



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Logistično inženirstvo
Modul: Cestni promet

STRES NA DELOVNEM MESTU POLICISTA

Mentorica: dr. Silva Kos Knez
Lektorica: Darja Pikon, prof. RP

Kandidat: Štefan Žagar

Kranj, julij 2010

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici dr. Silvi Kos Knez za nesebično pomoč in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se tudi lektorici Darji Pikon, ki je lektorirala moje diplomsko delo.

Hvala vsem zaposlenim v policiji, ki so izpolnili anketni vprašalnik in s tem pripomogli k uspešni raziskavi.

Posebej se zahvaljujem tudi moji družini, ki me je v času mojega študija spodbujala in mi stala ob strani.

IZJAVA

»Študent Štefan Žagar izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom Silve Kos Knez.«

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

Dne _____

Podpis: _____

POVZETEK

Stresu in njegovim negativnim posledicam smo izpostavljeni tudi policisti, čeprav v današnjem času skoraj nikomur ne uspe zbežati vedno hitrejšemu tempu življenja. Prizadevamo si, da bi ustvarjali čim boljše rezultate poslovanja, imeli odlične delovne uspehe in uspešno kariero, pri tem pa tako organizacije kot posamezniki pogosto pozabljamo na varovanje psihosocialnega zdravja na delovnem mestu in na druge vidike našega življenja. Področje je še bolj izpostavljeno v času gospodarske krize, recesije, saj organizacije vneto iščejo rešitve za zmanjšanje stroškov poslovanja. To iskanje rešitev pa prinaša vrsto novih okoliščin, ki ustvarjajo negotovost med zaposlenimi. Tudi v policiji je precej takšnih situacij, ki ustvarjajo pritisk na zaposlene. Po mnenju tako domačih kot tujih strokovnjakov se operativno delo policistov uvršča med najbolj stresna in psihično obremenjena dela. Zato ni presenetljivo, da policije drugih držav zagotavljajo zaposlenim, pa tudi njihovim družinskim članom, različne oblike pomoči, med katerimi je najpomembnejša psihosocialna pomoč. Policistke in policisti neprekinjeno opravljajo zelo zahtevne naloge, kar v dolgih letih službovanja na posamezniku »pusti« kar precej negativnih posledic, ki se kažejo na fizičnem in psihičnem stanju ter vedenju posameznika. Zato se morajo policisti in njihovi nadrejeni nenehno zavzemati za zmanjševanje ali odpravo stresnih dejavnikov in njihovih negativnih posledic.

KLJUČNE BESEDE: policist, stresno okolje, stresorji, sprostitvene tehnike, psihosocialna pomoč.

ABSTRACT

Stress and its negative consequences were also exposed police officers, although today almost no one fails to escape ever faster pace of life. We strive to create optimal business results, have excellent work achievements and successful career, while both organizations and individuals are often overlooked in the psycho-social health protection in the workplace and other aspects of our lives. The area is more vulnerable in times of economic crises and recession, because organizations eagerly looking for solutions to reduce operating costs. This finding solution brings a new set of circumstances that create uncertainty among employees. Also in the police are quite such situations that create pressure on employees. According to domestic and foreign experts, the operational work of police officers among the most stressful and mental work load. It is therefore not surprising that other country, the police employees, as well as their family members, provide various forms of assistance, where is the psycho-social assistance the most important. Policewomen and policemen continued performing very complex tasks, which in the long years of service to the individual "left" quite negative consequences, which are reflected in the physical and mental state and behavior of individuals. Therefore the police officers and their superiors constantly strive to reduce or eliminate the stress factors and their negative consequences.

KEY WORDS: officer, stressful environment, stressors, relaxation techniques, psycho-social assistance.

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	OBRAZLOŽITEV TEME IN OPIS PROBLEMA	1
1.2	PREDSTAVITEV OKOLJA	1
1.3	NAMEN IN CILJI NALOGE.....	4
1.4	METODE DELA.....	5
2	OPREDELITEV STRESA	6
2.1	DEFINICIJA STRESA.....	6
2.2	STRESNI DEJAVNIKI IN ODZIV ORGANIZMA	7
2.3	VRSTE STRESA	8
2.4	VZROKI STRESA V DELOVNEM OKOLJU	9
3	STRESNOST POLICIJSKEGA DELA	11
3.1	RAZVOJNE FAZE POLICIJSKE KARIERE.....	11
3.2	DEJAVNIKI POLICIJSKEGA STRESA.....	12
3.3	ODZIV IN POSLEDICE STRESA V DELOVNEM OKOLJU	13
4	RAZISKAVA	15
4.1	PREDSTAVITEV ANKETNEGA VPRAŠALNIKA	15
4.2	INTERPRETACIJA REZULTATOV	15
4.3	PREVERJANJE HIPOTEZ	32
4.4	UKREPI ZA ODPRAVO ALI ZMANJŠANJE STRESORJEV	33
5	ZAKLJUČEK	35
	LITERATURA IN VIRI	36
	KAZALO TABEL	38
	KAZALO SLIK IN GRAFOV	39
	PRILOGE	40
	PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK.....	40

