



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

STRES IN DEJAVNIKI STRESA NA DELOVNEM MESTU

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih.
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Mateja Rogelj

Kranj, januar 2008

ZAHVALA

Zahvaljujem se vsem, ki so kakorkoli pripomogli k nastanku moje diplomske naloge.

Zahvalo namenjam najprej mentorici, gospe Marini Vodopivec, univ. dipl. psih., za pomoč in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Posebna zahvala gre tudi Zoranu in sinu Jaku ter vsem domačim za vse vzpodbude, optimistične in kritične nasvete, besede ter dejanja v preteklih mesecih.

Zahvaljujem se tudi gospe Ani Peklenik, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

IZJAVA

»Študentka Mateja Rogelj izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Marine Vodopivec, univ. dipl. psih.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

Stres je postal del našega vsakdanjega življenja. Vzroke zanj lahko najdemo tako v svojem delovnem okolju kot tudi v nas samih. Stres je škodljiv in nevaren, kadar so zahteve iz okolja večje od naših sposobnosti. Delodajalci običajno ne morejo ščititi zaposlenih pred stresom, ki izvira iz okolja zunaj službe. Lahko pa jih obvarujejo pred stresom, ki nastaja pri delu. Najučinkovitejše oblike preprečevanja stresa pri delu se skrivajo v dobrem vodstvu podjetja in dobri organizaciji dela.

V diplomski nalogi smo najprej definirali pojem stresa, predstavili njegove simptome, ki so na ravni posameznika opazni na telesnem, duševnem in vedenjskem nivoju, na ravni organizacije pa predvsem v povečanju stroškov. Navedli smo vrste stresa, dejavnike stresa, ki lahko izvirajo iz domačega ali širšega okolja, predstavili smo tudi načine premagovanja stresa, ki se lahko izvajajo na ravni posameznika ali organizacije.

KLJUČNE BESEDE

- stres v delovnem okolju
- prepoznavanje stresa
- dejavniki stresa
- posledice stresa
- premagovanje in obvladovanje stresa

ABSTRACT

Stress became a part of our everyday life. The sources of stress can be found at our working place and in ourselves as well. Stress becomes dangerous and harmful, when we are not up to all demands from our everyday life and they exceed our capability. Employers usually can not protect the workers from stress, which derives outside the work, but they are able to preserve them from stress at the working place. A good management and a good use of the working time are the most efficient methods to prevent the stress at the working place.

In this diploma we first defined the concept of stress and presented its symptoms. The symptoms of the stress on an individual can result on physical, mental and behavioural sphere. In the field of an organization, the symptoms can be visible as cost enhancement. We also mentioned the types of the stress and its factors, which can derive from domestic or wide environment. We presented the ways how to overcome the stress, which can be carried out by an individual or working organization.

KEYWORDS

- stress at the working place
- recognition of stress
- factors of stress
- consequences of stress
- overcoming and controlling the stress

KAZALO

1	UVOD.....	2
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA.....	2
1.2	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE.....	3
1.3	METODE DELA.....	3
2	STRES, POGOST POJAV DANAŠNJEGA ČASA.....	4
2.1	OPREDELITEV POJMA STRES.....	4
2.2	PREPOZNAVANJE STRESA.....	5
2.3	REAKCIJE NA STRES.....	5
3	VRSTE STRESA.....	6
3.1	POZITIVNI IN NEGATIVNI STRES.....	6
3.2	NARAVNI IN UMETNI STRES.....	7
3.3	VZPOSTAVITEV RAVNOVESJA.....	7
3.4	POVZROČITELJI STRESA.....	8
4	DEJAVNIKI STRESA.....	9
4.1	DEJAVNIKI STRESA V DOMAČEM OKOLJU.....	9
4.2	DEJAVNIKI STRESA V ŠIRŠEM OKOLJU.....	10
4.2.1	DEJAVNIKI V OKOLJU.....	10
4.2.2	DEJAVNIKI NA DELOVNEM MESTU.....	10
4.2.3	KEMIČNI DEJAVNIKI.....	11
5	STRES V DELOVNEM OKOLJU.....	12
5.1	DEJAVNIKI STRESA V DELOVNEM OKOLJU.....	14
5.2	POSLEDICE STRESA NA DELOVNEM MESTU.....	15
5.2.1	INDIVIDUALNE POSLEDICE.....	15
5.2.2	ORGANIZACIJSKE POSLEDICE.....	16
5.2.3	DRUŽBENE POSLEDICE STRESA.....	16
5.3	ALI POVZROČAJO VEČJI STRES TEŽAVE V DELOVNEM OKOLJU ALI TEŽAVE V DRUŽINI.....	17
5.4	STRES VODSTVA.....	18
5.5	STRESNI POKLICI.....	18
5.6	STRES V PRIMERU IZGUBE ZAPOSLOTITVE.....	18
5.7	RAZVOJ KARIERE LAHKO VODI V STRES.....	19
5.8	STROŠKI, NASTALI ZARADI STRESA ZAPOSLENIH.....	19
6	BOLEZNI, POVEZANE S STRESOM.....	20
7	PET NAJPOGOSTEJŠIH ZMOT O STRESU.....	21
8	OBVLADOVANJE IN PREMAGOVANJE STRESA.....	22
8.1.1	STRATEGIJE ZA BOLJŠE PREMAGOVANJE STRESA.....	24
8.1.2	TEHNIKE ZA DOLGOROČNO PREMAGOVANJE NAPETOSTI.....	26
8.2	ORGANIZACIJSKI PRISTOP K OBVLADOVANJU IN PREMAGOVANJU STRESA.....	28
8.2.1	UKREPI ORGANIZACIJ ZA PREPREČEVANJE STRESA.....	29
8.2.2	NALOGE DELODAJALCEV PRI ODPRAVLJANJU STRESA.....	30
8.2.3	SODELOVANJE VSEH ZAPOSLENIH PRI ODPRAVLJANJU STRESA.....	31
8.3	DNEVNO UTRJEVANJE ZOPER STRES V POKLICNEM ŽIVLJENJU.....	32
9	ZDRAVILNE RASTLINE ZA LAJŠANJE STRESA.....	33
10	ZANIMIVOSTI, POVEZANE S STRESOM.....	34
11	ANALIZA VPRAŠALNIKA.....	36
11.1	NAMEN RAZISKAVE.....	36
11.2	RAZLAGA REZULTATOV RAZISKAVE.....	36
11.2.1	ANALIZA OSEBNIH PODATKOV.....	36

11.2.2 OPIS STRESNOSTI DELA.....	38
11.2.3 VZROKI STRESA.....	38
11.2.4 DEJAVNIKI, KI PREDSTAVLJAJO STRES	39
11.2.5 ZANIMANJE ZA ČLANKE O STRESU	40
11.2.6 POZNAVANJE NAČINOV ZA OBVLADOVANJE STRESA	41
11.2.7 SPROŠČANJE IN POČITEK.....	42
11.2.8 ZMANJŠANJE OBREMENITEV PRI DELU.....	42
11.2.9 VPLIV STRESA NA DELOVNO ZMOGLJIVOST	43
11.2.10 PLAČA ANKETIRANIH.....	43
12 SKLEP	44
LITERATURA IN VIRI.....	46
PRILOGA	48
KAZALO SLIK.....	52
KAZALO TABEL	52
KAZALO GRAFOV	52

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

V današnjem tempu življenja je stres vedno bolj običajen del vsakdanjega življenja. Ni nov pojav, ampak so ga doživljali že naši predniki. Vendar se današnje oblike stresa razlikujejo od tistih iz preteklosti. V današnjem času stres načenja zdravje ljudi, saj živimo v svetu, ki se hitro razvija in zahteva od nas nenehna pogajanja.

Konkurenca, neizprosen boj za obstanek na trgu, negotovost delovnih mest in drugi dejavniki velikokrat prispevajo k temu, da naše življenje ni vedno popolnoma obvladljivo. S problemom stresa se soočajo tako majhne kot velike organizacije, torej organizacije v javnem in zasebnem sektorju. Stres se je na delovnem mestu razpršil na vse ravni.

Delovno mesto kot zdravo in varno okolje, v katerem lahko človek najde svoje zadoščenje, postaja vedno težje dosegljivo, saj danes organizacije strmijo le k povečanju storilnosti in k dobičku. Od zaposlenih pa se pričakuje, da žrtvujejo vedno več svojega prostega časa.

Stres na delovnem mestu je velika obremenitev za organizacijo, zaposlene in celotno družbo. Ko postane velik in resen problem v organizaciji, jo lahko veliko stane, saj lahko vpliva na zdravstvene težave, posledično na delovno storilnost, zmanjšuje produktivnost ter znižuje konkurenčnost. Zato je potrebno dobro razmisliti, kako lahko preprečimo stres, oz. kako se z njim soočimo.

Odgovornost organizacije je poskrbeti za visoko kvaliteto delovnega življenja. Delavcem bi morali omogočiti, da pri delu uporabljajo svojo ustvarjalnost, obenem pa organizirati uspešno timsko delo, v katerem bi se delavci podpirali in dopolnjevali, namesto da se dan za dnem soočajo s težavami in konflikti.

K premagovanju stresa tako lahko veliko prispeva organizacija, precej pa mora storiti tudi posameznik. Na žalost ljudje velikokrat vidijo rešitev za svojo depresijo v tabletah, ki bi jim izboljšale življenje. Toda najprej je pomembno, da se zavedamo vzrokov za nastanek stresa in si prizadevamo za odpravo le-teh. Zato je v diplomskem delu predstavljenih kar nekaj tehnik za premagovanje stresa in vsak posameznik bi gotovo lahko našel kakšno zase.

1.2 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Predpostavke:

1. Vzrok za nastanek stresa je v vseh organizacijah zelo podoben.
2. Že samo zavedanje in priznavanje stresa nam je v veliko pomoč pri njegovem odpravljanju.
3. Tako delavci kot delodajalci premalo storijo glede obvladovanja stresa in za odpravo le-tega.
4. Je eden največjih sovražnikov sodobnega časa.
5. Z boljšo komunikacijo in motivacijo zaposlenih bi lahko zmanjšali stresne situacije v delovnem okolju.

Omejitve:

1. Omejitve predstavlja dobra strokovna literatura, ki je v slovenskem jeziku malo.
2. Pri opisovanju stresa se ne bomo prav posebno poglobljali v nobeno stroko.

1.3 METODE DELA

V diplomski nalogi bomo raziskovali stres v delovnem okolju. Opisali bomo, kaj pravzaprav stres je, vzroke za njegov nastanek, posledice stresa in načine za njegovo preprečevanje.

2 STRES, POGOST POJAV DANAŠNJEGA ČASA

Ne glede na to, kakšno življenje živimo, se prej ali slej vsakdo znajde v razmerah, ki spodbudijo stres. Stres je predvsem individualna izkušnja in je za nekoga pozitiven, za drugega spet negativen. Torej ima stres dva obraza. Lahko je koristen, lahko pa škoduje našemu organizmu.

2.1 OPREDELITEV POJMA STRES

Sama beseda stres izvira iz latinščine in je bila prvič uporabljena v 17. stoletju za opis težave, muke, pritiska in nadloge. Pomen te besede se je spremenil v 18. in 19. stoletju. Pomenil je močan vpliv, ki deluje na predmet ali osebo.

Stres lahko razumemo kot prilagoditveni odziv telesa, ki ga sprožijo spremembe v okolju. Razvoj stresne situacije je človeški vrsti omogočil preživetje v nevarnih okoliščinah, na primer pri srečanju s sabllezobim tigrom. Sprožena stresna reakcija je hipoma pognala v tek telesni odziv, tako da se je človek s sovražnikom bodisi spopadel na življenje in smrt ali pa mu je pokazal hrbet in pobegnil. Telesni odziv je bil nedvomno bistven za preživetje naših prednikov, ki so prebivali v jamah in so se nasploh bojevali s hudo neprijaznim okoljem, v katerem so nanje prežale predvsem telesne nevarnosti. (Looker in Gregson 1993, 27)

V današnjem času se nam ni potrebno bojevati in iskati hrane. Današnji stres se pojavlja v drugačni obliki. Že zjutraj, ko se odpeljemo v službo, nas ustavi kolona vozil in zdi se nam, da zaradi zastoja ne bomo pravočasno prispeli. Na delovnem mestu nas zjutraj čaka polna miza dokumentov, ki jih moramo še isti dan urediti. Takoj nam je jasno, da ne bomo odšli domov pravočasno in da se bo delovnik zavlekel v pozne popoldanske ure. Ko pridemo pozno domov, se počutimo izmučene, utrujene ter brez energije. Občutljivi smo na vsako napačno besedo, na vsak napačen gib, ki ga naredi naš partner oz. otrok.

Danes stres opredeljujemo kot situacijo alarma oz. kot stanje posameznikove psihične in fizične pripravljenosti, da se sooči z obremenitvijo, se ji prilagodi in jo obvlada. Pri tem so obremenitve lahko zunanje ali notranje oz. fizične, kemične, biološke, socialne ali psihološke narave. (Božič 2003, 17)

Looker in Gregson (1993, 31) v svojem delu navajata, da je stres neskladje med dojemanjem zahtev na eni in sposobnostjo za obvladovanje le-teh na drugi strani. Razmerje med dojemanjem zahtev in oceno sposobnosti za spoprijemanje s temi pritiski odločilno vpliva na doživljanje stresa – tako škodljivega kot prijaznega.

Ihan pa v svoji definiciji navaja, da je stres za organizem nekakšna stereotipna, vnaprej pripravljena uvedba izrednega stanja, ki jo poleg duševnih stisk sprožijo tudi ogrožajoča poškodba, bolezen, pretiran napor, stradanje, mraz ali kakšna druga nevarnost. Stres je izjemno močno čustveno stanje, ki vse naše telo skupaj z duševnostjo preusmeri tako, kot se je v evoluciji izkazalo optimalno za preživetje. (Ihan 2004, 41)

V medicino je izraz stres uvedel kanadski endokrinolog avstrijskega rodu Hans Selye leta 1949. Stres je označil kot program telesnega prilagajanja novim okoliščinam, njegov odgovor na dražljaje okolja, kot psihosomatski mehanizem za uravnavanje in uravnoteženje napetosti, kar enostavno povedano pomeni zaznavo in pripravo telesa na posebne obremenitve. (Schmidt 2003, 7)

2.2 PREPOZNAVANJE STRESA

Čeprav stres različno prizadene posamezne ljudi, se včasih vsak počuti napetega in izčrpanega.

Simptome stresa tako lahko čutimo po vsem telesu. Telesna znamenja so očitna pri ljudeh, ki preveč pojedjo ali pretirano hujšajo, neredno spijo ali imajo težave z dihanjem, pojavljajo pa se tudi glavobol, suha usta, pekoča zgaga, slaba prebava, povečano izločanje urina, bolečine v sklepih, odrevenelost ...

Pri nekaterih drugih prevladujejo duševne stiske, zaradi katerih so pobiti in zaprti vase. Ti ljudje lahko tudi zanemarijo svoje družine, pri delu zaostajajo za pričakovanji ali pa se njihovo razpoloženje in vedenje nenehno spreminjata.

Stres vpliva na nastajanje vrste zdravstvenih motenj, med njimi bolezni srca in ožilja ter prebavnih težav, saj je telesno zdravje pogosto povezano z duševnim ravnovesjem. (Battison 1999, 8)

Povzročitelji stresa so:

- *fizični* (hrup, podnebje, prah, delo v izmenah),
- *mentalni* (duševna preobremenjenost, jeza, strah),
- *psihični* (časovna stiska, težave v delovni skupini, osebne ali poklicne skrbi),
- *socialni* (brezposelnost, sprememba delovnega mesta, spremembe bivališča).

(<http://www.pomurske-lekarne.si/si/index.com.cfm?id=1744>)

2.3 REAKCIJE NA STRES

Stresni odziv se pogosto začne z močnimi čustvi stiske, vznemirjenost, nemoči, strahu zaradi težke situacije, grozeče nevarnosti, ki se ji ne da izogniti. Takim neprijetnim čustvom pa kmalu sledi telesni odziv, ki ga najprej opazimo kot pospešeno bitje srca, potenje, pogosto tudi tresavico, slabost, vrtoglavico, omedlevanje. (Ihan 2004, 44)

Kadar so ljudje izpostavljeni povzročiteljem stresa, to občutijo kot telesne ali psihične težave. Na stres se ljudje odzivajo zelo različno, nekateri so zanj dovzetni, medtem ko drugi zaradi stresa pogosteje posegajo po alkoholu, hrani in cigaretah, doživljajo napade panike, hiperventilirajo, se obsesivno vedejo, so podvrženi fobijam in strahovom, so depresivni, razdražljivi in jezni ter zasvojeni z zdravili, imajo težave z nespečnostjo, kronično utrujenostjo, negativno samopodobo, glavoboli in migreno, visokim krvnim pritiskom in sindromom razdražljivega črevesja. (Powell 1999, 15)

3 VRSTE STRESA

Poznamo več vrst delitev stresa. Ena izmed njih je delitev na **endogeni** in **eksogeni stres**. Najbolj razširjeni dejavniki za eksogeni stres so povezani s službo, delovnim časom in potjo na delo in domov. Endogeni stres so stresne situacije, ki jih ustvari posameznik sam in se jim tudi zlahka izogne. (Newhouse 2000, 19–20)

3.1 POZITIVNI IN NEGATIVNI STRES

O pozitivnem stresu govorimo takrat, kadar so sposobnosti ljudi za obvladovanje dela večje od zahtev. Stresna reakcija te vrste povzroča prijetno stanje pripravljenosti, ki ugodno vpliva na telesne in duševne sposobnosti, ustvarjalnost in produktivnost. (Looker in Gregson 1993, 34–35)

Pri ljudeh, ki so pod vplivom pozitivnega stresa, se pojavljajo:

- evforičnost, zanesljivost, vznemirjenost, velika motiviranost;
- razumevanje, pripravljenost priskočiti na pomoč, družabnost, prijaznost, ljubeznivost, občutek zadovoljstva in sreče;
- umirjenost, uravnovešenost, samozavest;
- ustvarjalnost, učinkovitost, uspešnost;
- sposobnost jasnega in racionalnega mišljenja, odločnost;
- marljivost, živahnost, vedrost, nasmejanost. (Božič 2003, 20)

Negativni stres so emocionalni in psihični pritiski, šoki, ki povzročajo obolenja in so posledica kratkotrajnega stresnega vpliva ali dolgotrajne izpostavljenosti stresnim okoliščinam. Dolgotrajni stresni vplivi se kažejo kot porušena presnova v telesu, porušeno endokrino ravnotežje in ravnotežje imunskega sistema. (Božič 2003, 20)

Poznamo tri skupine znakov, ki jih imamo za prve znanilce, da smo preveč izpostavljeni negativnemu stresu.

