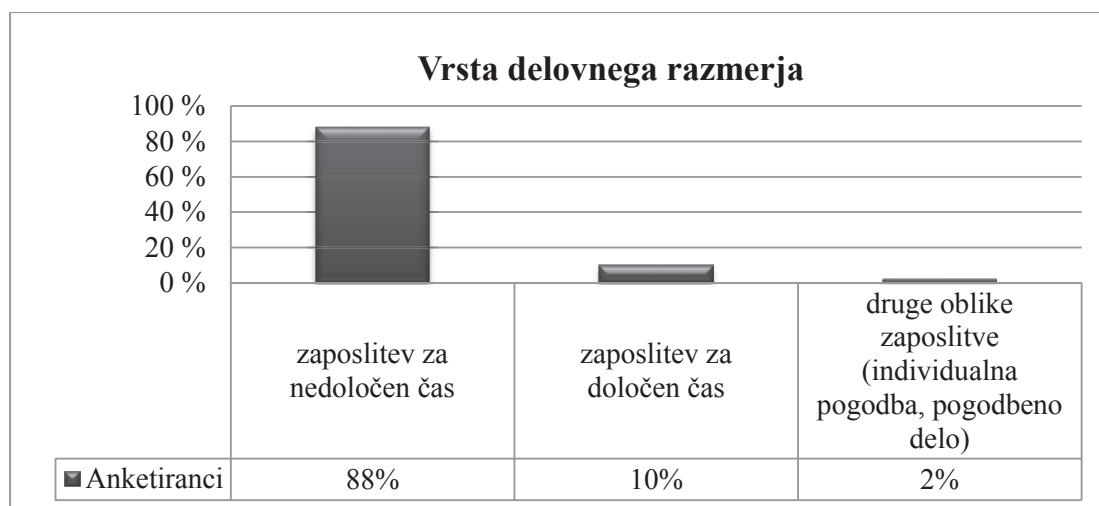
Slika 3: Kadrovska struktura glede na stopnjo izobrazbe

Ker je organizacija del javnega sektorja in trgu ponuja storitveno dejavnost, smo delo zaposlenih razdelili v tri skupine – vodstvo (višji management, direktor), vodje skupin – vodja (oddelek komercialne, oddelek nabave, oddelek prodaje, oddelek poprodajnih storitev) in zaposleni.



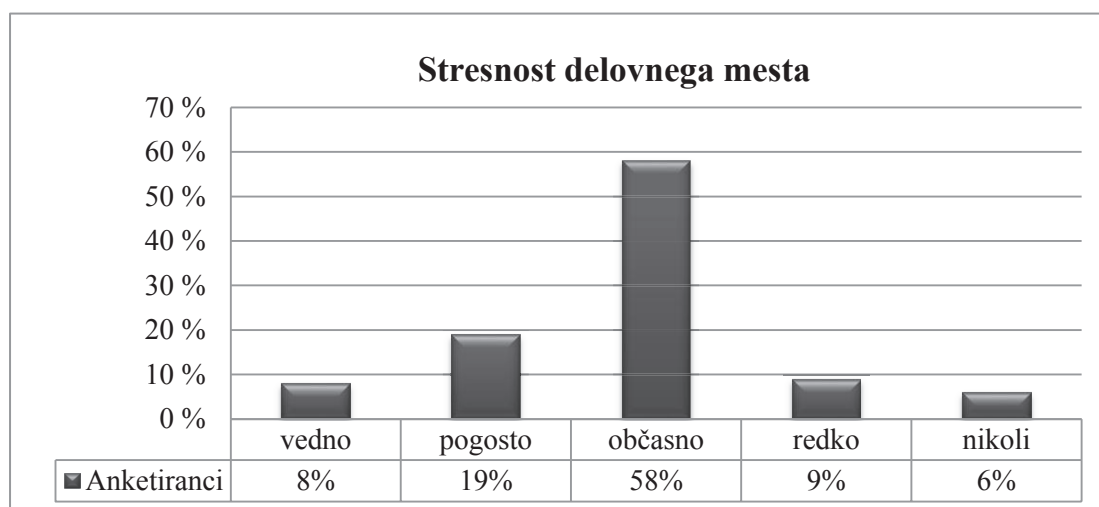
Slika 4: Vrsta dela, ki ga anketiranec opravlja

V podjetju so zaradi omejitev zaposlovanja nekaj novih zaposlenih zaposlili le za določen čas (večji obseg dela). Novo zaposleni imajo delovno razmerje sklenjeno za določen čas (10 %). Le manjši del zaposlenih ima drugačno obliko pogodbe o zaposlitvi (individualna pogodba).



Slika 5: Vrsta delovnega razmerja

Zaposleni so podali svojo subjektivno oceno izpostavljenosti stresu oz. so ocenili stresnost delovnega mesta. Pri tem je več kot polovica vprašanih delovno mesto ocenila kot občasno stresno (58 %). Anketiranci so v 19 % ocenili, da je njihovo delovno mesto pogosto stresno in v 8 % vedno stresno. Iz navedenega je moč sklepati, da več stresa doživljajo zaposleni na višjih položajih (vodstvo).