1 UVOD

1.1 OBRAZLOŽITEV TEME IN OPIS PROBLEMA

Danes je beseda stres ena najpogosteje uporabljenih besed v življenju policistov. Živimo v času in okolju, ki cenita predvsem materialne dobrine. Življenje se odvija hitro, krčevito in površno. Vedno se nam mudi in ne najdemo dovolj časa zase. Vrženi smo v tok življenja, ki nas obrača in vrtinči, tako da sploh ne utegnemo pomisliti, ali je takšno življenje dobro. Ne vprašamo se, kako smo in kaj je za nas prav. Ta hiter razvoj od človeka zahteva stalno prilagajanje. Spremembe v tehnologiji, družbenih navadah, družbenih strukturah ter pri ljudeh so na dnevnem redu in z njimi se mora soočiti sleherni posameznik pa tudi organizacije. Mnogi se zavedajo pozitivne pomembnosti teh sprememb, le malokdo pa pomisli na negativne posledice, ki nam jih prinašajo. Ko naše sposobnosti za obvladovanje okoliščin niso več kos zahtevam, izzivom in nevarnostim okolja, ko možgani ocenijo, da so zunanji pritiski preveliki in nam preti nevarnost, se nemudoma odzovejo. Sprožijo samoobrambno delovanje telesa in duševnosti. Odziv se zgodi v trenutku. Postanemo budni in pozorni, osredotočeni in aktivni. Telo je napeto in mišice pripravljene na delovanje. Srčni utrip je hiter in močan. Vsaka naša celica je pripravljena. To je stres.

Delovno okolje je za zaposlene lahko zelo stresno. Na nekaterih policijskih postajah so pri opravljanju določenih del zaposleni izpostavljeni večjim stresnim obremenitvam, na drugih pa so soočeni z manj stresnimi elementi. V delovnem okolju lahko stres pri zaposlenih povzročajo različni dejavniki, kot so na primer vrsta zaposlitve, razmejitev med delom in nedelom, konflikt vloge, odgovornost za druge zaposlene in drugi. Izguba zdravja zaradi stresa ni niti največji niti edini strošek v organizacijah. Napake in napačne odločitve, ki jih delajo zaposleni pod vplivom stresa, stanejo mnogo več. Zato je potrebno dobro razmisliti, kaj lahko naredimo, da preprečimo stres in kako se soočiti z njim, ko se pojavi. Znanstveni dosežki nam dandanes že omogočajo, da z ohranjenim nadzorom nad lastnimi odzivi uravnavamo negativne posledice stresa in ohranjamo vse pozitivne stresne spodbujevalce. Vsekakor pa je proti stresu, če se že pojavi, treba hitro in odločno ukrepati, bodisi s pomočjo sodelavcev, zdravnika, ali celo z odhodom iz delovne sredine.

1.2 PREDSTAVITEV OKOLJA

Po osamosvojitveni vojni leta 1991 se je slovenska milica preimenovala v policijo. Z razvojem demokratičnega sistema in številnimi drugimi spremembami v družbenopolitičnem življenju se je tako v organizacijskem kot funkcionalnem smislu spremenila tudi policija. Na osnovi lastnih in tujih izkušenj se je izoblikovala nova