- **Čustveni znaki:**

- apatija (nezadovoljstvo, žalost, nezmožnost uživanja v prijetnih stvareh);
- anksioznost (nemir, negotovost, občutek nekoristnosti ali nespoštovanje samega sebe);
- razdražljivost (nezaupanje, nadutost ali polemičnost, upor ali jeza);
- duševna utrujenost (raztresenost, težave s koncentracijo, pomanjkanje prožnega mišljenja);
- pretirana zaverovanost vase ali zavračanje samega sebe (preveč dela, nepriznavanje težav, sumničavost).

- **Vedenjski znaki:**

- izogibanje (zapiranje vase, zavračanje dela, težave pri sprejemanju odgovornosti);
- pretiravanje (odvisnost od nikotina in alkohola, hazardne igre, seksualna promiskuiteta);
- težave z osebno urejenostjo (zamujanje na delo, slaba osebna higiena, neurejenost);

- težave s spoštovanjem zakonov (zadolženost, prekrški, nenadzorovano nasilno obnašanje).
- **Telesni znaki:**
 - pretirana skrb zaradi bolezni ali nepriznavanje bolezni;
 - pogosto obolevanje;
 - fizična izčrpanost;
 - pretirana vera v samozdravljenje in zloraba zdravil;
 - slabo razpoloženje (glavobol, nespečnost, sprememba teka, pridobivanje ali izguba teže, slabost, driska zaradi živčnosti, zaprtje, seksualne težave).

Če se ti znaki pojavljajo skupaj, predvsem pa če trajajo dlje časa, je potrebna pomoč zdravnika ali specialista. (Božič 2003, 21–22)

3.2 NARAVNI IN UMETNI STRES

Naravni ali koristni stres – Pozna ga vsako živo bitje in se deli na dve različni skrajnosti. Ena stran je *obrambna reakcija preživetja*, ki je pomagala človeštvu obstati. Pojavila se je kot reakcija na nevarnosti iz okolja in ima nalogo obrambe, pobega ali napada. Drugo stran, *prijetni stres*, pa doživljamo kot čudovite trenutke, ugodje, ljudem daje motivacijo, energijo in ustvarjalnost. Doživljamo ga v trenutkih:

- *kadar verjame, da naša usposobljenost presega neko zahtevo*. Pri tem stresu posameznik občuti prijeten, vznemirljiv občutek pričakovanja pred doživetjem oz. ugodjem;
- *kot posledico občutja zadovoljstva*. Gre za občutek sreče v trenutku zadovoljstva ob doseženih ciljih, ob sproščanju, meditaciji, ob doživljanju hvaležnosti, kadar se nam utrne dobra ideja.

Podoživljanje prijetnega stresa je najboljša obramba proti umetnemu stresu. (Schmidt 2003, 9)

Umetni ali škodljivi stres se pojavi, kadar zahteve presegajo naše sposobnosti. Je stranski proizvod urejene družbe, ki nam vsiljuje vedno višje zahteve ter tako pogojuje eno najhujših bolezni našega časa. Pri tem stresu moramo sami poskrbeti za uravnoteženje telesa in s tem za svoje zdravje. Pojavlja se zaradi preobremenjenosti, kot:

- *posledice resničnih omejitev iz okolja*, na katere ne moramo vplivati, teh omejitev pa ne zmoremo ali nočemo sprejeti kot dejstvo;
- *posledice privzgojenih, namišljenih omejitev*, ki nastanejo zaradi moralnih in etičnih vrednot družbe, predsodkov in zastarelega mišljenja. (Schmidt 2003, 9)

3.3 VZPOSTAVITEV RAVNOVESJA

Zaradi sodobnega načina življenja je povsem naivno pričakovati, da bi se lahko stresu docela izognili. Nedvomno pa lahko marsikaj storimo, da se bo jeziček na tehtnici redkeje in manj silovito nagnil v območje škodljivega stresa. Za začetek

lahko zmanjšamo zahteve in spremenimo njihovo naravo, dolgoročno pa se bolj obrestuje, če se naučimo spretnosti, s katerimi bi lahko trajno kljubovali pritiskom. Najbolje je, če se navadimo pogosteje zahajati v območje prijaznega stresa, ki ga lahko obdržimo z ustreznim razmerjem med zahtevami in sposobnostmi. (Looker in Gregson 1993, 35)

3.4 POVZROČITELJI STRESA

Vzroki stresa so lahko zunanji ali pa notranji. **Na zunanje vzroke stresa**, kot so zahteve nadrejenih, neprijetni sodelavci, drugačnost, zmeda in slab dan, posameznik ne more vplivati. **Na notranje vzroke stresa**, kot so lastne misli, zaskrbljenost, prostovoljno življenje na robu svojih zmožnosti, obljube, navade in neorganiziranost, pa posameznik lahko vpliva in jih obvladuje. (Božič 2003, 23–31)

Povzročitelje stresa krajše poimenujemo stresorji in so karkoli, kar predstavlja človeku določeno zahtevo, obremenitev in/ali izziv. So dogodki ali pogoji, ki jih človek zazna kot ogrožajoče ali škodljive, kar povzroča stanje napetosti. (Selič 1999, 54)

Stresorji so torej vsi dražljaji, ki posameznika pripeljejo v stresno situacijo. (Plozza in Pozzi 1994, 14)

Znane so tri skupine stresorjev:

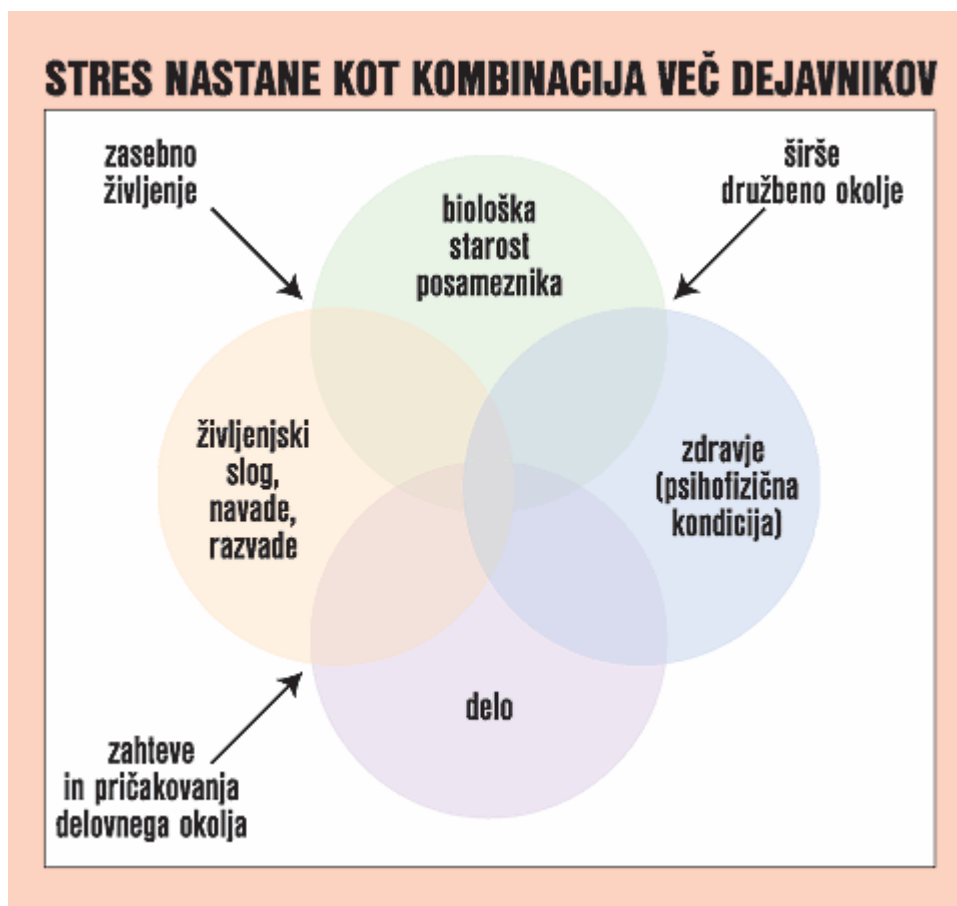
- *kataklizmični stresorji* so navadno nepredvidljivi dogodki, ki se zgodijo večjim skupinam ljudi hkrati, nanje močno vplivajo ter zahtevajo za svoje obvladovanje veliko prizadevanj (naravne in ekološke nesreče);
- *osebni stresorji* delujejo na posameznika in niso nujno predvidljivi, zahtevajo pa veliko tvornega prizadevanja za obvladovanje;
- *stresorji »ozadja«* so na videz majhni, zanemarljivi, vendar stalno prisotni problemi, (kronificirani) pogoji, ki povzročajo kronično vznemirjenje in/ali distres (hrup, slaba razsvetljava). Če so spregledani oz. niso odstranjeni ali nevtralizirani, lahko dolgoročno povzročijo veliko večjo škodo kot kataklizmični ali osebni stresorji. (Selič 1999, 55–59)

4 DEJAVNIKI STRESA

V nadaljevanju bomo dejavnike stresa razvrstili v dve skupini, in sicer na:

- dejavnike stresa iz domačega okolja in
- dejavnike stresa iz širšega okolja.

Dejavniki stresa nas spremljajo na vsakem koraku, dobesedno od rojstva do smrti. Nekateri zaznavamo bolj, druge manj.



Slika 1: Stres in dejavniki (Vir: Finance, 2002)

4.1 DEJAVNIKI STRESA V DOMAČEM OKOLJU

S stresnimi okoliščinami se srečujemo vsak dan in vsepovsod, to velja tudi za dom in okolje, v katerem preživimo večino prostega časa. Dom naj bi bil namenjen počitku in razbremenitvi organizma od vseh pritiskov dela, zato si moramo domače okolje, v katerem preživimo prosti čas, urediti kar se da mirno.

Vsak moteč dejavnik stresa v domačem okolju, ki lahko za nas postane nočna mora, moramo v dobro našega počutja in s tem tudi našega zdravja nemudoma odpraviti, saj lahko dolgoročno prenašanje zoprnih in nerazumevajočih sosedov ali pa hrup z

bližnje avtoceste za nas predstavljajo močne vzroke stresa, zaradi katerih bomo najbolj oškodovani sami.

Ugotavljanje stresa v domačem okolju je stvar vsakega posameznika.

4.2 DEJAVNIKI STRESA V ŠIRŠEM OKOLJU

Ljudje smo prisiljeni živeti družabno, torej smo v stalnem stiku z drugimi ljudmi. Tak način življenja ima svoje prednosti in slabosti. Glavna slabost je naša izpostavljenost vrsti negativnih vplivov, ki posledično narekujejo naše razpoloženje, odnos do sveta in kar je najpomembnejše, naše zdravstveno stanje. Zato je pomembno poznati vzroke stresa iz širšega okolja, ki jih je avtor dela Premagujem stres, Toni Battison (1999), razdelil v tri skupine, in sicer našteva:

- dejavnike okolja,
- dejavnike na delovnem mestu in
- kemične dejavnike.

Vse tri navedene skupine bomo v nadaljevanju opisali.

4.2.1 DEJAVNIKI V OKOLJU

Viri stresa v okolju segajo od naravnih nesreč, kot so potresi, in tistih, ki jih povzroči človek, denimo vojne, do vsakdanjih nadlog, kot so vožnja na delo v gostem prometu ali natlačenem vlaku ter čakanje avtobusa v deževnem vremenu. Pogosti viri stresa so tudi hrup, onesnaženost zraka in vode. (Spielberger 1985, 26)

4.2.2 DEJAVNIKI NA DELOVNEM MESTU

Eno tretjino življenja prebijemo na delu, drugo prespimo, tretjo preživimo z družino in prijatelji. Delovno mesto je pogosto pravo žarišče škodljivega stresa, ki ga najverjetneje povzroča splet številnih dejavnikov:

- preobremenjenost,
- nenehno pomanjkanje časa zaradi prekratkih rokov,
- nezadovoljstvo zaradi pomanjkanja priložnosti, da bi se lahko izkazali,
- nejasna vloga in pomen delovnega mesta,
- spreminjanje delovnih metod,
- slaba obveščenenost – izguba pregleda nad dogajanjem in občutka pripadnosti organizaciji.

Zaradi bremen, ki nam jih najpogosteje nalagajo drugi, nas kmalu prevzame nadležen občutek, da so se okoliščine izmuznile našemu nadzoru. (Looker, Gregson 1993, 103)

4.2.3 KEMIČNI DEJAVNIKI

Številne raziskave so pokazale, da povsem običajne kemikalije negativno vplivajo na naše telo in s tem na nezmožnost spopadanja s stresom. V nadaljevanju je na kratko opisano delovanje teh sestavin.

1. *Kofein* je glavna sestavina v čaju, čokoladi, kavi, osvežilnih pijačah in v zdravilih za ublažitev bolečin. Pri uživalcu vzbuja občutek večje budnosti in zmanjšuje utrujenost. Uživanje večjih količin kofeina (od 8 do 10 skodelic kave na dan) lahko pri ljudeh pod stresom tesnobo še stopnjuje.

2. *Alkohol* – njegovo čezmerno uživanje lahko prizadene delovanje jeter, organa, ki skrbi za razstrupljanje tekočih izločkov. Še posebej pa se zmanjša njihova sposobnost za razgrajevanje in odstranjevanje med stresom izločenih hormonov.

3. *Kajenje* je glavni vzrok za bolezni pljuč, srca in ožilja, vendar lahko poveča odpornost na stres. Nikotin je namreč droga, ki spodbuja izločanje adrenalina. Telo pa ne more ustvarjati neomejenih zalog adrenalina, zato se prej ali slej ne more več odzvati na stresne dražljaje.

4. *Sladkor* – pretirano uživanje prečiščenega sladkorja povečuje izločanje adrenalina, zato lahko poruši ravnovesje krvnega sladkorja in s tem oslabi delovanje imunskega sistema. Prizadene lahko tudi srce in ožilje ter izločanje inzulina, to pa vodi do popolne izgube energije.

5. *Sol* je povezana s povišanim krvnim tlakom. Kadar je telo pod stresom, sproščanje adrenalina povzroči zadrževanje natrija in izgubljanje kalija, zato se v telesu poruši ravnovesje. Pomanjkanje kalija lahko povzroči oslabelost, zmedenost in živčne motnje ter druga s stresom povezana stanja. (Battison 1999, 12–13)

Tabela 1: Lestvica stresnih dogodkov (vir: Holmes s sodelavci, 1967)

	Življenjski dogodek	Povprečna ocena
1	Smrt zakonskega partnerja	100
2	Razveza	73
3	Ločitev	65
4	Zaporna kazen	63
5	Smrt bližnjega svojca	63
6	Telesna poškodba ali bolezen	53
7	Poroka	50
8	Odpustitev z dela	47
9	Zakonska sprava	45
10	Upokojitev	45
11	Bolezen v družini	44
12	Nosečnost	40
13	Spolne težave	39
14	Prirastek v družini	39
15	Vstop v poklicno življenje	39
16	Finančni pretresi	38
17	Smrt dobrega prijatelja	37
18	Sprememba poklica	36
19	Naraščajoča nesoglasja s partnerjem	35
20	Velika zadolžitev	31

21	Zaplenitev iz naslova hipoteke ali posojila	30
22	Sprememba odgovornosti na delovnem mestu	29
23	Otroci zapuščajo dom in starše	29
24	Trenja s sorodniki partnerja	29
25	Izreden osebni uspeh	28
26	Začetek ali prekinitev zaposlitve zakon. partnerja	26
27	Začetek ali konec šolanja otroka	26
28	Sprememba gmotnih razmer	25
29	Sprememba življenjskih navad	24
30	Spor s šefom	23
31	Sprememba delovnega časa ali delovnih razmer	20
32	Preselitev	20
33	Zamenjava šole	20
34	Sprememba rekreacije	19
35	Sprememba cerkvenih dejavnosti	19
36	Sprememba družabnega življenja	18
37	Manjša zadolžitev	17
38	Spremembe navad pri spanju	16
39	Sprememba v pogostnosti srečanj s sorodniki	15
40	Sprememba prehranjevalnih navad	15
41	Počitnice	13
42	Prazniki	12
43	Manjša kršitev zakona	11

Vir: <http://www.persen.si>

Število točk, višje od 200, pomeni izrazito stresno obremenjenost in nevarnost poslabšanja posameznikovega zdravstvenega stanja. Lestvica ne upošteva individualnosti in dovzetnosti posameznika na stres.

5 STRES V DELOVNEM OKOLJU

Stres v delovnem okolju je vsakdanji pojav. Vse hitrejši tempo življenja, pritiski doma in v službi lahko povzročajo motnje v delovanju telesa in duševnosti. Stres uvrščamo med tiste bolezni in težave, ki so nevidne in neotipljive, a še kako povzročajo preglavice. O njem govorimo, kadar od svojega telesa terjamo več, kot je zmožno. Pospeši utrip srca in poveča krvni tlak. Kratkotrajni stres ima lahko tudi pozitivne učinke, saj adrenalin, ki se sprosti v telesu, povzroči večjo učinkovitost in storilnost.

Dolgotrajni stres pa telesu škoduje, saj lahko napade različne organe. Zaposleni, ki je pod stresom, ne škoduje samo sebi in svoji družini, temveč tudi organizaciji, v kateri je zaposlen. Oseba, ki je pod stresom, je vzkipljiva, njena zunanost je vse bolj zanemarjena, umika se v samoto in ima prehranjevalne težave. Stres ima lahko zelo slab učinek na delo, zato je najbolje, da se takrat izogibamo pomembnim odločitvam.