Slika 6: Stresnost delovnega mesta

V drugem delu ankete smo anketirance prosili, da s pomočjo petstopenjske lestvice izrazijo svoje strinjanje z navedenimi trditvami, ki so bile vse vezane na potencialni izvor stresa (stresne dejavnike) na delovnem mestu in absentizmu (odsotnost z dela).

Anketiranci so izrazili precejšnjo stopnjo obremenjenosti (44,8 %). Zaposleni so pogosto (42,2 %) pod časovnim pritiskom, pri svojem delu pa so redkeje ali nikoli izpostavljeni negativnim vplivom okolja (hrup, temperaturne razlike itd.). V 47,4 % zaposleni potrjujejo ustreznost delovnega časa.

Kot smo poudarila tudi v teoretičnem delu, so medsebojni odnosi pomemben dejavnik prijetnega delovnega okolja in potencialni izvor stresa. Manjši del zaposlenih (5,2 %) je izrazilo, da se v delovnem kolektivu ne počutijo sprejete, nasprotno 15,5 % anketirancev trditev potrjuje. Tako 92,2 % zaposlenih ocenjuje delovne odnose med zaposlenimi kot urejene. Enako dobri so odnosi z nadrejenimi (kar potrjuje 51,7 %).

Kadar so med nadrejenimi in zaposlenimi urejeni medsebojni odnosi, redkeje prihaja do psihičnih in fizičnih oblik nasilja na delovnem mestu. V 81 % se zaposleni strinjajo, da niso žrtev nobene oblike nasilja na delovnem mestu.

Zaposleni ocenjujejo, da jim podjetje v zadostni meri omogoča možnosti izobraževanja, zaposleni so za delo motivirani, pogoji napredovanja niso povsem jasni, kar zaposlenim onemogoča dobre pogoje napredovanja.

Zaposleni ocenjujejo, da je vodstvo organizacije slabo odprto za komunikacijo z zaposlenimi. V večji meri (50 %) s plačilom niso najbolj zadovoljni, posebni dosežki in opravljeno dodatno delo pa se v organizaciji ne nagrajujejo (38,8 %).

Zaposleni so v veliki meri zadovoljni z razporeditvijo delovnega časa in prostega časa (87,1 %), prav tako je večina zaposlenih pri opravljanju svojega dela deležna podpore družinskih članov in prijateljev (90,5 %).

Preglednica 2: Potencialni izvori stresa in absentizma

Potencialni izvori stresa in absentizem	Ne drži	Delno drži	Niti ne drži niti drži	Dokaj drži	Povsem drži
Pri delu sem večkrat obremenjen.	3,4 %	31,9 %	9,5 %	44,8 %	10,3 %
Moje delo in delovne naloge (postopki) so natančno določeni.	0,0 %	5,2 %	31,9 %	48,3 %	14,7 %
Pri svojem delu sem pod časovnim pritiskom.	0,0 %	15,5 %	23,3 %	19,0 %	42,2 %
Pri delu sem izpostavljen/-a temperaturnim razlikam, hrupu, prahu in delu z nevarnimi snovmi.	69,8 %	18,1 %	5,2 %	6,9 %	0,0 %
Delovni čas mi popolnoma ustreza.	19,8 %	7,8 %	25,0 %	31,9 %	15,5 %
V delovnem kolektivu se počutim sprejetega/-to.	5,2 %	3,4 %	37,9 %	16,4 %	37,1 %
Odnosi z nadrejenimi so urejeni.	0,0 %	17,2 %	31,0 %	49,1 %	2,6 %
Odnosi s sodelavci so urejeni.	0,0 %	5,2 %	2,6 %	10,3 %	81,9 %

Potencialni izvori stresa in absentizem	Ne drži	Delno drži	Niti ne drži niti drži	Dokaj drži	Povsem drži
Na delovnem mestu nisem žrtev psihičnega ali fizičnega nasilja.	0,0 %	4,3 %	11,2 %	3,4 %	81,0 %
V organizaciji je poskrbljeno za rekreacijo zaposlenih.	0,0 %	44,0 %	12,1 %	16,4 %	27,6 %
Za delo sem motiviran/-a.	2,6 %	10,3 %	12,9 %	49,1 %	25,0 %
Sodelavci spoštujejo moje razmišljanje in občutke.	0,0 %	4,3 %	1,7 %	35,3 %	58,6 %
Točno vem, kakšni so pogoji napredovanja.	13,8 %	10,3 %	11,2 %	40,5 %	24,1 %
Podjetje mi omogoča izobraževanje in usposabljanje.	14,7 %	9,5 %	31,9 %	27,6 %	16,4 %
Ne bojim se, da bi izgubil/-a službo.	6,0 %	10,3 %	31,9 %	38,8 %	12,9 %
Natančno vem, kaj se od mene na delu pričakuje.	1,7 %	7,8 %	46,6 %	12,1 %	31,9 %
Menim, da imam dobre možnosti za napredovanje in osebni razvoj.	30,2 %	25,0 %	10,3 %	27,6 %	6,9 %
Pri svojem delu sem odgovoren/-a za druge ljudi.	23,3 %	13,8 %	19,0 %	27,6 %	16,4 %
Pri svojem delu sem odgovoren za denar, stroje.	83,6 %	1,7 %	5,2 %	6,0 %	3,4 %
Vodstvo organizacije je odprto in iskreno v komunikaciji.	12,1 %	41,4 %	27,6 %	5,2 %	13,8 %
V organizaciji se dobro počutim.	4,3 %	6,9 %	7,8 %	27,6 %	53,4 %
Vodja me pri delu podpira in spodbuja.	2,6 %	12,9 %	27,6 %	18,1 %	38,8 %
Zadovoljen/-a sem s plačo.	29,3 %	20,7 %	31,0 %	15,5 %	3,4 %
Poleg plače sem nagrajen/-a za prispevke in dosežke.	38,8 %	52,6 %	4,3 %	4,3 %	0,0 %
Zadovoljen/-a sem z ravnotežjem med delom in zasebnim časom.	0,0 %	6,0 %	6,9 %	63,8 %	23,3 %
Za opravljanje dela imam popolno podporo družine.	0,0 %	0,0 %	9,5 %	16,4 %	74,1 %

