

POMEN ZAVZETIH IN VKLJUČENIH ZAPOSLENIH V 2023

Kot posledica številnih globalnih pretresov so se razlike med zaposlenimi poglobile, njihovo duševno ravnovesje pa zamajalo. Trajna skrb za duševno zdravje in dobro počutje zaposlenih predstavlja priložnost za podjetja, vodje in HR strokovnjake, da krepijo zavzetost in spodbujajo vključenost zaposlenih.

Duševno zdravje predstavlja stanje dobrega počutja, v katerem posameznik razvija svoje sposobnosti, se spoprijema s stresom v vsakdanjem življenju, učinkovito in plodno dela ter prispeva v svojo skupnost.¹ Duševno zdravje torej pomembno vpliva na to, kako razmišljamo, komuniciramo, se učimo in osebnostno rastemo, zato je dobro duševno zdravje eden izmed pogojev za dobre medosebne odnose in uspešnost pri delu.

Zaposleni zaskrbljeni in pod stresom

Krizni časi so za zaposlene prinesli številne negotovosti (finančna, socialna, zdravstvena, itd.), ki so pomembno vplivale na njihovo duševno ravnovesje. Izsledki Gallupove mednarodne študije iz leta 2021 so pokazali, da zaposlene po vsem svetu bremenijo težave s področja dela kot tudi zasebnega življenja, zaradi česar so pod velikih stresom.² Tudi slovenska delovna populacija se sooča s težavami na področju duševnega zdravja. Kar 49 % slovenskih zaposlenih (tj. skoraj vsak drugi zaposleni) je v navedeni raziskavi v povprečju poročalo, da je v prejšnjem dnevu doživljalo veliko skrbi. Navedeni podatek nas uvršča celo nad evropsko povprečje (37 %). Skrb vzbujajoč podatek je tudi, da je več kot tretjina slovenskih zaposlenih (36 %) poročala, da je v prejšnjem dnevu doživela veliko stresa.

Posameznik, ki je obremenjen s skrbi in stresom, ne more tvorno sodelovati in učinkovito prispevati v svojo delovno sredino, zlasti ne v časih nenadnih sprememb in trajne negotovosti. Zato je potrebno duševno zdravje in dobro počutje zaposlenih okrepiti in trajno ohranjati. Šele iz dobrega duševnega zdravja namreč izhajajo psihične kapacitete za posameznikovo hitro in učinkovito prilagajanje na vsakodnevne spremembe, s katerimi se srečuje tako pri delu kot v zasebnem življenju.³

Zavzetost in vključenost med prioritetami HR

Novejši globalni podatki potrjujejo povezavo med slabšim duševnim zdravjem zaposlenih ter upadom njihove zavzetosti za delo. Trend skoraj desetletnega naraščanja tako zavzetosti kot dobrega počutja zaposlenih se je namreč na žalost ustavil.² Slovenija tukaj ni nobena izjema. Manj kot petina slovenskih zaposlenih se v povprečju počuti zavzete (16 %), kar je sicer nekoliko višje od evropskega povprečja (14 %), vendar nižje od svetovnega povprečja (21 %).

Spodbudno pa je, da se HR strokovnjaki (v evropskem merilu) dobro zavedajo pomena spodbujanja zavzetosti kot tudi vključenosti zaposlenih. Po izsledkih raziskave Human & Work, ki je vključevala 810 HR strokovnjakov iz nemških, francoskih, španskih in italijanskih podjetij z več kot 50 zaposlenimi, sta namreč top prioriteta HR strokovnjakov v letu 2023 prav zavzetost in vključenost zaposlenih.⁴

Nekaj več kot tretjina (33 %) HR strokovnjakov tako meni, da lahko zavzetost zaposlenih povečajo zlasti z izboljšanjem timske kohezije, malo manj kot tretjina (30 %) jih vidi rešitev v izboljšanju prepoznavnosti zaposlenih, 32 % pa jih stavi na izboljšanje osmišljanja poslanstva podjetja preko sodelovanja zaposlenih v njegovi opredelitvi. Glede spodbujanja vključenosti malo manj kot tretjina HR strokovnjakov (30 %) prioriteto postavlja izvajanje opozorilnih sistemov za obravnavo nespoštljivega vedenja, medtem ko jih 28 % želi, da v podjetju sprejmejo bolj vključujoče politike zaposlovanja.