Stres je možen tudi zaradi prepogostega rutinskega dela. V zaposlenega se naseli zdolgočasnost, ker delo ne terja nobenega izziva. Močan vpliv na stres imajo tudi

slabi delovni pogoji. Nekatere ljudi tesen delovni prostor komaj kaj moti, drugi pa se počutijo močno utesnjene.

Zavedanje o izvoru stresa je prvi korak na poti k učinkovitemu obvladovanju le-tega. Narobe bi bilo, če bi za škodljivi stres vedno krivili druge, saj si ga v izdatni meri lahko povzročimo tudi sami. Pogosto si zastavljamo cilje, ki jih ni mogoče doseči ali pa zanje postavimo prekratek rok. Včasih pomaga, če stvari pogledamo z nekoliko večje razdalje in se vprašamo:

Ali preveč pričakujemo od sodelavcev? Ali lahko kaj vplivamo, da bi se delovni pogoji izboljšali? Ali lahko kaj naredimo, da bomo imeli manj administrativnega dela? Ali smo mogoče zasvojeni z delom? Ali v svoji notranjosti sami ustvarjamo nepotreben stres?

Vsekakor je za dobro počutje na delovnem mestu potrebna čim bolj jasna opredelitev del in nalog, da dobijo zaposleni bolj jasno sliko, kaj je njihovo delo, kje so meje osebne odgovornosti za opravljeno delo, kje se začnejo ali končajo njihove kompetence. Seveda to zahteva od organizacije veliko časa in navora, ki ga usmerijo v skupno dogovarjanje, usklajevanje, pa tudi v pogajanja s svojimi zaposlenimi. Vendar bolj kot je zaposlenim jasno, kaj spada v njihov okvir del in nalog, kjer so jasno opredeljene kompetence, manj je konfliktov, negotovosti in posledično tudi manj čustvenega in nepotrebnega stresa. (Ihan 2005, 63–64)



Slika 2: Stres na delu (vir: Finance, 2002)

Ljudje, ki svojega dela ne zmorejo opraviti, vzdihujejo: »Ob tem delu se mi bo še zmešalo« ali pa »To delo mi povzroča glavobole.« Kakorkoli že, ali ti delo udari na

želodec ali na srce, vselej je poglavitni vzrok slaba prilagojenost oziroma občutek preobremenjenosti. Pretirano delo ni za duševno labilne ljudi, ki jih je, kakor navajajo nekateri, med delavci 15 odstotkov. Take ljudi je treba v zaposlitev previdno usmerjati, na kar bi morali biti pozorni sodelavci s šefom vred. Vendar, kot vemo, je v podjetjih malo posluha za takšne potrebe. (Lindermann 1977, 35)

5.1 DEJAVNIKI STRESA V DELOVNEM OKOLJU

Ihan (2005) je v svojem delu izpostavil šest dejavnikov, ki so posebej pomembni pri povzročanju stresa.

- **Preobremenjenost z delom.** Vsem organizacijam je danes skupno, da poskušajo opraviti kar največ dela s čim manj zaposlenimi. To se kaže na tri načine.
 - *Delo postaja vse bolj intenzivno.* Intenzivnost se kaže predvsem v tem, da v krajšem času poskušamo opraviti vedno več dela.
 - *Delo zahteva vedno več časa.* Organizacija pričakuje, da bo delavec vsaj del prostega časa posvetil opravilom, ki so tako ali drugače povezana z delom ali pogoji za njegovo opravljanje (če nič drugega – izobraževanje in informiranost).
 - *Delo je vedno bolj zapleteno.* Zapletenost se kaže v tem, da posameznik prevzema vedno več zadolžitev, ki so izvorno pripadale različnim delovnim mestom.
- **Pomanjkanje nadzora.** Osrednji del strokovnosti pri delu je sposobnost, da si sami določimo zaporedje izvrševanja delovnih nalog, da določimo stopnje pomembnosti in včasih izberemo eno od več poti, ki vodijo do cilja. Dejstvo je, da delo, pri katerem so si večino odločitev prilastili drugi, za posameznika izgublja tako smisel kot privlačnost.
- **Nezadostno nagrajevanje.** Gre za neskladje med dejanskim in pričakovanim plačilom. Zaostajanje plačil za rastjo življenjskih stroškov je že svetovni fenomen. Tako imajo tudi delavci, ki nimajo želje po napredovanju, občutek, da so za isto delo plačani manj. To pa pripelje do zagrenjenosti in izgube veselja do dela.
- **Razpad kolektiva.** Zaradi nestalnosti zaposlitve se ljudje ne želijo več navezati na delovno okolje, zato s sodelavci sklepajo le bežne stike. Ob tem trpi tako komunikacija kot tudi občutek pripadnosti kolektivu in pripravljenost potruditi se za skupne interese. Kot dodatno breme se tu izpostavlja še nezaupanje med vodstvom in zaposlenimi, ki kot da ne zastopajo več skupnih stališč, medtem ko je nekoč pripadnost podjetju nekaj pomenila.
- **Pomanjkanje poštenosti.** Delovno mesto se ocenjuje kot pošteno, če so navzoči trije ključni elementi: zaupanje, odkritost in spoštovanje. Organizacija je nekoč imela možnost, da je delavcu spoštovanje izkazala na več načinov, ne le skozi plačilno kuverto. Danes se te možnosti zmanjšujejo. Zaradi konkurenčnega pritiska in posledičnih pritiskov na zaposlene se zmanjšuje možnost odprtega in odkritega komuniciranja. Tam, kjer se vsak

počuti ogroženega in v drugem vidi tekmeca v boju za delovno mesto, ni niti odprtosti niti zaupanja.

- **Spopad vrednot.** Mnoge organizacije imajo in razglašajo zelo visoko doneče cilje, vendar zaposleni v njih vedo, da v praksi pogosto morajo ukrepati v nasprotju s temi slogani. To ustvarja grenak občutek, da sodelujejo v prevari in je lahko pomemben vir stresa. (Ihan 2005, 65–67)

Dejavniki stresa in rešitve iz stresnih situacij niso enaki za vse ljudi. Določajo jih posameznikova osebnost, njegove izkušnje, okoliščine, v katerih se pojavijo, ter širše in ožje okolje, v katerem živi. Pomembna je tudi življenjska naravnost posameznika in njegova trdnost ter kakovost medosebnih odnosov z ljudmi, ki ga obdajajo. Določen dogodek bo zato za nekoga predstavljal stresor, za drugega pa dobrodošlo spodbudo v življenju. Zanimivo je, da je 70 do 80 odstotkov vseh obiskov pri zdravniku zaradi bolezni, ki so povezane s stresom. (Dernovšek, Gorenc in Jeriček 2006, 8)

Ameriške raziskave kažejo, da na nastanek stresa vplivajo v veliki meri:

- zahtevnost delovnih nalog – 52 % anketiranih;
- nerazumevanje s strani nadrejenih – 37 %;
- neorganiziranost – 43 %;
- nerealistično postavljeni cilji organizacije – 32 % in
- kratki roki – 31 %.

Miselnost mnogih organizacij je, da je izgorevanje na delovnem mestu problem posameznika, ne njihov, in da sami ne morejo narediti ničesar za odpravo oz. omilitev nastale situacije. Vendar lahko. Dokler bodo organizacije tako razmišljale, bo trpelo zdravje njihovih zaposlenih in posledično njen tržni uspeh. Zato je bistvenega pomena, da si organizacije pred tem problemom ne zatiskajo oči in začnejo razmišljati, na kakšen način bi ga odpravile.

(<http://www.nebojse.si/portal/index2.php?option=com>)

5.2 POSLEDICE STRESA NA DELOVNEM MESTU

Posledice stresa so številne in raznovrstne. Razvrstimo jih lahko v tri temeljne kategorije, in sicer: individualne, organizacijske in družbene. Pri tem moramo poudariti, da so pogost dejavnik medsebojni odnosi.

5.2.1 INDIVIDUALNE POSLEDICE

Individualne posledice stresa so rezultati, ki v glavnem vplivajo na posameznika. Organizacija sicer lahko utрпи škodo, vendar je posameznik tisti, ki plača dejansko ceno. Individualne posledice stresa so lahko vedenjske, psihološke in fiziološke.

- **Vedenjske:** kajenje, uživanje alkohola ali drog, nasilje, trpinčenje ali nadlegovanje drugih.

- **Psihološke:** težave s spanjem, motnje zaradi zaskrbljenosti, depresija, nezmožnost koncentracije, razdražljivost, težave v družinskih odnosih, izgorevanje.
- **Fiziološke posledice stresa:** težave s hrbtenico, bolezni srca, želodčni čir, povišan krvni pritisk, slab imunski sistem, migrena, astma, rak, suha usta, razširjene zenice, pogosto uriniranje, potenje, zardevanje, odrevenelost, težave z dihanjem. (Facts 22, 2002)

Kadar se stres nadaljuje dlje časa, se lahko pojavi izgorevanje, ki vodi v razvoj čustvene napetosti, utrujenosti in izčrpanosti. Najbolj kritični poklici, v katerih obstaja nevarnost izgorevanja, so poklici, ki zahtevajo veliko čustvenega in negativnega dela. (Tušar, 2004)

Žrtve izgorevanja so ponavadi posamezniki, ki opravljajo poklice, v katerih je potrebna velika osebna angažiranost in vlaganje v delo, pričakovanja glede izvedbe dela pa so velika. (Treven 2005, 55)

5.2.2 ORGANIZACIJSKE POSLEDICE

Vsaka izmed individualnih posledic, ki smo jih pravkar omenili, lahko vpliva tudi na organizacijo, neposredne posledice za organizacijo pa se kažejo v naslednjih vplivih:

- **sodelovanje** (izostajanje z dela, fluktuacija zaposlenih, zamujanje, disciplinske težave, trpinčenje, agresivno komuniciranje, izolacija);
- **uspešnost** (zmanjšanje storilnosti ali kakovosti izdelka ali storitve, nezgode, slabo odločanje, napake) in
- **stroški** (povečani stroški za nadomestila ali povečani stroški zdravstvenega varstva). (Facts 22, 2002)

5.2.3 DRUŽBENE POSLEDICE STRESA

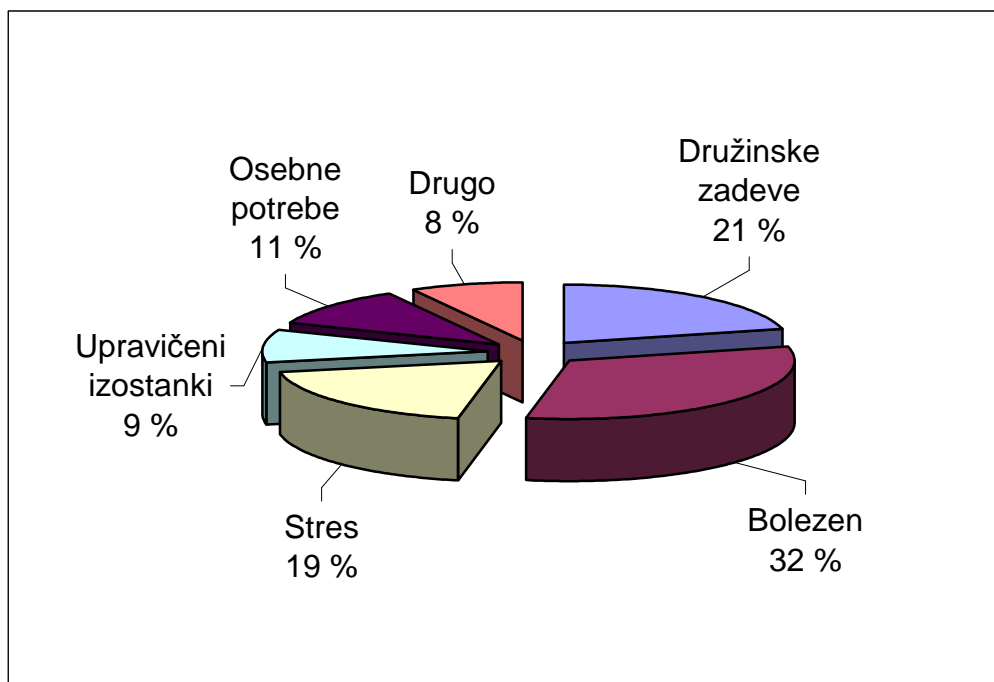
V Evropski uniji je stres na delovnem mestu za bolečinami v hrbtenici druga najpogostejša težava, povezana z delovnim mestom, ki prizadene 28 % delavcev v EU. Po podatkih za leto 1999 se ocenjuje, da stres stane države članice najmanj 20 milijard evrov letno. Stres tako prizadene kogarkoli v kateri koli panogi in v podjetju katerekoli velikosti. (Facts 22, 2002)

Slaba polovica oz. 41 odstotkov prebivalcev članic Evropske unije meni, da je delo, ki ga opravljajo, zanje prezahtevno in stresno, 21 odstotkov pa jih je prepričanih, da delajo v nevarnih in nezdravih pogojih. To je nedavno pokazala evropska javnomnenjska raziskava Eurobarometer. V Sloveniji je sicer svoje delo kot preveč zahtevno in stresno ocenilo 40 odstotkov vprašanih. Najslabše se sicer na svojem

delovnem mestu počutijo Litvanci, Grki in Maltežani, saj v teh državah 71,70 oz. 67 odstotkov vprašanih meni, da je njihovo delo stresno.

Nasprotno na Nizozemskem tako meni le 24 odstotkov, med bolj zadovoljnimi pa so tudi Francozi in Belgijci, kjer svoje delo kot stresno in preveč zahtevno občuti 25 oz. 32 odstotkov vprašanih (http://24ur.com/bin/article_print.php?id=3091149).

Graf 1: Razlogi za nenačrtovano odsotnost z dela (vir: Treven 2005, 98)



Med razlogi za nenačrtovano odsotnost z dela je na prvem mestu bolezen, nato družinske zadeve in na tretjem stres.

5.3 ALI POVZROČAJO VEČJI STRES TEŽAVE V DELOVNEM OKOLJU ALI TEŽAVE V DRUŽINI

Današnji ritem življenja od nas zahteva maksimalne aktivnosti, bodisi v prostem času bodisi na delovnem mestu. V službi nadrejenih skoraj nikoli ne zanima, kakšne težave imajo zaposleni doma ali na čustvenem področju. Pomembna je le produktivnost.

Stres v družini in na delovnem mestu sodi med najbolj obremenjujoče, ker se dogaja v situacijah, ki so za posameznika življenjsko najpomembnejše, saj zadevajo njegove odnose z najbližjimi. Tako družinski kot poklicni stres lahko obremenjujeta tudi drug drugega, saj pogosto nosimo svoj domači stres v službo in službenega domov. To je dobro le takrat, kadar nam razumevanje v enem od obeh okolij pomaga rešiti stresno situacijo v drugem, največkrat pa je najbolje, da doma pozabimo na poklicni stres in v službi na domačega. Vendar je to dostikrat težko. (http://med.over.net/otrok_družina/novica.php?id=8007)

Zanimivo je, da so ženske bolj nagnjene k stresu kot moški. Glavni razlog so večje hormonske spremembe, v večjem stresu pa so tudi zaradi konflikta med različnimi vlogami, ki jih opravljajo. V službi so sodelavke, doma mame, žene in gospodinje. Ker skušajo izpolnjevati zahteve vseh vlog, se lahko pojavljajo težave. Ugotovljeno je bilo, da ženske doživljajo na delovnem mestu podobno stopnjo stresa, vendar tiste z otroki ostanejo obremenjene tudi po prihodu domov. Še vedno namreč same opravljajo večino gospodinjskih del in skrbijo za otroke.

(<http://www.dobrojutro.net/print.php?id=1213&stran=novice&tip=1>)

5.4 STRES VODSTVA

Vodje v organizacijah se zelo pogosto znajdejo v izoliranem položaju. Ujeti so med potrebami in zahtevami zaposlenih ter nadrejenih. Vodje so odgovorni nadrejenim, dolžni so upoštevati zastavljene roke, motivirati zaposlene, skrbeti morajo za upoštevanje proračuna ter morajo biti prilagodljivi. Poleg tega morajo sprejemati težke odločitve o prihodnosti zaposlenih. Imeti morajo celo vrsto sposobnosti za delo z ljudmi, ki jih je težko definirati. Občutek, da nimajo teh sposobnosti, je stresen, enako kot nesposobnost delegiranja nalog in nezmožnost odklanjanja le-teh. Občutek nejasnosti glede pričakovanih vlog in preveč odgovornosti, ki jih mora nositi ena oseba, lahko pomeni visoko raven stresa. Mnogi vodilni delavci sprejemajo stres kot normalen del posla, a brez ustreznega časa za sprostitev lahko to vodi v bolezen ali celo v smrt. (Heller in Hindle 2001, 787)

5.5 STRESNI POKLICCI

Danes je v razvitem svetu bistveno manj takšnih poklicev, pri katerih bi lahko rekli, da je samo poklicno delo glavni vir stresa, ki nas doleti v življenju. Če ljudje doživljajo stres na delovnem mestu, je to predvsem zaradi konfliktov in odnosov, ne pa zaradi dela samega. Stresne poklice bi lahko razdelili v dve kategoriji. V prvi so poklici, ki jih opravljamo v težavnih razmerah in jih je bilo v preteklosti bistveno več; to so poklici, ki zahtevajo bodisi fizično težavno delo (primer: celodnevno delo v rudniku) bodisi monotono, nekreativno in nenaravno delo (tekoči trak). V drugi kategoriji so poklici, ki so stresni zaradi velike odgovornosti (delo nadzornikov letalskih poletov, delo v z zdravstvu). Med dokaj stresne sodijo tudi poklici, kjer gre za intenzivno delo z ljudmi, to je delo vzgojiteljev in učiteljev.

(http://med.over.net/otrok_druzina/novica.php?id=8007)

5.6 STRES V PRIMERU IZGUBE ZAPOSLOTITVE

Prvi odziv na uvrstitev med presežne delavce vključuje občutke zavrnitve, jeze, obupa, strahu, izgube, omajane samozavesti in ljubosumnosti. Takrat začnemo tudi razmišljati predvsem o denarnih zadevah in možnosti za novo zaposlitev. Tako brezposelnost ne prizadene samo nas, temveč tudi domače in prijatelje. Kljub zaskrbljenosti pa lahko v tem življenjskem obdobju gledamo na življenje v pozitivni luči. V tem času je potrebno vzeti čas za razmislek o svojem življenju, za obnavljanje moči, odkrivanje še neizkoriščenih možnosti in načrtovanje prihodnosti.