Preglednica 3 prikazuje simptome stresa, s katerimi se zaposleni v obravnavani organizaciji pogosteje ali redkeje srečujejo. 37,9 % anketirancev pogosteje razmišlja o težavah na delovnem mestu tudi doma, v 25,9 % se je anketirancem zelo zmanjšala odpornost in so tako bolj dovzetni za bolezni. Nezadovoljstvo pri delu redko ali nikoli občuti 62,1 % anketirancev, kar je vsekakor spodbuden podatek. Prav tako zaposleni v redkih primerih težko sprejemajo pomembne odločitve (6 %). Anketiranci kljub dovolj spanja pogosto občutijo utrujenost (35,3 %). Več kot polovica anketirancev pogosto (25 %) ali zelo pogosto (36,2 %) občuti fizično in psihično izčrpanost. Med nekaterimi zaposlenimi se je pojavila potreba po spremembi prehranjevalnih navad ali drugih navad (povečano pitje kave, večje število pokajenih cigaret). Zaposleni so v večini še vedno občutljivi za čustva drugih. Tudi komunikacija zaposlenih z okoljem (prijatelji in družina) je v zadostni meri sprejemljiva in le redko prihaja do motenj in napetosti v komunikaciji, ki bi jih lahko povezovali s stresom na delovnem mestu. Pojavljajo se primeri pozabljivosti, nekateri zaposleni se težje zberejo.

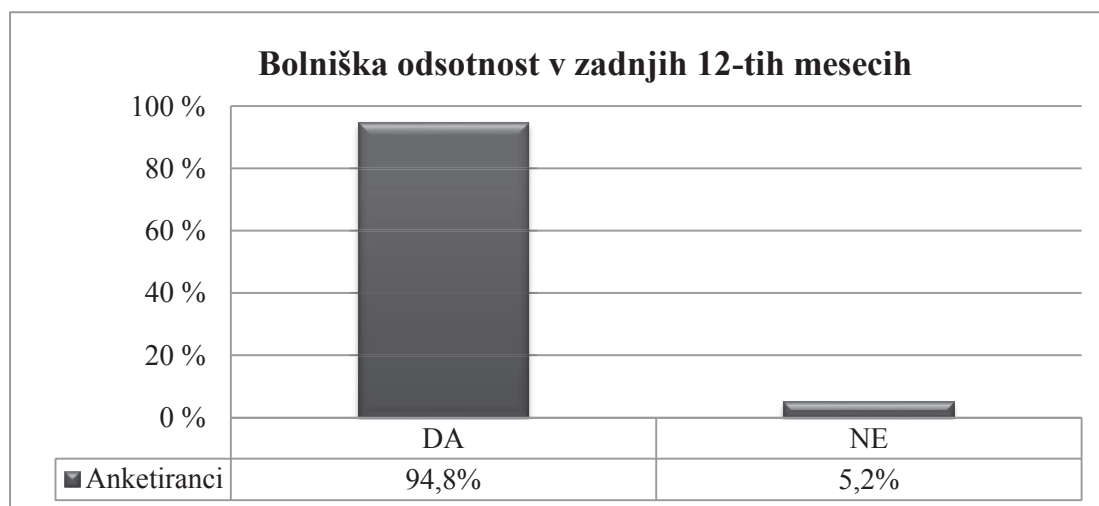
Delo zaposlenih ne dolgočasi, redko se spopadajo z občutkom praznine in depresivnimi stanji. V 10 % se anketiranci strinjajo, da na delo hodijo zgolj zaradi plačila, 40,5 % jih pri tem ostaja neopredeljenih. Slednje pomeni, da plačilo ne predstavlja glavnega motivatorja, prav tako pa ni zanemarljivo.