Celovita rešitev za podporo zaposlenim

Employee Assistance Program (EAP) predstavlja eno izmed bolj celovitih rešitev za spodbujanje zavzetosti in vključenosti zaposlenih. Gre namreč za mednarodno uveljavljen standardiziran program stalne (24/7) psihološke podpore zaposlenim in njihovim



ALENKA KOREZ GAJŠEK, mag. ZDŠ in dipl. kult., sodelavka v Inštitutu za razvoj in inovacije Ljubljana, d.o.o., ter prejemnica certifikata Workplace Inclusion Champion (W.I.C.)

TEŽAVE PRI DELU	TEŽAVE V ZASEBNEM ŽIVLJENJU	ZDRAVJE IN DOBRO POČUTJE
<ul style="list-style-type: none"> • Konflikti na delovnem mestu • Nadlegovanje, nasilje • Stres, izgorevanje • Karierni izzivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikti s partnerjem • Težave pri vzgoji otrok, skrbi za ostarele svojece • Različne izgube (ločitev, smrt v družini, itd.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Duševne stiske (tesnoba, potrtnost, itd.) • Krizni dogodki • Življenjski slog • Težave z obvladovanjem čustev, odvisnosti

Slika 1: Najpogostejše težave, ki jih naslavlja EAP

ožjim družinskim članom za reševanje različnih težav posameznika tako s področja dela kot tudi zasebnega življenja. Posamezniki na delovno mesto namreč pogosto, ne da bi se tega zavedali, prenašamo tudi nerešene težave iz zasebnega življenja, ki pomembno vplivajo na naše zdravje, počutje in delovno storilnost. Svetovanja v okviru EAP najpogosteje obravnavajo težave, ki so prikazane na zgornji sliki (slika 1).

EAP pa poleg tega vključuje tudi podporo podjetjem in organizacijam v različnih situacijah. Pri tem gre denimo za izobraževanja o skrbi za duševno zdravje zaposlenih, usmerjanje pri obravnavi zasvojenosti ali nasilja na delovnem mestu, pri komuniciranju z zaposlenimi v zahtevnih situacijah (npr. združitve) ter v primerih zadovoljevanja potreb specifičnih skupin zaposlenih (npr. starejši).⁵

Proces uspešne uvedbe EAP v podjetje

Uvedba storitve EAP v podjetje je celovit in postopen proces, v katerega morajo biti vključeni vsi deležniki; tako najvišje vodstvo kot vodje in zaposleni. Če bi morali izpostaviti najpomembnejši vidik za uspešno uvedbo EAP v podjetje, je to podpora močne organizacijske kulture preko ak-

tivne in trajne zaveze najvišjega vodstva podjetja.

Ker je področje duševnega zdravja, zlasti v povezavi z delovnim mestom, v slovenskem prostoru žal še vedno polno stigme in predsodkov, ključni vidik procesa uvedbe EAP v podjetje predstavljajo aktivnosti stalne promocije EAP kot tudi informiranja in osveščanja o pomenu ohranjanja in krepitev duševnega zdravja na delovnem mestu. Stalna promocija, posebej pa še aktivna podpora vodstva in informacije zadovoljnih uporabnikov storitve EAP, ki potujejo "od ust do ust" so najboljši napovedniki za visoko koriščenost storitev EAP.⁶

Vodje imajo pomembno vlogo pri napotovanju zaposlenih v EAP. Uspešna uvedba storitev EAP v podjetje tako mora vključevati tudi izobraževanja za vodje, v sklopu katerih ti pridobijo znanja, kako prepoznati težave v duševnem zdravju pri zaposlenih, ki vplivajo na medosebna trenja v kolektivu ter večšine, kako zaposlene ustrezno napotiti v koriščenje storitev EAP.⁶ V bistvu gre pri tem za izobraževanja iz psihološke prve pomoči.