Če je bilo delo, ki smo ga opravljali, stresno, poskusimo v odpustitvi videti prekinitev verige. (Battison 1999, 44)

5.7 RAZVOJ KARIERE LAHKO V STRES

Uspeh in kariera sta prevladujoči vrednoti modernega človeka. V svetu je zaznati preusmeritev od pripadnosti organizaciji k lastni karieri, pri čemer je organizacija le instrument za doseganje tega cilja.

Vsaka sprememba ali napredovanje je lahko izvor stresa, odvisno od posameznika in značilnosti oz. zahtevnosti del. Posledice »previsokega napredovanja« so, da človek napreduje toliko časa, dokler ne zasede delovnega mesta, ki zahteva več kot sam zmore (nad svojimi zmožnostmi). Posledice »prenizkega« so podobne. Odsotnost možnosti za realizacijo osebnih ambicij in načrtov v karieri lahko postane trajni stresor za veliko število ljudi. (<http://www.delavska-participacija.com>)

5.8 STROŠKI, NASTALI ZARADI STRESA ZAPOSLENIH

Organizacija, ki se odloči ukrepati v zvezi s stresom na delovnem mestu, mora za doseganje popolnega uspeha računati z določenimi stroški. Ukrepanje v smeri zmanjševanja stresa zahteva spremembo, ki je pogosto že sama po sebi stresna, vendar mora organizacija upoštevati prednosti, ki so materialne in moralne, kažejo pa se tudi v večji produktivnosti zaposlenih. (Heller in Hindle 2001, 798)

Stres povzroča probleme, ki se v organizaciji kažejo kot:

- *Slaba kakovost storitve*, ki se kaže v povečanem številu reklamacij s trga in izgubah kupca, to pa pomeni izgubo časa in denarja. Reklamacije zahtevajo čas za reševanje, zamenjava proizvoda ali storitve pa stane. Izguba kupcev ogroža obstoj podjetja.
- *Visoka fluktacija kadrov* – zamenjava nezadovoljnih delavcev zahteva svoj čas zaradi preusposabljanja in denar za zaposlovanje novih delavcev.
- *Slab ugled podjetja* – podjetje z nezadovoljnimi delavci bo moralo plačati za spremembe, ki mu bodo povrnilo ugled in zaupanje v njegove proizvode in storitve.
- *Slaba slika organizacije* – v tem primeru lahko podjetje pridobi samo delavce slabše kakovosti ali brez izkušenj, ker ni privlačno za kvalitetnejši kader.
- *Nezadovoljni delavci*, pri čemer se izgublja dragoceni čas zaradi sporov z vodstvom o pogojih zaposlovanja. (Heller in Hindle 2001, 770)

6 BOLEZNI, POVEZANE S STRESOM

Stres je postal vsakdanji spremljevalec našega življenja, a ga kljub temu še vedno ne jemljemo dovolj resno. S stresom se moramo naučiti spoprijeti, sicer so posledice njegovega vpliva na naše zdravje trajne.

S stresom so povezane številne bolezni:

- **srca in ožilja**
 - angina pectoris in srčni infarkt,
 - povišan krvni tlak,
 - možganska kap,
 - migrena;

- **prebavil**
 - čir na želodcu,
 - gastritis in kolitis,
 - vse vrste prebavnih motenj;

- **mišic in sklepov**
 - glavoboli,
 - žilni krči,
 - mišične spazme,
 - bolečine v vratu in hrbtu;

- **druge bolezni**
 - diabetes,
 - rak,
 - revmatoidni artritis,
 - alergije,
 - astma,
 - dovzetnost za viruse in bacile,
 - spolne težave, kožne bolezni,
 - motnje spanja,
 - vse avtoimunske bolezni.

(http://svetujem.com/index.php?option=com_content&task=view&id=32)

Številne raziskave so dokazale, da so bili bolniki z rakom v obdobju, preden so zboleli, večinoma intenzivno izpostavljeni stresu. Seveda ne gre za običajni, kratkotrajni stres, brez katerega vsakdanje življenje sploh ni možno, npr. stres, ki smo mu podvrženi, ko nas nahruli voznik avtobusa ali ko je blagajničarka v trgovini tečna. Ta stres je sestavni del vsakdanjika, tako da si normalnega življenja brez njega sploh ne moremo zamisliti. Seveda bi bilo idealno, če bi lahko omejili tudi tovrstni stres. (<http://www.viva.si/clanek.asp?id=2117>)

7 PET NAJPOGOSTEJŠIH ZMOT O STRESU

1. Stres je neizbežen.

NI RES. Ljudje se namreč na enako situacijo različno odzivamo: eden bo doživel visoko stopnjo stresa, medtem ko bo za drugega ista situacija malo ali sploh ne obremenjujoča. Če se nahajamo med prvimi, se lahko razveselimo dejstva, da se lahko iz človeka, ki je pogosto pod stresom, tudi sami spremenimo v človeka, ki stresne situacije uspešno premaguje. Ko spoznamo, kaj je stres in kaj ga povzroča, bomo lahko preprečili ali odstranili večino stresa, ki ga doživljamo v vsakdanjem življenju.

2. Stres mine sam od sebe.

NI RES. Če se s stresom ne soočamo, se v nas nalaga in lahko povzroči trajne negativne posledice za naše zdravje. V stresnih situacijah smo napeti, razdražljivi in se težko zberemo. Zaradi tega smo manj učinkoviti in ne dajemo od sebe vsega; to pa stres še dodatno povečuje. Pojavljati se lahko začnejo značilne zdravstvene težave, zato čakanje, da stres mine sam od sebe, nikakor ni koristno.

3. S stresom se ne moremo spoprijeti sami.

NI RES. Stres ni »nekaj«, kar obstaja in nas napade kot kužna bolezen. Stres je le beseda, ki jo uporabljamo za opis na stotine različnih situacij in pritiskov, s katerimi se soočamo v vsakodnevnem življenju (npr. težave v odnosih z ljudmi, z delom povezani pritiski, natrpani urniki) in v nas povzročajo občutek zaskrbljenosti, tesnobe, nemira in včasih celo jeze. Vprašati bi se morali, kaj lahko storimo, da bomo lažje kos stresu, ter katere težave nas tarejo in kako jih lahko uspešno premagamo, da bomo v življenje znova vnesli mir in zadovoljstvo.

4. Naravna zdravila so »blažev žegen«.

NI RES. V stresni situaciji, ko moramo normalno funkcionirati, si lahko učinkovito pomagamo z naravnimi zeliščnimi pripravki, ki vsebujejo baldrijan ali meliso. Dokazano je, da izvlečki teh rastlin blagodejno vplivajo na naše počutje, zato se počutimo bolj sproščene in pomirjene. Tako se lažje soočimo z vsakdanjimi izzivi in vzroki za nastalo stresno situacijo ter se učinkoviteje lotimo njihovega reševanja.

5. Stres ne pušča nobenih posledic.

NI RES. Preobilica stresa povzroča številne bolezni. Kadar smo v stresu, nas boli glava, slabo spimo, izgubimo motivacijo, pogosto smo depresivni, napeti, živčni in razdražljivi. Pri dolgotrajnem stresu se pogosto pojavijo glavobol in bolečine v vratu, nespečnost, težave z želodcem, prebavne težave, bolečine v križu, kronična utrujenost oz. izgorelost, odpornost organizma se zmanjša. Stres prav tako prispeva k razvoju debelosti, k zvišanju krvnega tlaka, boleznim srca, kapi in drugim boleznim. (<http://www.persen.si/>)

8 OBVLADOVANJE IN PREMAGOVANJE STRESA

Stres posega v mnoge življenjske pojave, zato je obvladovanje le-tega bistveno za telesno zdravje in učinkovito delo. Nobena formula ne zagotavlja življenja brez stresa, obstajajo pa tehnike za njegovo zmanjševanje.

Zdravje, ugodje, učinkovitost lahko dosežemo in ohranimo le z lastnimi napori. Kdor želi v starosti uživati svojo težko prisluženo pokojnino, mora vnaprej poskrbeti ne samo za svoje prejemke, ampak tudi za svoje zdravje na stara leta.

Kakor hitro se v telesu sprožijo stresne reakcije, se jim je treba upreti. Zbuditi se mora refleks, ki nas takoj požene v boj z njimi. Večina ljudi pa ne stori ničesar. (Lindemann 1974, 60)

Za odpravljanje stresa poznamo kar nekaj metod (meditacija, progresivna in globoka mišična sprostitve, avtogeni trening, samohipnoza ...). Večinoma se jih moramo najprej naučiti in jih nato redno izvajati, da postanejo nekaj povsem vsakdanjega in utečenega. Uspeh je odvisen od vztrajnosti, zato ne bo veliko zaleglo, če se bomo k takšnim metodam zatekli samo takrat, kadar smo pod stresom ali pa ga pričakujemo. Učenje in utrjevanje takšnih metod zahteva čas, zato nikar ne pričakujemo čudežev že na začetku.

V svoj vsakdanjik lahko vnesemo vrsto dejavnosti, ki nas bodo sprostile in okrepile. Pripravimo si vročo kopel, pojdimo v savno ali bazen s podvodno masažo. Na dolgem sprehodu se naužijmo svežega zraka. Konec tedna za spremembo preživimo doma, zavrtimo si najljubšo glasbo, vzemimo v roke zanimivo knjigo, pojdimo v kino ali gledališče in si privoščimo večerjo v priljubljenem lokalju. Tudi masaža je zelo učinkovita metoda za sproščanje mišic, ki obenem pomirja tudi duha. (Božič 2003, 81)

Imenitna priložnost za pridobivanje energije so tudi dobro načrtovane počitnice, na katere se moramo ustrezno pripraviti, kajti le tako si lahko prihranimo razočaranje in slabo voljo. Že slabo vreme, zamuda letala ali razočaranje nad hotelom lahko pomeni nočno moro ter s tem obilico škodljivega stresa.

Razumevanje in obvladovanje stresa v podjetju ni pomembno le zaradi dobrega počutja zaposlenih, temveč tudi zaradi uspešnosti samega podjetja. Zaposleni so za podjetje največje bogastvo, zato je njihovo zdravje izrednega pomena. Uravnavanje stresa na delovnem mestu lahko pripomore k večji stroškovni učinkovitosti podjetja. Z ustreznim usmerjanjem in izobraževanjem zaposlenih je tako mogoče zmanjšati stroške. S tem ko se podjetje posveča zdravju zaposlenih, pripomore k večji motiviranosti in pripravljenosti na spremembe.

V današnji družbi le redko naletimo na tako težak stres, da ga ne bi mogli obvladati. Daleč najboljšo zdravilo za stres je, če se zmoremo uspešno prilagajati. Takšno »zdravljenje« je sicer na zunaj videti manj privlačno kot kaka posebna metoda zdravljenja, vendar zaleže bolj, saj se stres ne povrne, če stvar dobro opravimo. Najboljši način je tisti, ki zahteva največ truda. Precej lažje se je slepiti, da s stresom povezana bolezen ni osebni, temveč medicinski problem, saj se tako znebimo odgovornosti; če namreč zdravljenje, ki nam ga predpišejo, ne uspe, lahko namesto sebe krivimo druge, če pa uspe, to ni naša zasluga, saj so nam drugi povedali, kaj storiti in se do rešitve nismo sami dokopali. Za probleme, ki jih povzroča stres, ni

lahkih rešitev, saj ima vsak osebni stres svoje posebne značilnosti, zato je tudi idealno zdravljenje individualno, skrbno prikrojeno za vsak problem posebej. (Tyrer 1987, 53)

Ko imamo v telesu vzpostavljeno pravilno razmerje med sproščenostjo in napetostjo, ohranjamo stopnjo stresa na normalni ravni. Ohranjanje stresa na normalni ravni oziroma obvladovanje stresnih obdobj v življenju pa pomeni razumevanje narave stresa, stalno prepoznavanje zahtev in pritiskov, ki povzročajo napetost ali nepretrgan proces odzivanja na spreminjajoče se razmere. S stresom se najbolje spopadejo ljudje, ki so dovolj prožni, da se lahko prilagajajo na stresorje okoli sebe. Prvi korak pri razumevanju in obvladovanju stresa je torej zavedanje o vzroku stresa. Začne se z uspešnim prepoznavanjem običajnih znamenj in ugotavljanjem virov pritiskov. Naučiti se je treba uravnavati vplive stresa in se usposobiti za zmanjšanje učinkov pritiskov, ki nas vznemirjajo. Viri pritiska lahko prihajajo od zunaj ali od znotraj in morajo biti tolikšni, da nam začnejo povzročati težave. Odkriti je treba izvor virov pritiska in spoznati razliko med pozitivno, kreativno, ustvarjalno spodbudo ter negativnim, škodljivim stresom. Z notranjimi povzročitelji stresa se je lažje spopadati kot z zunanjimi, saj sebe, naj je to včasih še tako težko, vendarle lažje nadzorujemo in usmerjamo. Notranji pritiski prihajajo iz nas samih, zato težavo lahko preučimo in ugotovimo, kako lahko s spreminjanjem sebe ali svojega odnosa in vedenja do zunanjih okoliščin, ki so dane, vplivamo nanjo. Z redno vadbo torej lahko obrnemo stres v svojega zaveznika in iz njega črpamo vitalnost.

Številni raziskovalci stresa so ugotovili, da je uravnavanje stresa učinkovito samo, če združimo individualno in organizacijsko raven. Na organizacijskem nivoju bi morali omejevati in preprečevati stres, kjer je to mogoče in smiselno. Na individualnem nivoju lahko posameznike ali skupine izobražujemo, kako se spopadati s stresorji bolj učinkovito, kadar le-teh ne moremo odstraniti iz delovnega okolja. (Battison 1999, 6,77)

Znake za to, koliko je organizacija pripravljena zmanjšati stres zaposlenih, je mogoče razbrati iz sledečega.

- *Šolanje in razvoj*: določene organizacije v svojih letnih poročilih to postavko opremijo s številkami. Če ti podatki slučajno manjkajo, je potrebno poiskati vzrok.
- *Nagrade in napredovanje*: organizacija, ki ceni dobro delo, bo zaposlenim dajala nagrade za večjo storilnost ali pa jih bo nagrajevala z napredovanjem.
- *Kadrovanje in izbira delavcev*: organizacija, ki kadrovanju ne posveča dovolj velike pozornosti, nima natančnih postopkov izbire kadrov in se zato premalo meni za svoje zaposlene.
- *Pokojninski sklad*: organizacija, ki razpolaga s širšo zastavljeno pokojninsko shemo, najverjetneje odgovorno skrbi za svoje uslužbenke in si prizadeva za njihovo splošno blaginjo. (Heller in Hindle 2001, 794–795)

8.1 TEHNIKE IN METODE INDIVIDUALNEGA PREMAGOVANJA STRESA V DELOVNEM OKOLJU

Pri spopadanju s stresom so najpomembnejši štirje pristopi, in sicer spreminjanje razmer, izboljševanje zmožnosti za obvladovanje stresa, kar vključuje učenje novih veščin, kot so samopotrjevanje ali sprostitvene tehnike, nadalje spreminjanje zaznavanje položaja, kar pomeni spodbujanje k drugačnemu dojetanju različnih pritiskov, v katerem naj bi namesto groženj videli izziv, in spreminjanje vedenja, ki terja veliko časa in vključuje spreminjanje vsakdanjih navad, upočasnitev ritma življenja, več telovadbe, omejitev alkohola in boljše prehranjevalne navade. (Battison 1999, 24)

Preden posameznik želi storiti karkoli za izboljšanje razmer na delovnem mestu, mora poiskati vzroke za težave, ki so lahko v :

- *naravi dela*, ki ga opravlja (delovne razmere, pogosta potovanja, moteči vplivi hrupa, vročina ...);
- *nezadovoljstvu s kariero* (nezmožnost napredovanja, presežek kadrov, slaba povezava s sodelavci);
- *vprašanju organizacijske strukture* (preverjanje, nadzor, slaba povezava s sodelavci);
- *komunikaciji z ljudmi* (trenja med zaposlenimi, uradna politika delodajalca, špekuliranje, nacionalizem ali seksizem, zapostavljanje zaradi starosti). (Battison 1999, 24)

Stres, povezan s poklicem, pa ne povzroča težav le na delovnem mestu, ampak lahko bistveno vpliva tudi na zasebno življenje.

8.1.1 STRATEGIJE ZA BOLJŠE PREMAGOVANJE STRESA

Posamezniki se lahko pri odpravljanju stresa poslužujejo številnih metod sproščanja. Izbirajo lahko med številnimi tehnikami, s katerimi si je mogoče izdelati individualni protistresni program.

Zavedati se moramo, da tehnike za premagovanje stresa, ki vključujejo tudi zdrave življenjske navade, niso nekaj, kar lahko izvajamo le takrat, ko imamo čas. Izvajati jih moramo vsak dan, biti pa nam morajo v veselje.

Premagovanja stresa pa se je potrebno lotiti tam, kjer se ocenjujejo največje možnosti za uspeh.

Joga in telesna aktivnost

Telesna aktivnost je ena izmed učinkovitih metod, ki vpliva na naše počutje in zdravje, hkrati pa blaži učinke stresa. Raziskave so pokazale, da so ljudje, ki se redno gibljejo, manj dovzetni za posledice stresa in so bolj produktivni. Redna telesna aktivnost zmanjšuje občutke tesnobe in depresivnosti, izboljšuje razpoloženje, povečuje splošno storilnost, učinkovitost pri delu in koristno vpliva tudi na intelektualno dejavnost. Ima tudi pozitiven učinek na naše čustveno stanje, na

samospoštovanje, samopodobo in na doživljanje samega sebe. (Cecić Erpič 2003, 1)

Ohranjanje telesne kondicije pomembno prispeva k obvladovanju stresa, še posebno, če posameznik v službi pretežno sedi. Človek, ki je v dobri telesni formi, ni samo srečnejši in bolj motiviran, ampak je tudi intelektualno dejavnejši. (Powell 1999, 132)

Poznamo več oblik vadb. Pomembno je, da vsak posameznik izbere tisto, ki mu najbolj ustreza.