Preglednica 3: Simptomi stresa

Simptomi stresa	Nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Zelo pogosto
Doma razmišljam o težavah na delovnem mestu.	9,5 %	14,7 %	21,6 %	37,9 %	16,4 %
Zmanjšala se mi je odpornost proti boleznim.	7,8 %	19,0 %	33,6 %	13,8 %	25,9 %
Pri delu ne občutim zadovoljstva.	14,7 %	47,4 %	18,1 %	12,1 %	7,8 %
Težko sprejemam pomembne odločitve.	35,3 %	23,3 %	27,6 %	7,8 %	6,0 %
Četudi dovolj spim, sem utrujen/-a.	5,2 %	10,3 %	26,7 %	35,3 %	22,4 %
Hitro se razburim zaradi malenkosti.	16,4 %	13,8 %	33,6 %	23,3 %	12,9 %
Počutim je uničenega/-o zaradi odgovornosti pri delu.	9,5 %	26,7 %	21,6 %	16,4 %	25,9 %
Delo opravljam manj kakovostno, kot bi ga lahko.	13,8 %	19,8 %	38,8 %	16,4 %	11,2 %
Čutim fizično in psihično izčrpanost.	5,2 %	18,1 %	15,5 %	25,0 %	36,2 %

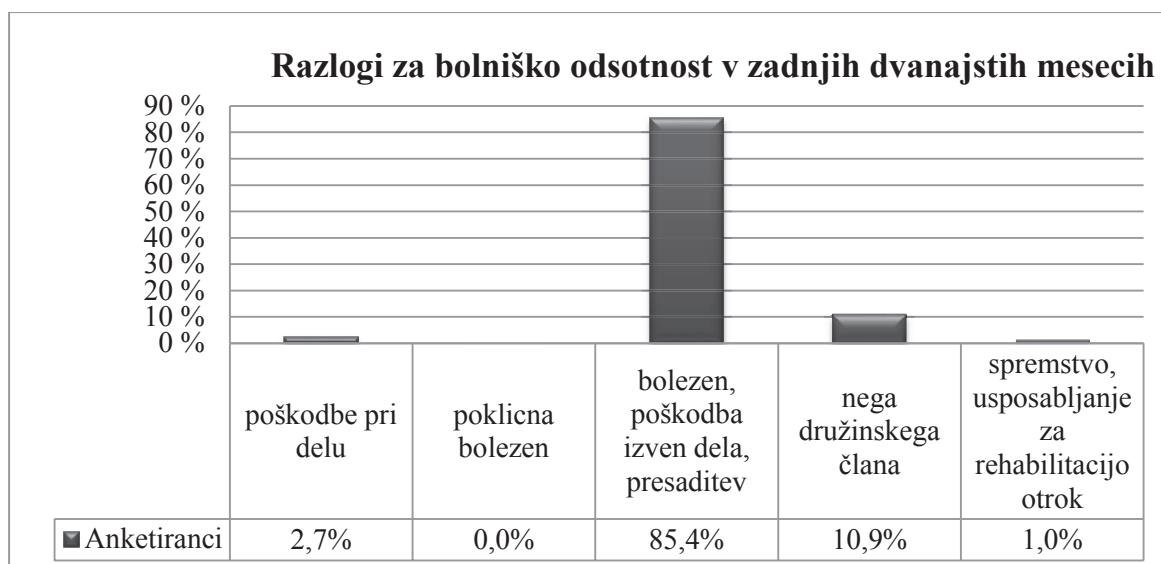
Simptomi stresa	Nikoli	Redko	Občasno	Pogosto	Zelo pogosto
Jem več oz. manj kot običajno/spijem več kave ali pokadim več cigaret, da bi lažje delal/-a.	26,7 %	22,4 %	23,3 %	15,5 %	12,1%
Težave in čustva drugih me ne ganejo.	54,3 %	24,1 %	9,5 %	6,9 %	5,2 %
Moja komunikacija z okoljem je napeta (družina, sodelavci).	29,3 %	22,4 %	16,4 %	18,1 %	13,8 %
Težko se zberem.	10,3 %	23,3 %	38,8 %	15,5 %	12,1 %
Pozabljiv/-a sem.	6,0 %	19,0 %	36,2 %	13,8 %	25,0 %
Hitro se začnem dolgočasiti.	31,0 %	36,2 %	15,5 %	11,2 %	6,0 %
Čutim praznino in depresijo zaradi svojega dela.	66,4 %	8,6 %	14,7 %	6,9 %	3,4 %
Na delo hodim le zaradi plačila.	12,1 %	25,0 %	40,5 %	12,1 %	10,3 %

V preteklih 12 mesecih je bilo 94,8 % anketirancev vsaj en dan bolniško odsotnih, le 5,2 % vseh anketirancev ni koristilo niti dneva bolniške odsotnosti. Vzroki bolniške odsotnosti so lahko različni.