Nadalje pa je skrb vzbujajoče, da podatki kažejo, da vodje v slovenskem prostoru v večini nimajo ustreznih strokovnih znanj in veščin za prepozna-

CILJI AGENDE ZA TRAJNOSTNI RAZVOJ DO LETA 2023	CILJI EAP
<ul style="list-style-type: none"> • Cilj 3. Poskrbeti za zdravo življenje in spodbujati splošno dobro počutje v vseh življenjskih obdobjih. 	<ul style="list-style-type: none"> • Spodbujanje duševno zdravih delovnih mest. • Spodbujanje dobrega počutja med zaposlenimi, vodji, strankami in družinami.
<ul style="list-style-type: none"> • Cilj 8. Spodbujati trajnostno, vključujočo in vzdržno gospodarsko rast, polno in produktivno zaposlenost ter dostojno delo za vse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prispevati h gospodarski rasti z več produktivnimi zaposlenimi. • Povečanje dostojanstva na delovnem mestu z aktivno obravnavo nadlegovanja, izključevanja itd.

Tabela 1: Skladnost ciljev Agende za trajnostni razvoj do leta 2030 (Združeni narodi) in ciljev EAP⁸

vanje znakov duševnih stisk in za ravnanje z zaposlenimi s težavami v duševnem zdravju.⁷ Zaposleni v Sloveniji na delovnih mestih tako pogosto ostajajo s težavami v duševnem zdravju, ki se ne rešujejo pravočasno, zaradi česar je resno ogrožena njihova delovna storilnost.

EAP v evropskem in slovenskem prostoru

Zaradi velike raznolikosti in kulturne kompleksnosti evropskih držav je EAP v evropskih podjetjih in organizacijah vse bolj razširjen in priljubljen.⁸ Gre namreč za bistveno rešitev na delovnem mestu za spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja zaposlenih, ki ima pomemben vpliv tako na zavzetost in vključenost zaposlenih kot tudi na širše poslovne in družbene potrebe (Tabela 1).

Podjetja in organizacije, ki storitev EAP uvedejo v svoja delovna okolja, ne le, da poskrbijo za dobro duševno ravnovesje svojih zaposlenih, temveč s tem krepijo tudi svojo družbeno odgovornost.

Velika prednost storitve EAP pred drugimi programi za krepitev in ohranjanje duševnega zdravja zaposlenih je tudi v takojšnji in stalni dostopnosti psihološke pomoči za hitro reševanje težav. V slovenskem prostoru je slednja še toliko bolj ključna. Podatki namreč kažejo, da smo med vsemi državami OECD v Sloveniji med letoma 2016 in 2021 beležili najvišji delež delovno sposobnih odraslih v duševni stiski, ki so želeli pomoč, a je niso mogli dobiti zaradi finančnih omejitev, čakalnih dob ali prevoza.⁹ Duševne stiske zaposlenih, ki niso naslovljene pravočasno, se pogosto odražajo v obliki zvišane bolniške odsotnosti z dela. Bolniške odsotnosti zaradi duševnih in vedenjskih motenj so že praviloma dolge, a so se v zadnjih treh letih v Sloveniji še podaljšale, in sicer kar za 9,45 dneva (leto 2019: 50,90 dni; leto 2021: 60,35 dni).¹⁰

Slabo duševno zdravje torej ne predstavlja breme samo za posameznika in skupnost, temveč tudi širše – gre za gospodarsko breme, ki predstavlja najmanj 4 % BDP države, največ zaradi absentizma, invalidskega upokojevanja in prezgodnje smrti.⁹ Tako tudi ni presenetljiv podatek, da je vlada RS na začetku letošnjega leta sprejela sklep, da bo leto 2023 razglasila za slovensko leto duševnega zdravja zaradi vse večje pomembnosti področja tako v evropskem kot svetovnem merilu.¹¹