Jogo navadno uporabljajo kot terapijo za obvladovanje stresa, saj v telesnem, duševnem in duhovnem urjenju povezuje vse prvine telesa in uma. Pradomovina joga je Indija, zato od tam izvirajo tudi z njo povezani izrazi: beseda joga pomeni v sanskrtu »zvezo« oziroma »združitev«. Primerna je za vse starosti in ne zahteva posebnih gibalnih zmogljivosti. Pomaga nam obvladovati vsakdanje težave, skrbi, poleg tega pa nas uči pozitivnega mišljenja, vzdržljivosti, samoobvladovanja, samospoznanja ter boljšega razumevanja sebe in drugih. (Battison 1999, 66–67)

Pravilno dihanje

Občutki nelagodja, slabo počutje in škodljivi stres so pogosti vzroki za nepravilno dihanje. Med stresno situacijo se namreč spremeni tudi način dihanja. Pravilno in globoko dihanje, ki sprošča, je sestavni del sprostitev metod. (Božič 2003, 85)

Za stres in tesnobe sta značilna prsno dihanje in hitro plitvo dihanje z zgornjim delom prsnega koša. S pomočjo vaje zavestnega dihanja se je mogoče naučiti prepoznati in po potrebi spremeniti način dihanja. Za začetek si je dvakrat na dan potrebno vzeti od 5 do 10 minut časa za zavestno izvajanje vaje. To traja en teden, dokler se vaje ne navadimo izvajati avtomatično. (Powell 1999, 130)

Biološki vzratni učinek

Biološki vzratni učinek je uporaba pripomočkov in naprav za sprotno spremljanje telesnih odzivov, ki jih sproži stresna reakcija. Uporabniki lahko sproti nadzorujejo stopnjo stresne reakcije in sprostitevno stanje.

Biološki vzratni učinek je zelo koristen predvsem pri učenju tehnik sproščanja, saj z njegovo pomočjo nemudoma opazimo napredek in zaznamo večjo sproščenost. (Looker in Gregson 1993, 133)

Postopna in globoka mišična sprostitvev

S tehniko postopne mišične sprostitve v natančno določenem zaporedju polagoma krčimo in sproščamo posamezne skupine mišic. Pri vsakem koraku se najprej osredotočimo na občutek napetosti, ki mu sledi sprostitvev. Ta tehnika ni najbolj priporočljiva za ljudi z zvišanim krvnim pritiskom, kajti napenjanje mišic povzroči kratkotrajno povečanje krvnega pritiska, ki se zmanjša, ko se mišice sprostijo. Če ima oseba visok krvni pritisk, ga ni pametno z napenjanjem mišic še povečevati, zato naj taka oseba raje posveti globoki mišični sprostitvi. Ta tehnika je nadvse podobna postopni mišični sprostitvi, le da mišic med sproščanjem ne napenjamo. (Looker in Gregson 1993, 134)

Meditacija

S postopno in globoko mišično sprostitvijo lahko dosežemo predvsem stanje telesne sproščenosti, meditacija pa je učinkovita metoda za psihično umirjanje in sproščanje. V bistvu gre za zelo preprosto vajo, med katero se za dvajset minut popolnoma osredotočimo na neko nepomensko besedo ali glasovni sklop, ki predstavlja žariščni pripomoček, in si ga nenehno ponavljamo. (Looker in Gregson 1999, 139)

Znanih je več vrst meditacije, zato je najbolje, da jih posameznik najprej preizkusi in se šele potem odloči, katera mu najbolj ustreza. Preden začne meditirati, je pomembno, da se nauči sproščati z drugimi, običajnejšimi metodami. Nato lahko vključi meditacijo v svoj program bodisi tako, da jo doda k drugim metodam, bodisi z njo nadomesti katero izmed njih. Končni cilj, popolno sproščenost telesa in duha, dosežemo z osredotočenjem misli na eno samo abstraktno podobo, predmet ali besedo. S to disciplino lahko posameznik iz misli prežene vsakdanje skrbi in strahove. (Battison 1999, 62)

Avtogeni trening

Avtogeni trening je sestavljen iz šestih vaj, za katere je značilen določen vrstni red in ki jih je potrebno izvajati v položaju popolnega počitka. Metoda temelji na zmanjševanju napetosti preko psihične koncentracije. Njen cilj je ublažiti odmev čustvenih pojavov. Avtogeni trening lahko oz. mora potekati samo pod vodstvom in nadzorom usposobljenega terapevta, ko pa se ga posameznik dobro nauči, lahko vaje dela sam. Zmanjševanje napetosti psihične koncentracije torej dosežemo v šestih stopnjah. Prva stopnja je popuščanje mišične napetosti (vaja teže), druga stopnja je popuščanje napetosti v žilnih stenah (vaja toplote), sledeče stopnje so: vaja za srce, vaja za dihanje, vaja za sončni pletež in vaja za hladno čelo. (Plozza in Pozzi 1994, 108–111)

Wellness

Wellness izhaja iz besede well, healthy, kar pomeni zdrav, zdravilen, blagodejen in pomeni dobro počutje, doseženo s pomočjo rekreacije in zdrave prehrane.

Ljudje se čedalje bolj zavedamo pomena zdravja in njegovega ohranjanja. Telesna aktivnost, sprostitvev in zdrava prehrana postajajo vedno bolj pomembne. Na to pa se odzivajo tudi ponudniki. Danes v Sloveniji vsa zdravilišča in rekreacijski centri ponujajo programe zdravja, dobrega počutja, sprostitve in lepote, ki ga prodajajo pod skupnim imenom wellness. Med seboj se razlikujejo, pa vendar imajo skupen cilj in ta je popolna sprostitvev. Izbiramo lahko med storitvami lepote in frizerskega salona, ponudbo obrazne in telesne nege, nego rok in nog, nego las, dnevnimi programi, namenjenimi sprostitvi, kot so razne oblike masaž (aroma, tajska, proti stresu, refleksna, klasična ročna, energijska z vročimi kamni, podvodna ...), kopelmi (mlečna, solna, zeliščna, termalna, aromatična ...), uporabo savn in bazenov, raznimi oblikami telovadb (aerobika v vodi, fitnes ...).

8.1.2 TEHNIKE ZA DOLGOROČNO PREMAGOVANJE NAPETOSTI

Glavni povzročitelji stresa in šibkega duševnega zdravja so življenjske preizkušnje in pomanjkanje določenih sposobnosti. Ljudje, ki trpijo zaradi stresa in duševnih težav, imajo škodljive vedenjske vzorce in pomanjkljive sposobnosti premagovanja stresa.

Spodaj je navedenih 12 korakov, ki so lahko v pomoč pri dolgoročnem odpravljanju napetosti in vodijo do trdnega duševnega zdravja. Izvajati jih je potrebno v takšnem vrstnem redu, kot so zapisani.

1. Sprejmimo odgovornost za svoje življenje.

Za svoje misli, dejanja, čustva, odločitve in njihove posledice smo odgovorni sami. Če te odgovornosti ne bomo sprejeli, si namreč ne bomo prizadevali za spremembo, ampak bomo za svoj način mišljenja in čustvovanja krivili neprijazno življenje in druge ljudi.

2. Postanimo prilagodljivi.

Potrebe imamo vsi, v stresu pa smo samo, kadar te potrebe postanejo prevelike. Sprejmimo filozofijo prilagodljivosti – spremenimo, kar lahko, prilagodimo pa se tistemu, česar ni moč spremeniti. Znebimo se črno-belega in skrajnostnega načina razmišljanja in iz svojega besedišča črtajmo besedo »moram«.

3. Sprejmimo resničnost kot mešanico dobrega in slabega.

Sprijazniti se je potrebno s tem, da je svet nepravičen, da se včasih zmotimo, da se stvari spreminjajo in da okoliščine niso vedno jasne oz. samo črne ali samo bele. Svet in mi sami smo mešanica dobrega in zla. Nihče ni samo slab in samo dober, in najbolje je, da se s tem sprijaznimo.

4. Uživajmo v trenutkih.

Človek se mora kdaj pa kdaj ustaviti in razmisliti o svetu in svojem mestu v njem. Prav je, da si zastavimo cilje, vendar ne smemo biti njihovi sužnji. Uživati je potrebno v potovanju do cilja, ne le v samem cilju. Namerno spreminjamo tempo svojega življenja; dejavnim obdobjem naj sledijo obdobja miru. Privoščimo si smeh, zabavo, spremembe in ustvarjalnost.

5. Naučimo se živeti s frustracijami.

Človek z namernim izpostavljanjem težkim in neprijetnim situacijam razvije odpornost na frustracije. Take situacije obravnavajmo kot izziv in ne kot nekaj, čemur se je treba izogniti. Odziv »Tega ne prenesem.« zamenjajmo s »To mi sicer ni všeč, vendar lahko prenesem.« Frustracije so nujen del življenja in so pomembne za osebni razvoj.

6. Skrbimo zase in se imejmo radi.

Ljudje smo zmotljiva bitja, zapletene mešanice dobrega in zlega, moči in slabosti. Sprijaznimo se s svojo edinstvenostjo. Sami sebe imejmo radi, ali pa se vsaj potrudimo in v sebi poiščimo strani, ki nam bodo všeč. Skrbimo zase in se ne odzivajmo na privzgojene občutke krivde. Skrbimo za svoje telo, uživajmo zdravo hrano in bodimo telesno dejavni. Do sebe bodimo radodarni.

7. Izražajmo pozitivna in negativna čustva.

Svoje misli, vtise in čustva izražajmo odkrito in samozavestno, ne da bi posegali v pravice drugih. Naučimo se reči »ne«. Sprijaznimo se s tem, da imamo ljudje različne želje in potrebe, in da so razlike med nami pogosto vir jeze, žalosti in razočaranja, ki jih ne smemo skrivati. Ne pozabimo na zdravilnost smeha.

8. Prizadevajmo si za uresničitev svojih ciljev.

Odločimo se, kaj pričakujemo od življenja in kaj je za nas pomembno. Za vsako področje življenja posebej si določimo kratkoročne in dolgoročne cilje. Cilji so potrebni, ker dajejo življenju smer in pomen. Bodimo vztrajni, a prilagodljivi. Cilji morajo biti med seboj usklajeni in ne preveč zahtevni. Zavedajmo se, da je vsak dolgoročni cilj povezan s kratkoročnimi frustracijami.

9. Razmišljajmo racionalno in ustvarjalno.

Namesto nekritičnega sprejemanja tujih nasvetov za vsak problem poiščimo lastno rešitev. Vedno preverimo, ali so na voljo še kakšne druge možnosti. Premislimo, kakšna prepričanja so nam vcepili starši. Bodimo pozorni na miselno togost in izkrivljeno logiko. Postanimo gospodar svojega življenja. Spodbujajmo ustvarjalnost in spontanost.

10. Upravljajmo s svojim časom in vzdržujmo ravnotežje.

Prizadevajmo si za ravnotežje med delom in prostim časom, med družino in prijatelji, med samoto in družabnostjo. Zavedajmo se svojih ciljev in si določimo svoj urnik in svoje prednosti. Kdaj pa kdaj si vzemimo čas za kritičen razmislek o svojih vrednotah in življenjski uravnoteženosti.

11. Poiščimo si konjičke in zanimive dejavnosti

Preizkusimo različne vrste dejavnosti, dokler ne najdemo nečesa, kar nas resnično veseli in izpolnjuje. Začnimo se ukvarjati z novim hobijem, naj nam ne bo škoda časa in truda. Če nam prvi hobi ne bo ustrezal, si poiščimo druge.

12. Razvajajmo in ohranjajmo odnose

Prijateljstvo je treba razvijati in negovati. V stikih z drugimi bodimo iskreni in pozorno poslušajmo. Ljudi sprejemajmo takšne, kakršni so, in jih ne poskušajmo spremeniti. Ne bodimo prestrog kritik. Razvijajmo široko mrežo znancev in prijateljev ter organizirajmo redna srečanja z njimi. Spoštujmo ljudi, s katerimi smo lahko sproščeni in taki, kakršni smo v resnici. (Powell 1999, 138–139)

8.2 ORGANIZACIJSKI PRISTOP K OBVLADOVANJU IN PREMAGOVANJU STRESA

Prvi korak pri zmanjševanju stresa je uravnoteženje življenja. Živimo v času visoko razvite tehnologije. Pahnjeni smo v hiter delovni ritem, ki ne dopušča počitka. Drugače se kaj hitro lahko zgodi, da začne delo zaostajati.

Pri izvajanju aktivnosti v zvezi s stresom na delovnem mestu se moramo opreti na konkretne težave in dolgoročne rešitve, sicer se bomo obnašali kot noj. Kadar je v nevarnosti, vtakne glavo v pesek, da ne bi ničesar videl, namesto da bi bežal ali se boril.

Podjetja v zvezi s stresom na delovnem mestu lahko naredijo zelo veliko, ker imajo moč in vire. Organizacijski pristop se loteva problemov skupine ljudi in ne posameznikov. Usmerjen je na vse zaposlene.

Za preprečevanje stresa na delovnem mestu morajo biti organizacije pozorne na:

- *planiranje delovnega časa*, ki naj bo fiksni in predvidljiv;
- *participacijo pri odločanju*. Pomembno je, da pri zelo pomembnih odločitvah v organizaciji lahko sodelujejo vsi zaposleni;
- *obremenjenost z delom*. Organizacija mora zagotoviti, da je dodelitev dela v skladu s sposobnostmi posameznega zaposlenega in da teži k odpravljanju vseh dejavnikov, ki povečujejo število nesreč pri delu;
- *vsebinsko delo*. Delovne naloge naj bodo oblikovane tako, da zaposlenemu dajejo občutek smiselnosti dela;
- *vloge in odgovornosti* naj bodo jasno definirane;

- *socialno okolico*. V organizaciji naj bo omogočeno medsebojno sodelovanje, predvsem pomoč med sodelavci. Timsko delo ne vodi le k večji delovni uspešnosti in kreativnosti, ampak odpravlja stres in blaži posledice neizogibnega stresa. Sodelovanje v timu, podpora tima, so pomembni dejavniki obvladovanja stresa v organizaciji;
- *prihodnost*. Nejasnostim v zvezi z varnostjo delovnega mesta in obeti kariere se je potrebno izogibati, ob tem pa je potrebno zaposlene nenehno vzpodbujati za učenje, saj sta stalno učenje in razvoj najuspešnejši metodi za odpravljanje stresa;
- *komunikacija*, posebej med vodjem in sodelavci. Dostop do pomembnih informacij ne povečuje le uspešnosti, ampak odpravlja nepotrebne frustracije, izzvane z občutkom, da se posamezniku ne zaupa, da se pred njim skrivajo informacije, da ima zato nekdo drug moč in večji vpliv, ker ima informacijo. (<http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID041213.doc> in *Marcon 1998*)

8.2.1 UKREPI ORGANIZACIJ ZA PREPREČEVANJE STRESA

Vsaka organizacija bi kot nujen del stroškov morala izdelati strategijo za zmanjšanje stresa, ki naj bi bila odvisna od velikosti podjetja in od razpoložljivih denarnih sredstev. Eden izmed elementov strategij za zmanjševanje stresa, ki naj ga organizacija uporabi, je program za izboljšanje dobrega počutja zaposlenih, kot so zagotovitev športnih aktivnosti, gibljiv delovni čas, zdravstveno zavarovanje in redni zdravstveni pregledi. Organizacije imajo ravno od zdravih in spočitih delavcev največjo korist, saj se povečata učinkovitost in storilnost, zmanjša pa se število napak in poškodb pri delu, bolniške odsotnosti so redkejše in krajše.

Podjetja bi morala za zaposlene organizirati različna zaupna svetovanja, ki bi jim bila v pomoč pri premagovanju problemov (zdravstvenih, družinskih, strah pred odgovornostjo ...), uvajati sprostitvene tehnike kot del usposabljanja za delo, poskrbeti za treninge obvladovanja neobičajnih situacij in zaposlene naučiti prepoznavati dejavnike, ki povzročajo psihične obremenitve, da bi se nanje pravilno odzivali.

V Veliki Britaniji so preizkusili, kako je takšne teoretične napotke industrijske psihologije mogoče uporabiti v praksi. Lotili so se proučevanja obremenjenosti delavcev in poskušali najti najučinkovitejše metode za zmanjšanje doživetega stresa pri vsakdanjem delu. Način posameznikovega obvladovanja stresa so prilagodili naravi dela, pri čemer so bili ukrepi preizkušeni na ljudeh različnih poklicev in strok. Rezultati izvedenega projekta so bili prav presenetljivi: v dveh letih po uvedbi »svetovalnega programa za ohranjanje razpoložljivosti« je pogostnost psihosomatskih težav upadla za 40 odstotkov, depresivnost se je zmanjšala za 31 odstotkov, napetost za 28, pogostnost bolniške odsotnosti je bila nižja kar za 46 odstotkov, trajanje bolniške odsotnosti pa se je skrajšalo celo za 60 odstotkov. To pa so rezultati, ki prevedeni v finančni jezik ne pomenijo nič drugega kot večji prihranek in zaslužek. Najbolj priljubljeni sprostitveni tehniki sta avtogeni trening in joga. (Marcon 1998, 1–2)

8.2.2 NALOGE DELODAJALCEV PRI ODPRAVLJANJU STRESA

Dolžnosti delodajalcev pri omejevanju in odpravljanju stresa so, da:

- si prizadeva preprečiti stres v organizaciji;
- oceni tveganje za nastanek stresa na delovnem mestu in to tako, da odkrije pritiske, ki bi lahko povzročili visoke in trajajoče ravni stresa ter da določi, kdo bi lahko bil prizadet;
- sprejme ustrezne ukrepe za preprečitev škode. (Facts 22, 2002)

Stres na delovnem mestu je mogoče preprečiti, pri tem pa so ukrepi za zmanjšanje lahko stroškovno zelo učinkoviti. Za organizacijo je zato najpomembneje, da se izdela ocena tveganja, ki naj vključuje opredelitev nevarnosti, odločitev, kdo in kako bi lahko bil prizadet, ovrednotenje tveganja, določitev ukrepov, zapisovanje dejstev, pregled ocen v ustreznih časovnih presledkih in preverjanje učinka sprejetih ukrepov. (Facts 22, 2002)

Pri opredelitvi nevarnosti je potrebno ugotoviti, ali je prisotna težava. Dejavniki tveganja, na katere moramo biti posebej pozorni, so:

- kultura ali vzdušje organizacije in način lotevanja stresa na delovnem mestu;
- zahteve, kot so delovne obremenitve in izpostavljenost fizikalnim spremembam;
- nadzor – koliko vpliva imajo delavci na način opravljanja svojega dela;
- spremembe – kako se organizacijske spremembe obvladujejo in sporočajo;
- vloge – ali delavci razumejo svoje naloge v organizaciji in ali organizacija skrbi, da ne pride do navzkrižij vlog;
- podpora sodelavcev in vodij;
- usposabljanja, s pomočjo katerih delavci pridobijo veščine za opravljanje svojih nalog;
- individualni dejavniki – upoštevanje razlik med posamezniki. (Facts 22, 2002)

Pri ovrednotenju tveganja si je za vsak dejavnik potrebno postaviti tri vprašanja, in sicer: kateri ukrepi so že sprejeti, ali ti ukrepi zadostujejo in kaj je treba še storiti.