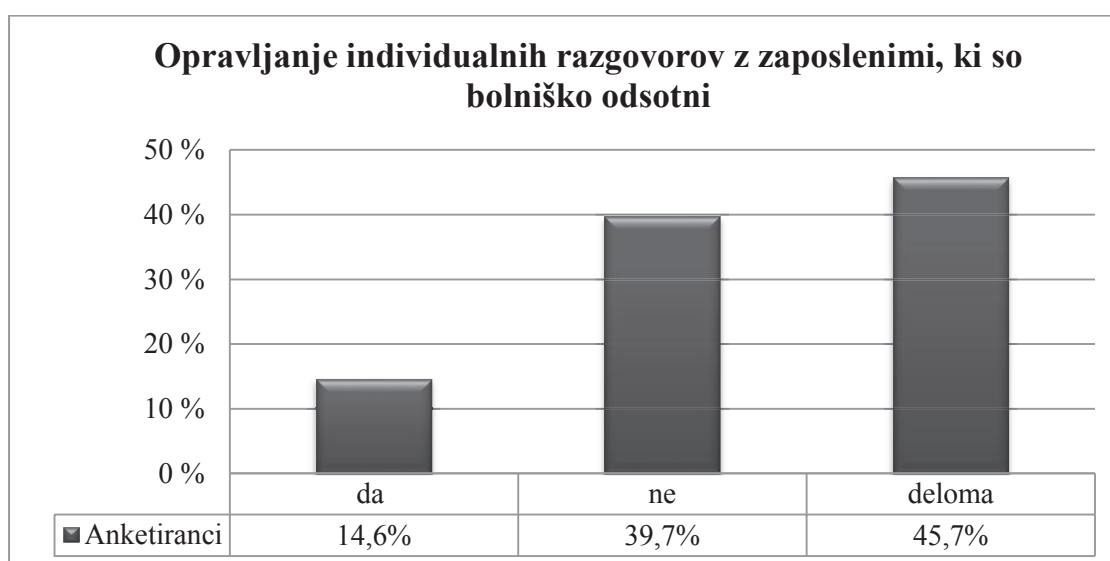
Slika 7: Bolniška odsotnost v zadnjih dvanajstih mesecih

Najpogostejši vzrok bolniške odsotnosti zaposlenih je bolezen, poškodba zunaj dela ali presaditev (85,4 %), nihče od anketirancev ni bil bolniško odsoten zaradi poklicne bolezni. Le ena oseba (1 %) pa je bila bolniško odsotna z dela zaradi spremstva ali usposabljanja za rehabilitacijo otroka, kot prikazuje slika 8.



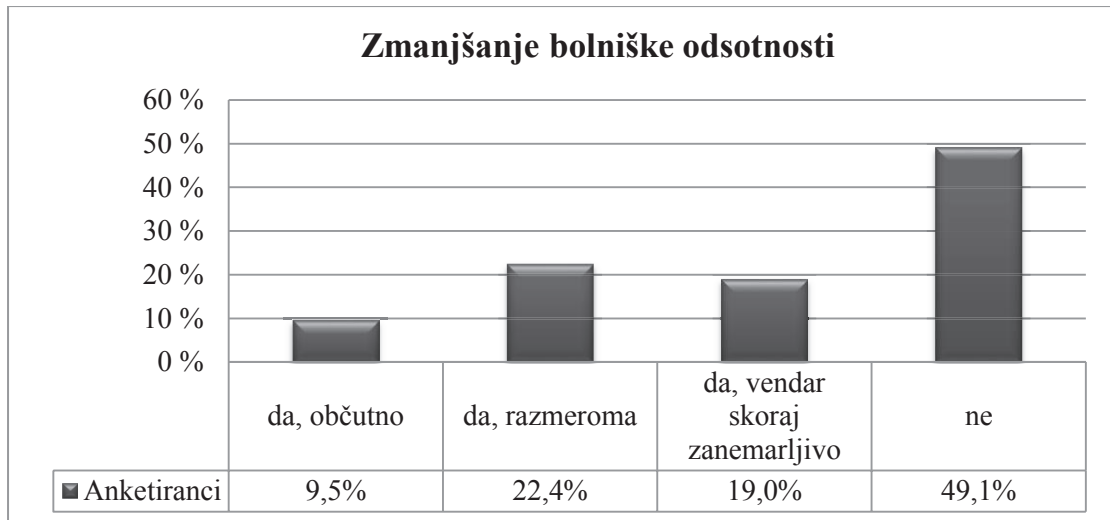
Slika 8: Razlogi za bolniško odsotnost v zadnjih dvanajstih mesecih

V obravnavani organizaciji opravljajo razgovore z zaposlenimi, ki so pogosteje bolniško odsotni, zaradi različnih vzrokov. Anketiranci v 45,7 % menijo, da se razgovori opravljajo le deloma, v 39,7 % pa menijo, da se sploh ne izvajajo.



Slika 9: Opravljanje individualnih razgovorov z zaposlenimi, ki so bolniško odsotni

Kot prikazuje slika 10, so anketiranci v 49,1 % mnenja, da finančna stimulacija zaposlenih, ki v celotnem koledarskem letu niso bolniško odsotni, ne bi zmanjšala absentizma. V 9,5 % anketiranci ocenjujejo, da bi takšna poteza vodstva organizacije pripomogla k zmanjšanju absentizma.



Slika 10: Zmanjšanje bolniške odsotnosti

8 INTERPRETACIJA IZSLEDKOV RAZISKAVE

V današnjem svetu ekonomske in finančne nestabilnosti je varna oblika zaposlitve tista, ki ljudem vsaj navidezno nudi obliko varnosti in stabilnosti. Prav izguba slednjega je lahko močan stresni dejavnik.