Eno izmed ključnih okolij za naslavljanje področja duševnega zdravja posameznika predstavlja delovno okolje, ki je lahko bodisi pomemben varovalni dejavnik dobrega duševnega zdravja posameznika bodisi njegov pomemben dejavnik tveganja, kar s seboj prinaša tudi določene posledice

Tisti zaposleni, katerih delovno okolje krepí njihovo dobro duševno zdravje, so lahko bolj zavzeti za delo, saj poznajo in učinkovito uporabljajo vzrode za zmanjšanje stresa in zaskrbljenosti. Zavedanje, da jih je njihov delodajalec voljan in zmožen ustrezno podpreti, ne glede na njihovo specifično življenjsko situacijo, jih namreč pomirja ter

prinaša občutke stabilnosti in varnosti, zaradi česar se krepí tudi njihova vključenost.

Glede na hitre in intenzivne spremembe, ki smo jim priča na različnih področjih življenja, je gotovost, da te bo tvoje neposredno delovno okolje podprlo tedaj, ko boš najbolj ranljiv, zelo dragocena in tudi zaželeno. Na organizacijski ravni pa stabilno duševno zdravje zaposlenih predstavlja tisto dodano, lahko rečemo tudi konkurenčno, vrednost in prednost, ki omogoča hiter in učinkovit odziv podjetij in organizacij na spreminjajoče se zahteve trga in družbe.

Literatura in viri

- 1 World Health Organization (WHO). (2022). *Mental health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- 2 Gallup (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx#ite-393218>
- 3 Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. in Britovšek, K. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu*. NIJZ. https://www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz_na_delovnem_mestu.pdf
- 4 Human & Work (2022). *At the heart of new HR challenges: Survey Report*. <https://humanandwork.com/en/2022/10/24/human-work-unveils-the-results-of-its-first-survey-focused-on-the-challenges-faced-by-hr-managers/>
- 5 Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor (2009). *Employee Assistance Programs for a New Generation of Employees. Defining the Next Generation*. <https://dcpartners.iel.org/wp-content/uploads/2021/09/Employee-Assistance-Programs-for-a-New-Generation-of-Employees-by-ODEP.pdf>
- 6 Attridge, M. in drugi (2010). *Implementation of EAPs. EASNA Research Notes 1(9), 1-4*. https://hsrc.himmelfarb.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1324&context=sphhs_policy_facpubs
- 7 Ficjan, M. in Novak, K. (2021). *Potrebe delodajalcev na področju ohranjanja in krepitve duševnega zdravja zaposlenih v času epidemije covid-19*. V Gabrovec in drugi (ur.), *Zbornik povzetkov in recenziranih prispevkov. Znanstvena in strokovna konferenca Javno zdravje in COVID-19 (str. 48-54)*. https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/zbornik_povzetkov_in_recenziranih_prispevkov_javno_zdravje_in_covid-19.pdf
- 8 Sommer, M. (2023). *The rise of EAP: A European Perspective*. *Journal of Employee Assistance* 53(1), 16-17. https://issuu.com/eapa/docs/eapa_journal_q12023/1
- 9 Ministrstvo za zdravje (2023). *Pregled stanja na področju zdravstva v Sloveniji - januar 2023*. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/NOVICE/Zdravstveni-sistem-v-Sloveniji-januar-2023.pdf>
- 10 Nacionalni inštitut za javno zdravje (2023). *Podatkovni portal*. <https://podatki.nijz.si/pxweb/sl/NIJZ%20podatkovni%20portal/>
- 11 Slovenska tiskovna agencija (2022). *Vlada letošnje leto razglasila za slovensko leto duševnega zdravja*. <https://www.sta.si/3129580/vlada-letosnje-letu-razglasila-za-slovensko-letu-dusevnega-zdravja>