Potrebno je poskrbeti, da v organizaciji obstaja odprta komunikacija, podpora in medsebojno spoštovanje, da zaposleni niso preveč ali premalo obremenjeni s svojim delom in da imajo možnosti in zmogljivosti za opravljanje svojega dela. Posamezniki morajo imeti dovolj velik vpliv na način opravljanja svojega dela, ki naj ga opravljajo v ustreznem okolju. V organizacijah morajo biti na voljo postopki za obravnavo nedopustnega vedenja, kot sta disciplinski in poravnalni postopek. Razvijati je potrebno kulturo, v kateri si zaposleni zaupajo, imajo medsebojno spoštljive odnose in drug drugemu priznajo prispevke podjetju. V organizacijah je potrebno poskrbeti za seznanjanje s spremembami, tako da se zaposlene z njimi seznanijo pred, med in po njih. Poskrbeti je potrebno tudi, da so vloge in odgovornosti zaposlenih jasno opredeljene, potrebno pa je tudi podpreti dejavnosti za spodbujanje zdravja na delovnem mestu ter zdravega in uravnoveženega delovnega življenja.

Določitev ukrepov za preprečevanje stresa mora vključevati seznam ukrepov, s katerimi se delodajalec zavezuje, da bo zagotovil ustrezno varnost pri delu in s tem zaščitil zdravje zaposlenih. Pri pripravi ukrepov za premagovanje stresa lahko

delodajalcu pomagajo strokovni delavci, pooblaščen zdravniki in predstavniki delavcev. (Facts 22, 2002)

8.2.3 SODELOVANJE VSEH ZAPOSLENIH PRI ODPRVLJANJU STRESA

Za odpravljanje stresa na delovnem mestu je v prvi vrsti odgovoren delodajalec, če pa zaposleni želijo doseči čim boljše učinke, morajo sodelovati z delodajalci, vodilnimi delavci, predstavnikom sindikata oz. katerim drugim predstavnikom zaposlenih. (Facts 31, 2002)

Stres največkrat povzroča slaba organizacija dela ali delo samo, zato morajo biti zaposleni najbolj pozorni na:

- *Delovno ozračje ali »delovno kulturo«* na delovnem mestu. Zaposleni naj posredujejo konstruktivne zamisli o tem, kako bi bilo mogoče izboljšati stanje.
- *Zahteve*, ki jih morajo izpolnjevati. Pri tem je potrebno paziti, ali imajo zaposleni preveč oz. premalo dela, ali so izpostavljeni telesnim nevarnostim, kot so nevarne kemikalije ali hrup. Zaposleni si morajo pri svojem delu določiti prednostne naloge, če je dela preveč, naj sami predlagajo, kaj bi lahko morda izpustili, začasno odložili ali posredovali komu drugemu, ne da bi pri tem nalagali preveč dodatnega dela drugim. V primeru, da zaposleni svojega dela ne morejo obvladovati, naj se posvetujejo s svojimi nadrejenimi, s predstavnikom sindikata ali katerim drugim predstavnikom zaposlenih, ter naj podajo predloge, kako stanje izboljšati. Če si zaposleni želijo na svojem delovnem mestu več raznolikosti, si naj poiščejo nove delovne naloge, ki bi jih lahko opravljali. V primeru, da pri zaposlenih prihaja do dvomov v zvezi s preventivnimi ukrepi na delovnem mestu, je njihova naloga, da zahtevajo ustrezne informacije.
- *Nadzor* – gre za to, koliko vpliva imajo zaposleni pri odločanju o svojem delu. Zaposleni naj pri svojem vodju zaprosijo za večjo odgovornost pri načrtovanju svojega dela in se naj poizkusijo vključiti v proces odločanja o svojih delovnih nalogah.
- *Odnosi* na delovnem mestu, vključno z morebitnim ustrahovanjem. Če so zaposleni žrtev ustrahovanja oz. nadlegovanja, naj reagirajo takoj in se o tem pogovorijo s svojim nadrejenimi, predstavnikom sindikata ali katerim drugim sodelavcem, ki jim bo nudil oporo. Če je vzrok težav oseba, ki je zaposlenemu nadrejena, naj se le-ta pogovori z drugo nadrejeno osebo. Zaposleni naj ima pripravljene dokaze, ki bodo podprli njegove trditve.
- *Spremembe*, pri čemer je pomembno, koliko informacij dobivajo zaposleni o spremembah in ali se zdijo dobro načrtovane. Zaposleni naj vedno zahtevajo informacije o spremembah, o tem, kako bodo vplivale nanje, kako hitro se bodo uvajale in katere so njihove prednosti ter pomanjkljivosti.
- *Vloge* – pomembno je, da zaposleni poznajo svoje delovne naloge. Če ti ne vedo, katere so njihove naloge, se naj pogovorijo s svojimi nadrejenimi oz. naj zaprosijo za nov opis delovnih nalog.
- *Podpora sodelavcev in nadrejenih* – v tem primeru naj zaposleni zaprosi za povratne informacije o svojem delu. Če je le-ta deležen kritik, naj prosi za predloge.

- *Usposabljanje za opravljanje dela* – če se zaposlenemu zdi, da bi moral razvijati svoje veščine, naj sam predlaga načine, kako bi to storil. (Facts 31, 2002)

8.3 DNEVNO UTRJEVANJE ZOPER STRES V POKLICNEM ŽIVLJENJU

Na splošno doseže človek največjo delovno učinkovitost med 8. in 11. uro, nato pa njegova storilnost nekako do 14. ure upada. Približno med 15. in 21. uro se storilnost znova poveča, vendar ni več tolikšna kot dopoldne. Krivulja delovne učinkovitosti nato strmo pade in doseže okoli 3. ure zjutraj svojo najnižjo točko, potem pa se spet začne dvigati. V obdobjih najnižje delovne učinkovitosti, torej pri nočnem delu, je nevarnost nezgod in pomot največja. Poznamo tudi ljudi, ki imajo drugačen ritem. »Zaspanci« postanejo zares bistri šele pozno popoldan. Namesto dopoldne pokažejo popoldne in na večer vnemo in silo, ki je povsem nerazumljiva ljudem z obratno naravnanim ritmom.

Vsakdo bi se moral poznati, da bi vedel, kdaj je njegova storilnostna krivulja najnižja. Potem bi lahko svoje odmore prilagodil krivulji, ne da bi posiljeval svoj biološki ritem in se s tem pehal v stres. Za življenjski ritem in sploh za življenjski slog je zelo pomembno, kako in kdaj si odmerjamo odmore. Z odmori ob pravem času zmanjšujemo stres. (Lindemann 1977, 118–119)

Človek, ki si med delom kdaj pa kdaj privoščiči kratek počitek, ne zapravlja časa. Takšen človek celo več napravi kakor tisti, ki nenehno dela brez počitka. Kdor dela ustvarjalno, mora znati smotrno počivati. Ko človek ustavi svoj delovni zagon, lahko vidi probleme, ki ga oblegajo, iz primerne oddaljenosti in se mu prav tedaj pogosto razodene prava rešitev.

Počitek ob pravem času pomeni tudi okrevanje od stresa. Še več. Odmori lahko stresne reakcije tako oslabijo, da človeka ne obremenjujejo več, temveč le spodbujajo. V delovnih odmorih je priporočljivo, da za poživitev krvnega obtoka stopimo na zrak, stečemo po stopnicah hitro dol in spet nazaj ali pa napravimo nekaj telovadnih vaj, za kar porabimo le 1 do 2 minuti. Včasih zadostuje že, da za nekaj trenutkov skozi okno, opazujemo ptice, oblake in drevesa. (Lindemann 1977, 119)

Majhen, toda učinkovit trik za odpravljanje stresa, uporaben tudi neopazno na delovnem mestu, je sprememba dihalnega ritma. Vdihnimo na moč globoko in potem počasi izdihnimo. Predvsem moramo dihati s trebuhom ali s prepono: pri vdihu se trebuh izboči, pri izdihu pa se spet splošči. Pri tem ne mislimo na nič drugega, kvečjemu na mir.

9 ZDRAVILNE RASTLINE ZA LAJŠANJE STRESA

Zdravilne rastline se uporabljajo za lajšanje in zdravljenje mnogih bolezenskih stanj, že odkar obstaja človeštvo. V preteklosti so se ljudje pogosto zatekali k naravi, saj si zdravljenja pri zdravniku preprosto niso mogli privoščiti. Z razvojem sintetičnih zdravil je interes za zdravilne rastline upadel, saj je medicinska znanost uporabo le-teh odklanjala. Danes se mnogi spet vračajo k naravi, ker iščejo rastline za zdravljenje blagih zdravstvenih težav. (Jerovšek, 2007, 1)

V Evropi je uporaba zeliščnih pripravkov najbolj razširjena v Nemčiji, kjer je na tržišču nad 700 zeliščnih pripravkov, ki jih približno 70 % nemških zdravnikov predpisuje svojim bolnikom. V ZDA se zateka k alternativni medicini okoli 25 % splošne populacije, okoli 30 % jih uporablja zeliščne pripravke (Kores - Plesničar in Razingar - Mihovec 2001, 741).

Najpogosteje uporabljene rastline za lajšanje stresa:

- *Baldrijan ali zdravilna špajka* – baldrijanove zdravilne učinke so odkrili že v 1. stoletju našega štetja, saj ga je grški zdravnik Dioscorides priporočal za množico medicinskih težav. Deluje pomirjevalno, umirja tesnobo, spodbuja apetit in znižuje zvišan krvni tlak. Pomaga pri nespečnosti, predvsem zaradi živčnosti, in je učinkovito zdravilo pri spopadanju s stresom, saj pomaga pri utrujenosti, psihični napetosti, razdražljivosti, tesnobi in motnjah zbranosti.
- *Navadna melisa* – ime rastline izhaja iz grške besede »melissa«, kar pomeni čebela. Uporablja se že stoletja. Rimljani in Grki so jo uporabljali za obvezovanje ran in zdravljenje strupenih pikov ali ugrizov. Arabci so jo uporabljali za zdravljenje depresije in anksioznosti. Melisa deluje pomirjevalno in se zato uporablja v pripravkih za pomirjanje, predvsem v kombinacijah z drugimi zdravilnimi rastlinami.
- *Poprova meta* – ime izhaja iz grške besede »Mintha«, kakor je bib ime mitološki nimfi, ki naj bi se spremenila v to rastlino. Poprova meta deluje karminativno, sprošča mišične krče, pospešuje znojenje in je antiseptik. Uporablja se v kombinaciji z baldrijanom in meliso. Mešanica namreč pomirja, pomaga pri nervozi, stresu in nespečnosti. (<http://www.persen.si>)

10 ZANIMIVOSTI, POVEZANE S STRESOM

Stopnja stresa je nižja pri ljudeh, ki vstanejo pozneje. Znanstveniki so ugotovili, da obstaja biološka razlika med ljudmi, ki vstajajo zgodaj, in tistimi, ki vstajajo pozno. Primerjali so raven kortizona in ugotovili, da je njegovo nihanje odvisno od tega, kdaj zjutraj vstanejo. Ljudje, ki vstanejo pozneje, so manj v stresu in se počutijo bolj lagodno. Tisti pa, ki vstanejo pred pol osmo, imajo cel dan višjo raven tega hormona v krvi.

...

Zaposlene matere imajo večjo vrednost stresnih hormonov kot pari brez otrok. Dobra novica pa je, da stopnja stresa ne narašča s številom otrok.

...

70 do 80 % vseh obiskov bolnikov pri zdravniku je zaradi bolezni, ki so povezane s stresom.

...

Že kratkotrajni duševni stres podaljša čas, ki je potreben za odstranitev srču škodljivih maščob iz krvnega obtoka.

...

Za zadovoljitev zvečane potrebe mišic, pljuč in možganov po kisiku se pretok krvi med stresom zveča za 300 do 400 %.

...

Ženske so bolj izpostavljene stresu kot moški.

...

Stres prispeva k zvišanju krvnega tlaka, boleznim srca, kapi in drugim boleznim.

...

Dolgotrajni stres lahko povzroči izostanek menstruacije ali ovulacije, impotenco in izgubo spolnega poželenja.

...

Stres prispeva k razvoju alkoholizma, debelosti, odvisnosti od cigaret, odvisnosti od drog in k zvečanju samomorilnosti.

• • •

Zgodnja ločitev otrok od matere lahko zveča nagnjenost k stresu in depresiji pozneje v življenju.

• • •

Stresni hormoni začasno upočasnijo prebavo, rast, reprodukcijo in imunski odziv organizma.

• • •

Petnajst članic EU ugotavlja, da stres na delovnem mestu vsako leto prizadene vsaj 40 milijonov zaposlenih in povzroči vsaj 20 milijard evrov škode na področju ekonomije, zdravstva in okolja.

• • •

V anonimni anketi, ki so jo izvedli med angleškimi piloti že pred 34 leti, l. 1974, je 71 % pilotov priznalo, da so bili v prejšnjem letu (1973) več kot enkrat na delovnem mestu pod vplivom t. i. domačega stresa (težav iz družinskega okolja) in drugih osebnih težav.

• • •

Tudi kortizol je hormon, ki se sprošča pod vplivom stresa. Spodbuja presnovo in večja apetit, zaradi česar se zveča telesna teža in možnost pojava sladkorne bolezni. (<http://www.persen.si>)

11 ANALIZA VPRAŠALNIKA

11.1 NAMEN RAZISKAVE

Namen raziskave je ugotoviti prisotnost stresa med zaposlenimi v različnih podjetjih. V ta namen smo sestavili vprašalnik, na katerega je odgovorilo 39 zaposlenih. Vprašani so se razlikovali po spolu in starosti. Skozi anketo smo ugotovili, da vprašani podcenjujejo svoje poznavanje stresa in sposobnosti za obvladovanje škodljivega stresa.

11.2 RAZLAGA REZULTATOV RAZISKAVE

11.2.1 ANALIZA OSEBNIH PODATKOV

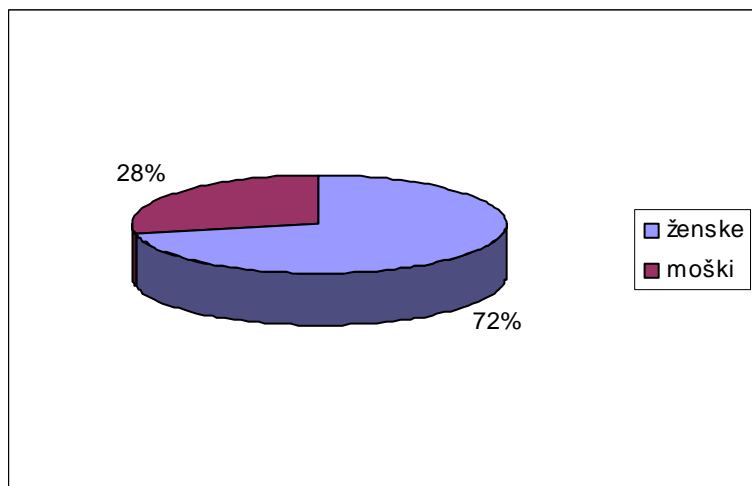
Poslanih je bilo 51 anket, od tega je v raziskavi sodelovalo 39 anketirancev, kar predstavlja 76,47 odstotkov vseh poslanih vprašalnikov.

Tabela 2: Anketirani po spolu

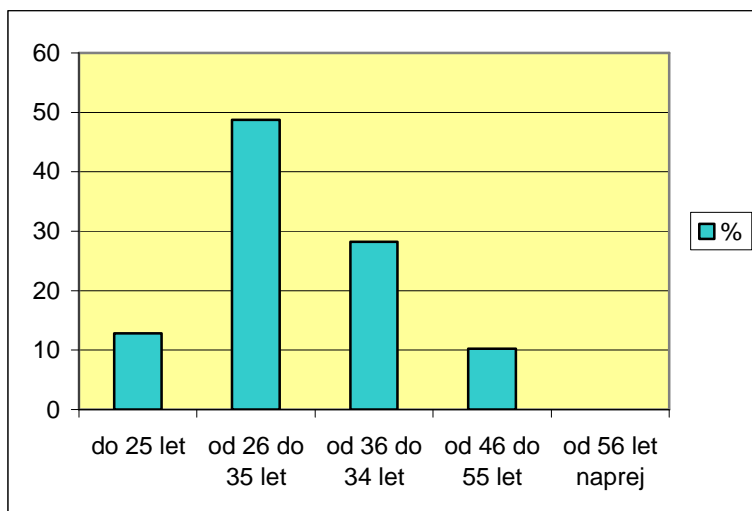
SPOL	ŠTEVILO ANKETIRANIH
M	11
Ž	28

Tabela prikazuje število anketirancev po spolu.