Med zaposlenimi prevladuje kader srednjih let. Ob dejstvu, da kolektiv ni najmlajši, ocenjujemo, da se bo z leti povečevalo število stresnih motenj (poklicne, duševne motnje), ki bi utegnile povečati število bolniških odsotnosti zaposlenih.

Manjši posamezniki, ki v zadnjih dvanajstih mesecih niso bili nikoli bolniško odsotni, so predvsem moški poznih srednjih let, ki imajo, statistično gledano, odrasle otroke, so zdravi (brez kroničnih bolezni) in imajo višjo ali visoko izobrazbo.

Z namenom zagotavljanja zmanjšanja absentizma v podjetjih vse pogosteje izvajajo individualne pogovore z zaposlenimi, ki so pogosteje bolniško odsotni. Namen teh razgovorov je zaposlenim nuditi pomoč in podporo. Tudi različne oblike stimulacije zaposlenih z dodatkom k plači postajo vse pogostejše.

9 SKLEP

Zavedanje vzrokov stresa je pomemben korak posameznika in organizacije, ki vodi k učinkovitemu obvladovanju stresnih situacij in zmanjšanju absentizma. Pogosto je stres na delovnem mestu povezan s posameznikovim doživljanjem situacij in s cilji, ki so težko dosegljivi. Dolgotrajne neprijetne situacije, ki so posledica neskladja med zahtevami delovnega okolja in zmogljivostjo zaposlenega, vodijo v nastanek stresa, zaposleni postane nemotiviran za delo, pojavijo se depresije in druge oblike motenj, izgorevanje.

Kadar stresa ni mogoče obvladati, posameznik zaradi dolgotrajne izpostavljenosti stresnim dejavnikom zboli. Slednje predstavlja možnost tako zaposlenim kot organizaciji, da prepoznajo glavne izvore stresa, ki jih definirajo in odpravijo oziroma omilijo. Hkrati se pojavi možnost vzpostavljanja novih vezi med zaposlenimi, odstranjevanja nasprotij med pričakovanji delovnega mesta in sposobnostmi zaposlenih ter vzpostavljanja novih medsebojnih odnosov.

Ugotovitve iz teoretičnega dela naloge je moč potrditi, saj zaposlenim najpogostejši stresor predstavljajo neurejeni medosebni odnosi. Simptomi stresa se kažejo v utrujenosti (kljub zadostnemu spanju), pozabljivosti, fizični in psihični izčrpanosti ter padcu odpornosti, s čemer postanejo dovzetnejši za bolezni.

Zaposleni glede na vrsto delovnega mesta niso izpostavljeni negativnim vplivom okolja, delno so zadovoljni z delovnikom, ki omogoča ugodno razporeditev delovnih ur in časa, ki posamezniku ostane za prosti čas in okolico (družino, prijatelje). Kadar so zaposleni zadovoljni z delom in delovnim okoljem, kadar so za delo motivirani, prejemajo spoštovanje in podporo sodelavcev in okolja (družine) ter so mnogo bolj odporni na dejavnike stresa.

V preteklih 12 mesecih je bilo 94,8 % anketirancev vsaj en dan bolniško odsotnih, le 5,2 % vseh anketirancev ni koristilo niti dneva bolniške odsotnosti. Vzroki bolniške odsotnosti so lahko različni.

Mesečni dodatek k plači (navadno v obliki 5 % neto plače) se izplača zaposlenim, ki v zadnjih 12 mesecih (koledarskem letu) ni koristil bolniške odsotnosti. Pri tem je treba misliti na to, da bi zaposleni delali tudi v času, ko bi bili bolni ali drugače nezmožni opravljati svoje delo, pri čemer bi bili prisotni na delovnem mestu, vendar bi bila njihova produktivnost zmanjšana. Zaposleni bi namesto koriščenja bolniških odsotnosti v času bolezni koristili proste dni, ki so zakonsko določeni (dopust). Navedeni ukrep pa bi lahko omejil koriščenje navideznih bolniških odsotnosti, ko zaposleni zaradi različnih osebnih razlogov izostanejo z dela, pri tem pa pridobijo ustrezno bolniško potrdilo, ki opravičuje njihovo zadržanost z dela. Z vidika delodajalca ukrep stimuliranja zaposlenih z dodatkom ni vedno dober, saj lahko v manjšem odstotku res pomeni zmanjšanje bolniških odsotnosti, vendar lahko pomeni tudi nižjo produktivnost zaposlenih in posledično kasneje dolgotrajnejše bolezenske odsotnosti.

LITERATURA

- Bilban, Marjan. 2009. Stres v delovnem okolju. V *5. Cvahtetovi dnevi javnega zdravja 2009*, 21 – 34. Ljubljana: Medicinska fakulteta, v tisku.
- Bilban, Marjan. 2014. Kako prepoznati stres v delovnem okolju. Coaching za več zdravja in dobrega počutja zaposlenih. V *Zbornik prispevkov 5. konference kariernih coachev*, 14–25. Ljubljana: Glotta Nova.
- Božič, Mija. 2003. *Stres pri delu: priročnik za prepoznavanje stresa pri delu poslovnih sekretarjev*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Bycio, Peter. 1992. Job Performance and Absenteeism: A Review and Meta-Analysis. *Human Relations* 45 (2); 193–220.
- Čuk, Ana. 1966. *Psiho-socialni aspekti absentizma v industriji*. Ljubljana: Inštitut za sociologijo in filozofijo pri UL.
- Fatur-Videtič, Andrejka in Tatjana Šilc. 1998. *Ocenjevanje delovne zmožnosti*. V *Ocenjevanje delovne zmožnosti, invalidnosti in telesne okvare pri kardioloških bolnikih : simpozij*, 23. in 24. oktobra 1998 Ljubljana, ur. Gabrijela Dšuban. 47 – 53. Ljubljana : Gospodarski vestnik.
- Florjančič, Jože, Marko Ferjan in Mojca Bernik. 1999. *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Florjančič, Jože. 1994. *Planiranje kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Heller Robert in Tim Hindle. 2001. *Veliki poslovni priročnik*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Hoggan, L. Benjamin in Maureen F. Dollard. 2007. Efford-reward imbalance at work and driving anger in ana Australian community sample: Is there a link between work stress and road rage? *Accident Analysis and Prevention* 39 (6): 1286–1295.
- Lanz, H. Arnold. 1998. *Die Stressfreie Organization*. Kilchberg: SmartBooks.
- Logar, Marjeta. 2011. *Dejavnik stresa na delovnem mestu in njihov vpliv na zdravstveni absentizem*. Magistrsko delo, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper.
- Luban-Plozza, Boris in Ugo Pozzi. 1994. *V sožitju s stresom*. Ljubljana: DZS.
- McLean, Alan A. 1980. *Work Stress*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Merkač Skok, Marjana. 2005. *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Univerza na primorskem, Fakulteta za management.
- Meško, Maja. 2011. *Stres na delovnem mestu : visokošolski učbenik z recenzijo*. Ljubljana : Zavod za varnostne strategije pri Univerzi v Mariboru.
- Newhouse, Peter. 2000. *Življenje brez stresa*. Ljubljana: Tomark.
- Perčič, Polona. 2011. Problematika odsotnosti z dela in primeri dobre prakse absentizma. V *Zbornik 8. festivala raziskovanja ekonomije in managementa*, 97-105. Koper: Fakulteta za management.
- Ranc, Irena. 2003. *Vpliv pogojev dela na bolezensko odsotnost v malih podjetjih*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Schmidt, Aleksander. 2001. *Najmanj, kar bi morali vedeti o stresu*. Ljubljana: samozaložba.

- Starc, Radovan. 2007. *Od stresa do debelosti, zvišanih maščob, arterijske hipertenzije, depresije, srčnega infarkta, kapi in prezgodnje smrti*. Ljubljana: Sirius AP.
- Starc, Tina. 2009. Izgorelost – ali se pojavlja tudi pri mentorjih in učiteljih? V *Znanje – pot k odlični zdravstveni negi*, ur. Dan Stane Kavalič, 29-43. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta.
- Šetina Čož, Martina. 2009. *Dejavniki izgorevanja zaposlenih*. Magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede Kranj.
- Taylor & Francis Group content. B.1. Vstopna stran.
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14635240.2005.10708048?journalCode=rhpe20&#preview> (22.4.2015).
- Teržan, Metka. 1999. *Absentizem in njegovo proučevanje*. Portorož: Zbornik GV.
- Treven, Sonja. 2005. *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV Založba.
- Vučkovič, Radomir. 2008. *Obvladovanje zdravstvenega absentizma*. Ljubljana: ZZS
- Zajec, Diana. 2005. *Zdravilo za absentizem*. Ljubljana: Delo.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13.
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ). *Uradni list RS*, št. 100/05.
- Živoder, Andreja. 2004. *Analiza vzrokov absentizma, primerjava Slovenije in EU*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Žmavc, Urška. 2007. *Problem absentizma v proizvodnem podjetju*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

PRILOGA

Priloga 1 Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni,

moje ime je Daša Fabjan Perko, sem študentka Fakultete za management Univerze na primorskem. Naslov moje zaključne projektne naloge je Dejavniki stresa in vpliv stresa na zdravstveni absentizem v organizaciji X. Anketa je anonimna. Rezultati bodo uporabljeni v raziskavi.

Zahvaljujem se vam za sodelovanje.

Demografski dejavniki

Spol anketiranca:

M Ž

Starostna skupina:

- a) Do 20 let.
- b) Od 21 do 35 let.
- c) Od 36 do 50 let.
- d) Več kot 50 let.

Stopnja izobrazbe:

- a) Srednješolska.
- b) Višješolska.
- c) Visokošolska.
- d) Univerzitetna.

Vrsta dela, ki ga opravljate:

- a) Vodstvo.
- b) Vodja skupine.
- c) Zaposleni.

Delovno razmerje:

- a) Za nedoločen čas.
- b) Za določen čas.

Bi svoje delo opisali kot stresno?

- a) Vedno.
- b) Pogosto.
- c) Občasno.
- d) Redko.
- e) Nikoli.

Priloga 1

- 1) V tabeli so navedene nekatere trditve, povezane s potencialnimi izvori stresa na delovnem mestu in z absentizmom. Izrazite strinjanje s posamezno trditvijo s pomočjo naslednje lestvice: 1 – ne drži, 2 – delno drži, 3 – niti ne drži niti drži, 4 – dokaj drži, 5 – popolnoma drži.