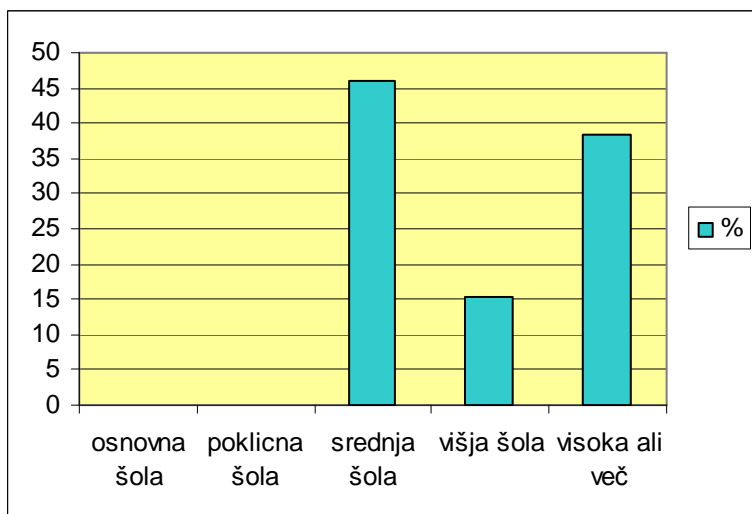
Graf 1: Anketirani po spolu



Med vprašanimi je bilo 72 % žensk in 28 % moških.

Graf 2: Anketiranci po starosti

Graf 3 prikazuje odstotke anketirancev glede na starost. Iz grafa je razvidno, da je 13 % anketiranih starih do 25 let, 49 % od 26 do 35 let, 28 % od 36 do 45 let in 10 % od 46 do 55 let.

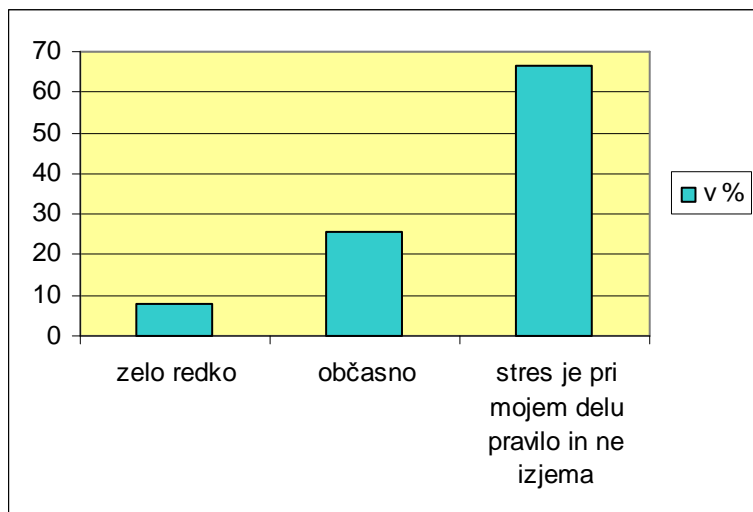
Graf 3: Anketiranci po stopnji izobrazbe

Graf 4 prikazuje stopnjo izobrazbe anketirancev. Anketa je pokazala, da ni bilo nikogar, ki bi imel samo osnovno ali poklicno šolo, največ jih je bilo s srednjo šolo in sicer 46 %, nato je sledila visoka šola ali več z 39 %, anketirancev z višjo šolo pa je bilo 15 %.

11.2.2 OPIS STRESNOSTI DELA

Pri tem vprašanju smo želeli ugotoviti, ali bi anketiranci svoje delo opisali kot stresno ali ne.

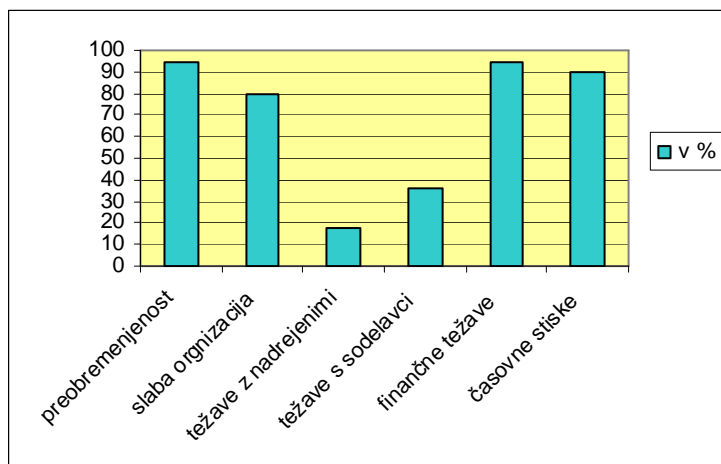
Graf 4: Stresnost dela



Le 8 % anketiranih meni, da je njihovo delo zelo redko stresno, na drugi strani pa je 67 % anketirancev, ki pravijo, da je stres pri njihovem delu pravilo in ne izjema. 26 % vprašanih bi svoje delo samo občasno opisalo kot stresno.

11.2.3 VZROKI STRESA

Na prvem mestu sta preobremenjenost in finančne težave, saj kar 95 % anketirancev meni, da sta to najpomembnejša stresorja pri njihovem delu. Na tretjem mestu so časovne stiske, kar 90 % anketirancev namreč meni da le-te povzročajo škodljivi stres, na četrtem mestu je slaba organiziranost, za to se je odločilo 79 % anketirancev. Manj stresne situacije pa so težave s sodelavci (36 %) in težave z nadrejenimi (18 %).

Graf 5: Vzroki stresa

11.2.4 DEJAVNIKI, KI PREDSTAVLJAJO STRES

Tabela 3: Dejavniki stresa pri delu

Dejavniki stresa	Ocena					Srednja vrednost
	1	2	3	4	5	
Predolg delovni čas	6	6	17	9	1	2,8
Nadurno delo	1	3	17	7	11	3,6
Moje sposobnosti ne ustrezajo zahtevam dela.	18	6	9	3	3	2,2
Preveč nalog in premalo časa	3	6	6	11	13	3,6
Premalo dela	29	7	3	0	0	1,3
Časovni pritiski in roki	5	2	10	8	14	3,6
Fizično okolje (hrup, higiena, temperatura ...)	4	5	17	13	0	3,0
Nejasne delovne naloge	8	15	9	5	2	2,4
Odgovornost	5	9	14	7	4	2,9
Strah pred tem, da bi naredili napako	14	11	7	4	3	2,3
Strah pred izgubo zaposlitve	9	13	7	4	6	2,6
Nezadostna komunikacija	3	9	16	8	3	3,0
Premalo spodbude in podpore s strani vodstva	4	5	7	12	11	3,5
Ni jasno zastavljenih ciljev.	4	9	13	7	6	3,1
Premalo časa za družinsko življenje	2	3	7	10	17	3,9
Pomanjkanje podpore s strani družine	27	12	0	0	0	1,3

Iz tabele je razvidno, da je največ anketirancev ocenilo z oceno 1, ki pomeni, da dejavnik ni nikoli vir stresa, sposobnosti, premalo dela, strah pred tem, da bi naredili napako in pomanjkanje podpore s strani družine.

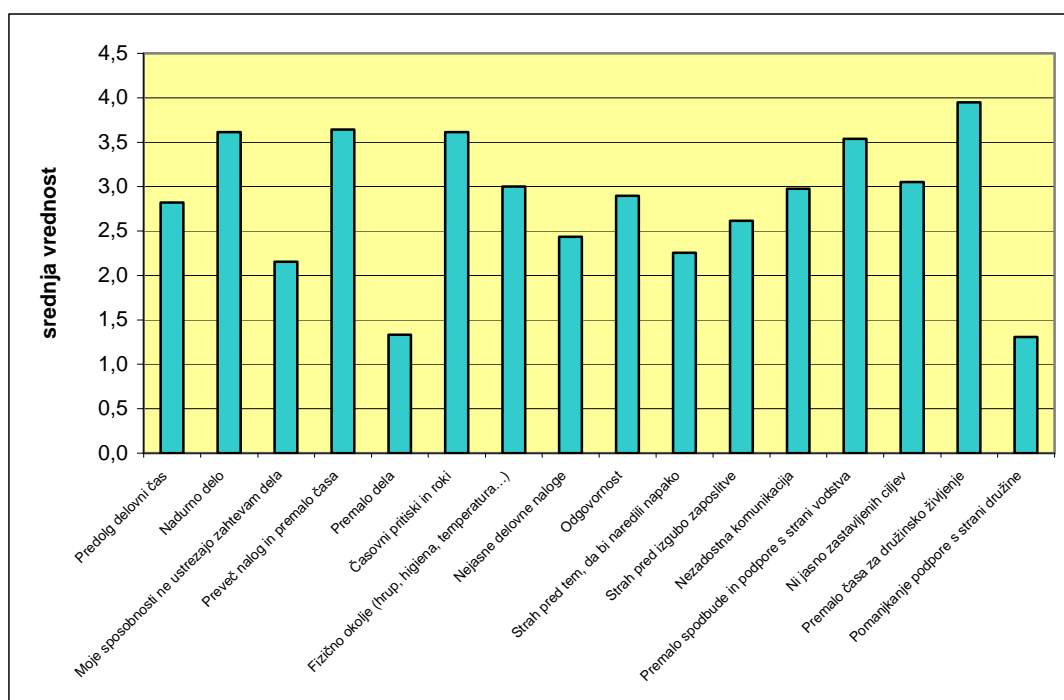
Z oceno 2, ki pomeni, da je dejavnik redko vir stresa, so anketiranci ovrednotili nejasne delovne naloge in strah pred izgubo zaposlitve.

Oceno 3 – dejavnik je občasno vir stresa – so anketiranci največkrat obkrožili pri predolgem delovnem času, nadurnem delu, pri dejavnih okolja, odgovornosti, pri nezadostni komunikaciji in pri nejasno zastavljenih ciljih.

Dejavnik, ki je po mnenju anketirancev pogosto vir stresa (ocena 4), je premalo spodbude in podpore s strani vodstva.

Dejavniki, ki naj bi bili vedno vir stresa (ocena 5), so premalo časa in preobremenjenost z nalogami, časovni pritiski in roki ter premalo časa za družinsko življenje.

Graf 6: Prikaz srednjih vrednosti



Graf prikazuje srednjo vrednost dejavnikov stresa. Višja ocena pomeni večjo prisotnost stresa ter obratno.

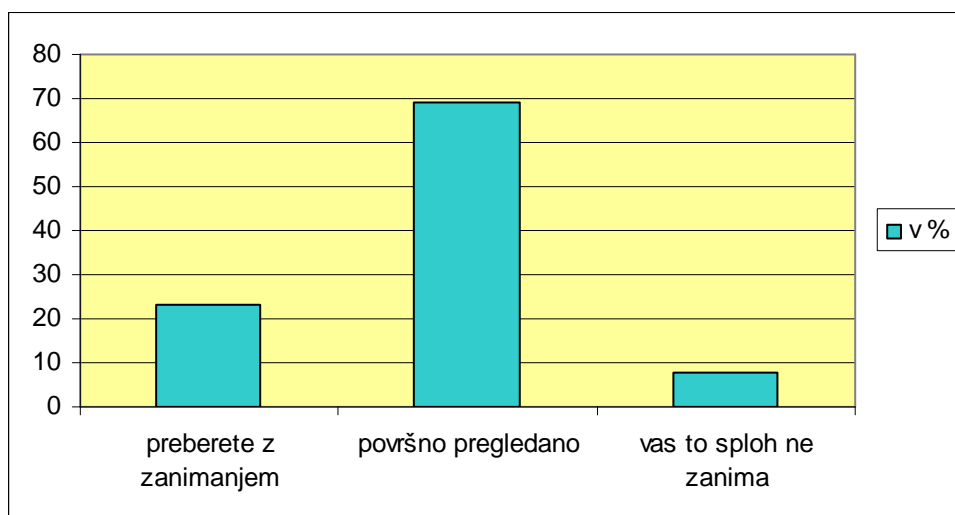
Tako je iz grafa razvidno, da je najpogostejši vir stresa ravno premalo časa za družinsko življenje, saj je povprečna ocena 3,9. Kot najmanj stresni pa so ocenjeni dejavniki, kot so premalo dela in pomanjkanje podpore s strani družine. Pri obeh je vrednost 1,3.

11.2.5 ZANIMANJE ZA ČLANKE O STRESU

Strokovnjaki opozarjajo, da je poznavanje stresa ključno, če želimo zmanjšati njegovo moč. Zato ni dovolj, da je samo 23 % vprašanih na to vprašanje odgovorilo, da z zanimanjem preberejo članke. V zadnjem času se opaža vedno več člankov, ki so napisani na to temo, vendar je očitno zanimanje zanje še vedno premajhno. Največ vprašanih, kar 69 %, je odgovorilo, da tovrstne članke pregledajo samo

površno. 3 % anketiranih pa je odgovorilo, da jih članki sploh ne zanimajo. Očitno se nekateri še vedno ne zavedajo, kako hude so posledice stresa.

Graf 7: Zanimanje za časopisne članke



11.2.6 POZNAVANJE NAČINOV ZA OBVLADOVANJE STRESA

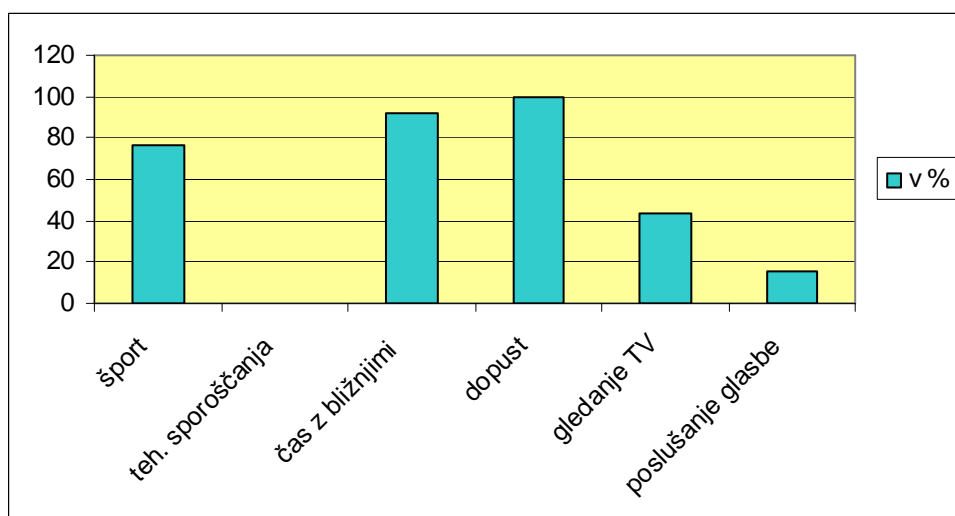
S koristnostjo uravnotežene prehrane in normalne telesne teže je seznanjenih 80 % vprašanih, vendar bi jih bilo samo 51 % pripravljenih vnesti potrebne spremembe v vsakdanje življenje. Kar 95 % vprašanih se zaveda pozitivnih učinkov zmanjšanja kajenja, uživanja kofeina in alkohola, le 59 % pa bi jih to tudi naredilo. Prav vsi se zavedajo, da je za zmanjšanje stresa pomembno urjenje fizične kondicije in 82 % vprašanih bi se tudi začelo ukvarjati s kakršnokoli rekreacijo. Za metode pravilnega in sproščujočega globokega dihanja je že slišalo 63 % vprašanih, naučiti pa bi se jih želelo le 29 %. Za obvladovanje stresa s pozitivnim mišljenjem in avtogenim treningom je slišalo 74 % vprašanih, pripravljenih to poskusiti pa bi bilo samo 27 %. Vsi anketiranci so tudi seznanjeni, da je sproščanje, kot je npr. meditacija in joga, pomembna pri obvladovanju stresa in kar 92 % anketirancev bi se odločilo za takšen način sproščanja.

Na podlagi odgovorov je bilo ugotovljeno, da je seznanjenost vprašanih z različnimi načini obvladovanja stresa sicer zadovoljiva, zato pa je toliko bolj zaskrbljujoče pomanjkanje pripravljenosti za uvajanje potrebnih sprememb. Da bi stres uspešno obvladali, se je potrebno zavedati, da potrebujemo za to kar nekaj znanja in predvsem dober načrt. Če si za začetek izberemo najtežje načine, bo volja hitro izginila, s tem pa tudi možnost za uspeh.

11.2.7 SPROŠČANJE IN POČITEK

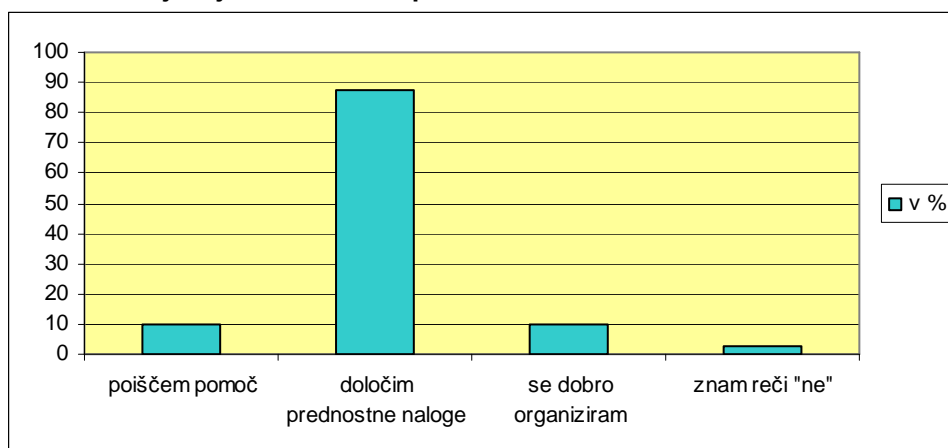
Raziskava je pokazala, da so se vsi vprašani strinjali, da se na dopustu spočijejo in naberejo novih moči in so tako lahko tudi kos novim izzivom. V času, ki ga preživijo z družino in prijatelji, se spočije 92 % anketirancev. S športnimi dejavnostmi se sprošča 77 % vprašanih. Mnoga podjetja že uvajajo razne športne aktivnosti, ki se odvijajo v večernem času, saj tako želijo v delovno okolje vnesti malo športnega duha in delavce sprostiti pred prihajajočim napornim dnevom. Ob gledanju televizije se sprošča 17 % vprašanih, ob poslušanju glasbe 6 %, nihče pa ne uporablja tehnik sproščanja.

Graf 8: Sproščanje in počitek



11.2.8 ZMANJŠANJE OBREMENITEV PRI DELU

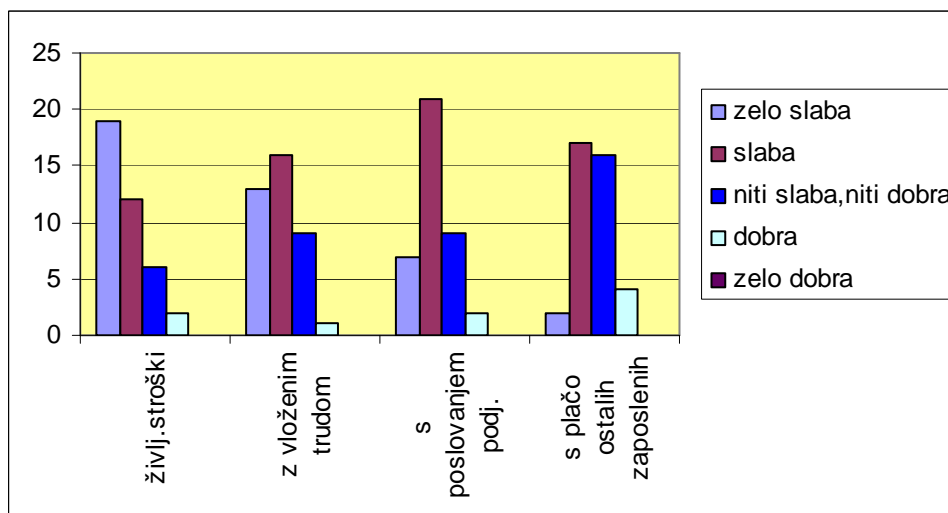
Samo 3 % vprašanih zna reči »ne« in le 10 % jih meni, da se znajo dobro organizirati. Večina vprašanih, 87 %, zna določiti prednostne naloge, a pomoč jih poišče le 4 %.

Graf 9: Zmanjšanje obremenitev pri delu

11.2.9 VPLIV STRESA NA DELOVNO ZMOGLJIVOST

Kar 60 % vprašanih se zaradi stresa težje skoncentrira; počasneje in težje sprejema odločitve 15 % vprašanih, 88 % jih postane razdražljivih in se jezijo zaradi vsake malenkosti, 74 % pa jih za dokončanje nalog porabi več časa kot sicer. Na nikogar od vprašanih pa stres ne vpliva tako, da bi se njihova zmogljivost povečala.

11.2.10 PLAČA ANKETIRANIH

Graf 10: Grafični prikaz plač anketiranih

Iz grafa je razvidno, da 31 zaposlenih s plačo v primerjavi z življenjskimi stroški ni zadovoljnih, 6 jih meni, da plača ni niti dobra niti slaba in 2 vprašana menita, da imata dobro plačo v primerjavi z življenjskimi stroški. S plačo glede na vloženi trud ni zadovoljnih 29 anketiranih, 9 jih meni, da nimajo ne dobre in ne slabe in samo 1 meni, da ima dobro plačo glede na vloženi trud, ki ga vlaga v podjetje. V primerjavi s

poslovanjem podjetja ni zadovoljnih 28 vprašanih, 9 jih meni, da nimajo niti dobre niti slabe plače, le 2 pa imata dobro. S plačo v primerjavi z ostalimi zaposlenimi v istem podjetju, kjer delajo anketiranci, ni zadovoljnih 21 vprašanih, 16 jih meni, da plača ni ne slabo niti dobra, 4 pa so zadovoljni s plačo v primerjavi s svojimi sodelavci.

12 SKLEP

Dandanes se s stresom srečujemo povsod, tako v zasebnem življenju kot tudi pri delu. Stres sam po sebi ni škodljiv. Pravzaprav je pogosto celo pozitiven, nas spodbuja in žene k večjim dosežkom v življenju. Stres postane resnična ovira samo, če ga občutimo kot nadlogo in vir pritiska in če smo nenehno izpostavljeni stresnim dogodkom ali živimo in delamo v okolju, ki spodbuja stres. Stres je v delovnem okolju postal eden večjih problemov in ovir na poti h kvalitetnemu delovnemu življenju.

V literaturi so navedene številne definicije stresa, ki pa se v osnovi ne razlikujejo, saj vse opisujejo, da gre pri stresu za nek pojav, ki se kaže kot zmanjšanje sposobnosti posameznika za opravljanje njegovih nalog in ki lahko v skrajnih primerih privedejo do katastrofalnih razmer. Tako lahko stres ovira delo in zdravje. Telesne in duševne težave ter bolezni, ki so posledica negativnega stresa, povzročajo delno, lahko pa tudi trajno delovno nesposobnost, v skrajnih primerih lahko vodijo tudi v smrt.

Stres ni le problem posameznika, ampak tudi organizacije, v kateri so le-ti zaposleni. Za organizacijskim stresom trpijo predvsem tiste ustanove, v katerih so prisotna visoka stopnja izostankov zaposlenih z dela, slabi odnosi, slab nadzor kakovosti ter nizka stopnja varnosti pri delu. Organizacija, ki se odloči ukrepati proti stresu, nastalemu na delovnem mestu, mora računati z določenimi stroški, ki so dolgoročno gledano nižji od stroškov, ki nastajajo zaradi zaposlovanja novih delavcev, stroškov za nadurno delo, zaradi nadomeščanja odsotnih delavcev, stroškov za nemoten delovni proces in stroškov zdravljenja. Tako je za organizacijo pomembno, da prepozna stres kot problem in ga tako tudi obravnava.

V organizaciji so največje bogastvo prav zaposleni, zato mora vodstvo poskrbeti za dobro organiziranost ter za urejeno delovno okolje, dobre medsebojne odnose in pozitivno delovno klimo. Njihovo zdravje, zadovoljstvo, ugodje se odseva v uspešnosti in konkurenčnosti podjetja. Vsak zaposleni mora čutiti pripadnost organizaciji in se počutiti pomembne. Čeprav niso na vrhu lestvice, prispevajo k dobrim poslovnim rezultatom in ne glede na funkcijo, ki jo imajo v organizaciji, jo vedno zastopajo po svojih najboljših močeh.

Kot posameznik si lahko vsak pomaga pri obvladovanju stresa s številnimi tehnikami in metodami, kot so motivacija, avtogeni trening, masaža in ostalimi. Pri tem mora paziti, da tehnike izvaja na ustrezen način, kajti napačno izvajanje vaj lahko povzroči še večjo škodo. Najpomembnejše za dolgoročno odpravljanje stresa pa je, da posameznik sprejme odgovornost za svoje življenje, postane prilagodljiv, sprejme resničnost, da uživa v vsakem trenutku, da skrbi zase, izraža čustva in si prizadeva uresničiti svoje cilje.

Večina organizacij v državah EU se s problemom stresa, nastalega v delovnem okolju, ukvarja že dalj časa. Oblikovale so številne programe. V slovenskih organizacijah je bilo na področju stresa storjeno zelo malo.

Stres na delovnem mestu je možno zmanjšati in njegov nastanek preprečiti z ustreznimi izobraževanji in širjenjem dobre prakse med evropskimi organizacijami.

LITERATURA IN VIRI

Knjige:

1. Battison, Toni. (1999) Premagujem stres. Ljubljana: DZS.
2. Božič, Mija. (2003) Stres pri delu. Ljubljana: GV Izobraževanje.
3. Dernovšek, Z. Mojca; Gorenc, M. in Jeriček, H. (2006) Ko te stresa stres. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.
4. Dr. Lindemann, Hannes. (1977). Premagani stres; Človek in vsakdanji pritiski. Ljubljana: Cankarjeva založba.
5. Dr. Tyrer, Peter. (1987). Kako živeti s stresom. Ljubljana: Mladinska knjiga.
6. Heller, Robert in Hindle, Tim. 2001. Veliki poslovni priročnik. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga
7. Ihan, Alojz. (2004) Do odpornosti z glavo, Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.
8. Ihan, Alojz in Simonič Vidrih, Mateja. (2005) Stres na delovnem mestu in spoprijemanje z njim. Ljubljana: Arx d.o.o.
9. Looker, Terry in Gregson, Olga. (1993) Obvladajmo stres. Ljubljana: Cankarjeva založba.
10. Newhouse, Peter. (2000) *Življenje brez stresa*, Ljubljana: Tomark.
11. Powell, Trevor (1999). Kako premagamo stres. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.
12. Plozza. L., Boris in Pozzi, Ugo. (1994) V sožitju s stresom, Ljubljana: DZS.
13. Schmidt, Aleksander. (2003) Najmanj kar bi morali vedeti o stresu. Ljubljana: samozaložba.
14. Selič, Polona. 1999. Psihologija bolezni današnjega časa. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
15. Spielberger, Charles. (1985) Stres in tesnoba. Ljubljana: Tiskarna »Jože Moškrič«
16. Treven, Sonja. (2005). Premagovanje stresa. Ljubljana: GV založba.

Spletne strani:

1. 24ur.com. Stresni Evropejci.(28.02.2007). Dostopno na:
http://24ur.com/bin/article_print.php?id=3091149 (05.09.2007)
2. Cecić Erpič, Saša. 2004. Kako se učinkovito spoprijeti s stresom. Dostopno na:
http://med.over.net/za_bolnike/bolezni_clanki/stres_clanki_4htm (05.04.2007)
3. Dobro jutro. (11.09.2004). Ženske so v večjem stresu. Dostopno na:
<http://www.dobrojutro.net/print.php?id=1213&stran=novice&tip=1> (05.09.2007)
4. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2002. Praktični nasveti za delavce o odpravljanju stresa v zvezi z delom in njegovih vzrokov. Facts 31. Dostopno na: <http://osha.europa.eu/publications/factsheets/31/index.htm> (09.02.2007)
5. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2002). Informativni bilten 22: Stres na delovnem mestu. Dostopno na:
<http://osha.europa.eu/publications/factsheets/22/index.htm> (09.02.2007)
6. Finance. Stres, vsakdanji sopotnik. (26.09.2002). Dostopno na:
<http://www.finance.si/print.php?tip=1&id=32028> (13.09.2007)
7. Godina. V. Vesna. O stresu. Dostopno na: <http://www.viva.si/clanek.asp?id=2117> (05.11.2007)
8. Jerovšek, Aljoša. Zdravilne rastline. Dostopno na:
http://www.aljosajerovsek.com/Kozmetika/Zdravilne_rastline.html (05.11.2007)
9. Kako prepoznate stres?. Dostopna na: <http://persen.si> (05.03.2007)
10. Kores-Plesničar, Blanka in Razinger-Mihovec, Barbara. 2001. Uporaba zdravilnih rastlin v psihiatriji. Dostopno na: <http://www.vestnik.sz.d.si/st12/741-746.pfd> (05.11.2007)
11. Marcon, Petra. 02.07.1998. Reševanje krize v podjetju. Dostopno na:
<http://www.sirius-co.com/kriza/c12.html> (05.09.2007)
12. Med.Over.Net. Otrok in družina. (26.04.2005). Dostopno na:
http://med.over.net/otrok_druzina/novica.php?id=8007 (04.09.2007)
13. Nebojse.si.Stres na delovnem mestu (28.01.2006). Dostopno na:
<http://www.nebojse.si/portal/index2.php?option=com> (05.09.2007)
14. Pomurske lekarne (september 2002). Stres. Dostopno na: <http://www.pomurske-lekarne.si/si/index.com.cfm?id=1744>
15. Psihološko svetovanje. (2007). Bajec-Ovčar, D. Bolezni, povezane s stresom. Dostopno na:
http://svetujem.com/index.php?option=com_content&task=view&id=32
16. Pet najpogostejših zmot o stresu. Dostopno na: <http://www.persen.si> (05.03.2007)
17. Potrč, Marjeta. Način priprave in vsebina programa upravljanja s stresom v podjetju. Dostopno na:<http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID041213> (13.09.2007)
18. Tušar, Vesna. 2004. Stres na delovnem mestu. Dostopno na:
<http://www.zaposlitev.net/?mode=podstran&id=3&clanek> (05.04.2007)
19. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij. Kako pripraviti program upravljanja s stresom v podjetju. (08.12.2004). Dostopno na:
<http://www.delavska-participacija.com/html/stres.html> (05.09.2007)

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik



B&B

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

***B&B izobraževanje in usposabljanje d.o.o.
OE Višja strokovna šola v Kranju***

ANKETNI VPRAŠALNIK

pri diplomski nalogi:

STRES IN DEJAVNIKI STRESA NA DELOVNEM MESTU

Spoštovani!

Moje ime je Mateja Rogelj in sem študentka Višje strokovne šole B&B. Pišem diplomsko nalogo z naslovom Stres in dejavniki stresa na delovnem mestu. Diplomaska naloga vključuje raziskavo, zato vas vljudno prosim za sodelovanje in nekaj minut vašega časa. Anketa je anonimna. Pridobljeni podatki bodo služili izključno za potrebe raziskave.

Za vaše sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujem.

Mateja Rogelj

1. Osnovni podatki (obkrožite ustrezen odgovor):

- Spol: a) moški b) ženski
- Starost: a) do 25 let b) od 26 do 35 let c) od 36 do 45 let
d) od 46 do 55 let e) od 56 let naprej
- Delovna doba: a) manj kot 5 let b) od 5 do 15 let c) od 15 do 25 let
d) nad 25 let
- Stopnja izobrazbe: a) osnovna šola b) poklicna šola c) srednja šola
d) višja šola e) visoka ali več

2. Ali bi svoje delo opisali kot stresno (obkrožite ustrezen odgovor)?

- a) zelo redko
- b) občasno
- c) stres je pri mojem delu pravilo in ne izjema

3. Kateri so najpomembnejši vzroki stresa pri vašem delu (obkrožite ustrezen odgovor)?

- a) preobremenjenost
- b) slaba organiziranost
- c) težave z nadrejenimi
- d) težave s sodelavci
- e) finančne težave
- f) časovne stiske
- g) drugo _____

4. Kateri od naslednjih dejavnikov vam predstavlja stres pri delu? (Ocenite na lestvici od 1 do 5, kjer pomeni 1 – dejavnik ni nikoli vir stresa, 2 – dejavnik je redko vir stresa, 3 – dejavnik je občasno vir stresa, 4 – dejavnik je pogosto vir stresa, 5 – dejavnik je vedno vir stresa.)

Predolg delovni čas	1	2	3	4	5
Nadurno delo	1	2	3	4	5
Moje sposobnosti ne ustrezajo zahtevam dela.	1	2	3	4	5

Preveč nalog in premalo časa	1	2	3	4	5
Premalo dela	1	2	3	4	5
Časovni pritiski in roki	1	2	3	4	5
Fizično okolje (hrup, higiena, temperatura ...)	1	2	3	4	5
Nejasne delovne naloge	1	2	3	4	5
Odgovornost	1	2	3	4	5
Strah pred tem, da bi naredili napako	1	2	3	4	5
Strah pred izgubo zaposlitve	1	2	3	4	5
Nezadostna komunikacija	1	2	3	4	5
Premalo spodbude in podpore s strani vodstva	1	2	3	4	5
Ni jasno zastavljenih ciljev.	1	2	3	4	5
Premalo časa za družinsko življenje	1	2	3	4	5
Pomanjkanje podpore s strani družine	1	2	3	4	5

5. Če naletite na kakšen članek o stresu, ga (obkrožite ustrezen odgovor):

- a) preberete z zanimanjem;
- b) površno pregledate;
- c) vas to sploh ne zanima.

6. Za katere načine obvladovanja stresa ste že slišali (obkrožite) in katere od njih bi preizkusili (podčrtajte)?

- a) Uravnotežena prehrana in vzdrževanje normalne telesne teže
- b) Zmanjšanje kajenja, uživanje kofeina in alkohola
- c) Urjenje fizične kondicije
- d) Metode pravilnega in sproščujočega globokega dihanja
- e) Pozitivno mišljenje in avtogeni trening
- f) Sproščanje – meditacija, joga ...
- g) Drugo _____

7. Na kakšne načine se sproščate oz. pri katerih dejavnostih se najbolj počijete (obkrožite, možnih je več odgovorov)?

- a) Pri športnih dejavnostih
- b) Uporabljam tehnike sproščanja
- c) V času, ki ga preživim z družino in prijatelji
- d) Na dopustu
- e) Ob gledanju televizije
- f) Ob poslušanju glasbe
- g) Drugo _____

8. Kako zmanjšate obremenitve pri delu (obkrožite, možnih je več odgovorov)?

- a) Kadar mi gre »za nohte«, poiščem pomoč.
- b) Določim prednostne naloge.
- c) Znam se dobro organizirati.
- d) Znam reči »ne«.
- e) Drugo _____

9. Kako stres vpliva na vašo delovno zmogljivost (obkrožite, možnih je več odgovorov)?

- a) Težje se skoncentriram.
- b) Počasi in težje sprejemam odločitve.
- c) Za dokončanje nalog porabim več časa kot sicer.
- d) Kadar sem pod stresom, se moja zmogljivost poveča.
- e) Postanem razdražljiv in se jezim zaradi malenkosti.
- f) Drugo: _____

10. Kolikšna je vaša plača na lestvici od 1 do 5, kjer pomeni 1 – zelo slaba; 2 – slaba; 3 – niti slaba niti dobra; 4 – dobra; 5 – zelo dobra v primerjavi z naslednjimi dejavniki:

Življenjskimi stroški	1	2	3	4	5
Vloženim trdom	1	2	3	4	5
Poslovanjem podjetja	1	2	3	4	5
Plačo ostalih zaposlenih v podjetju	1	2	3	4	5

KAZALO SLIK

Slika 1: Stres in dejavniki, Vir: Finance, 2002	9
Slika 2: Stres na delu, Vir: Finance, 2002.....	13

KAZALO TABEL

Tabela 1: Lestvica stresnih dogodkov, Holmes s sodelavci, 1967	11
Tabela 2: Anketirani po spolu	36
Tabela 3: Dejavniki stresa pri delu.....	39

KAZALO GRAFOV

Graf 2: Anketirani po spolu	36
Graf 3: Anketiranci po starosti	37
Graf 4: Anketiranci po stopnji izobrazbe	37
Graf 5: Stresnost dela	38
Graf 6: Vzroki stresa.....	39
Graf 7: Prikaz srednjih vrednosti.....	40
Graf 8: Zanimanje za časopisne članke.....	41
Graf 9: Sproščanje in počitek	42
Graf 10: Zmanjšanje obremenitev pri delu	43
Graf 11: Grafični prikaz plač anketiranih.....	43