Pri delu sem večkrat obremenjen/-a.	1	2	3	4	5
Moje delo in delovne naloge (postopki) so natančno določeni.	1	2	3	4	5
Pri svojem delu sem pod časovnim pritiskom.	1	2	3	4	5
Pri delu sem izpostavljen/-a temperaturnim razlikam, hrupu, prahu in delu z nevarnimi snovmi.	1	2	3	4	5
Delovni čas mi popolnoma ustreza.	1	2	3	4	5
V delovnem kolektivu se počutim sprejetega/-to.	1	2	3	4	5
Odnosi z nadrejenimi so urejeni.	1	2	3	4	5
Odnosi s sodelavci so urejeni.	1	2	3	4	5
Na delovnem mestu nisem žrtev psihičnega ali fizičnega nasilja.	1	2	3	4	5
V organizaciji je poskrbljeno za rekreacijo zaposlenih.	1	2	3	4	5
Za delo sem motiviran.	1	2	3	4	5
Sodelavci spoštujejo moje razmišljanje in občutke.	1	2	3	4	5
Točno vem, kakšni so pogoji napredovanja.	1	2	3	4	5
Podjetje mi omogoča izobraževanje in usposabljanje.	1	2	3	4	5
Ne bojim se, da bi izgubil/-a službo.	1	2	3	4	5
Natančno vem, kaj se od mene na delu pričakuje.	1	2	3	4	5

Menim, da imam dobre možnosti za napredovanje in osebni razvoj.	1	2	3	4	5
Pri svojem delu sem odgovoren/-a za druge ljudi.	1	2	3	4	5
Pri svojem delu sem odgovoren/-a za denar, stroje.	1	2	3	4	5
Vodstvo organizacije je odpro in iskreno v komunikaciji.	1	2	3	4	5
V organizaciji se dobro počutim.	1	2	3	4	5
Vodja me pri delu podpira in spodbuja.	1	2	3	4	5
Zadovoljen/-a sem s plačo.	1	2	3	4	5
Poleg plače sem nagrajen/-a za prispevke in dosežke.	1	2	3	4	5
Zadovoljen/-a sem z ravnotežjem med delom in zasebnim časom.	1	2	3	4	5
Za opravljanje dela imam popolno podporo družine.	1	2	3	4	5

2) Ali pri sebi opazate navedene simptome stresa?

1 – nikoli 2 – redko 3 – občasno 4 – pogosto 5 – zelo pogosto

Doma razmišljam o težavah na delovnem mestu.	1	2	3	4	5
Zmanjšala se mi je odpornost proti boleznim.	1	2	3	4	5
Pri delu ne občutim zadovoljstva.	1	2	3	4	5
Težko sprejemam pomembne odločitve.	1	2	3	4	5
Četudi dovolj spim, sem utrujen/-a.	1	2	3	4	5
Hitro se razburim zaradi malenkosti.	1	2	3	4	5

Priloga 1

Počutim se uničenega/-o zaradi odgovornosti pri delu.	1	2	3	4	5
Delo opravljam manj kakovostno, kot bi ga lahko.	1	2	3	4	5
Čutim fizično in psihično izčrpanost.	1	2	3	4	5
Jem več oz. manj kot običajno, spijem več kave ali pravega čaja, pokadim več cigaret, da bi lažje delal/-a.	1	2	3	4	5
Težave in čustva drugih me ne ganejo.	1	2	3	4	5
Moja komunikacija z okoljem je napeta (družina, sodelavci).	1	2	3	4	5
Težko se zberem.	1	2	3	4	5
Pozabljiv/-a sem.	1	2	3	4	5
Hitro se začnem dolgočasiti.	1	2	3	4	5
Čutim praznino in depresijo zaradi svojega dela.	1	2	3	4	5
Na delo hodim le zaradi plačila.	1	2	3	4	5

3) Ali ste bili v preteklih 12 mesecih v bolniškem staležu?

- a) Da.
- b) Ne.

- 4) Če ste bili v preteklih 12 mesecih bolniško odsotni, navedite razlog bolniške odsotnosti.
- a) Poškodba pri delu.
 - b) Poklicna bolezen.
 - c) Bolezen, poškodba zunaj dela, presaditev.
 - d) Nega družinskega člana.
 - e) Sprememstvo, usposabljanje za rehabilitacijo otrok.
- 5) Ali organizacija izvaja individualne razgovore z zaposlenimi, ki so odsotni (bolniška odsotnost)?
- a) Da.
 - b) Deloma.
 - c) Ne.
- 6) Bi se po vašem mnenju bolniška odsotnost zmanjšala, če bi zaposlene, ki niso bili bolniško odsotni, stimulirali s 5-odstotnim mesečnim dodatkom k osnovi plače ali če bi se povečala osnova za letni regres za delavce, ki niso koristili bolniške odsotnosti v koledarskem letu?
- a) Da, občutno.
 - b) Da, razmeroma.
 - c) Da, vendar skoraj zanemarljivo.
 - d) Ne .