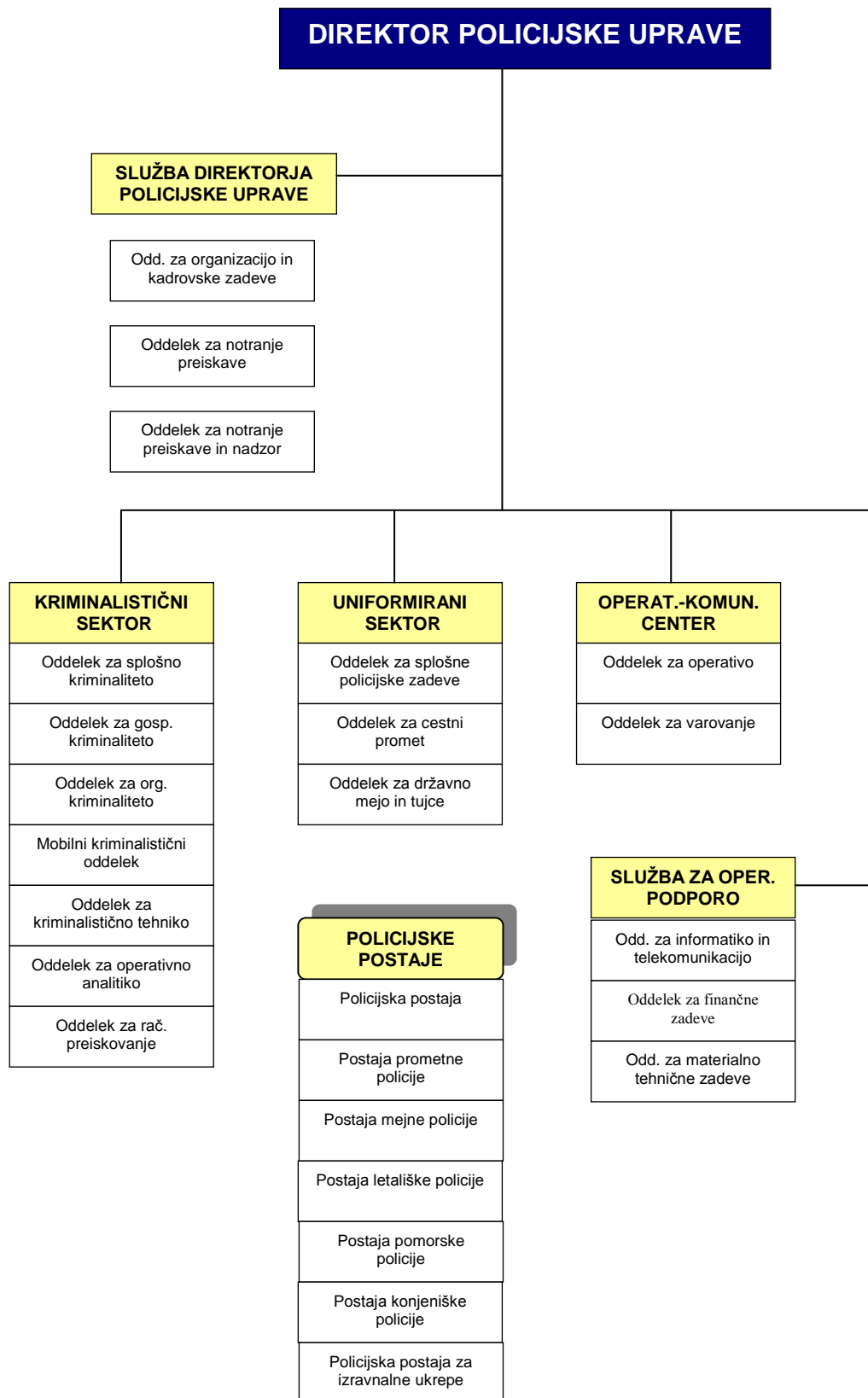
filozofija policijskega dela. Slovenska policija je hotela postati sodobna in uspešna policija, ki bo varovala posameznike in skrbela za varnost družbe kot celote, tako da je bila že 1992. leta sprejeta zamisel o projektu javne varnosti. Že poskusni projekt javne varnosti, kasneje projekt Policija, je pomembno mesto namenil preventivnemu delovanju. Vodja varnostnega okoliša se je preimenoval v vodjo policijskega okoliša in postal nosilec preventivnih nalog na območju lokalne skupnosti. Projekt Policija, ki je preventivo postavil za eno od osnov policijskega dela, je bil uspešno preizkušen in kot takšen uveljavljen za celotno območje Slovenije.

Zakon o policiji iz 1998. leta določa, da policija v okviru svojih pristojnosti sodeluje z organi lokalnih skupnosti na področjih, ki se nanašajo na izboljšanje varnosti v lokalnih skupnostih, pri čemer je poudarjeno partnersko sodelovanje med policijo in posameznimi subjekti. Tudi v Pravilih policije iz leta 2000 ima sodelovanje policije z organi samoupravnih lokalnih skupnosti posebno mesto, tako kot ga imajo policijski okoliši in vodje policijskih okolišev, ki so uresničevali novo filozofijo policijskega dela, tj. v skupnost usmerjeno policijsko delo.

Policija opravlja svoje naloge na državni, regionalni in lokalni ravni. Sedež je v Ljubljani. Organizacijsko jo sestavljajo Generalna policijska uprava, policijske uprave (Graf 1) in policijske postaje. V Sloveniji deluje 11 policijskih uprav, 111 policijskih postaj in 96 policijskih pisarn.

Na območju policijske uprave se za neposredno opravljanje nalog policije na določenem območju ali za določeno področje dela policijske uprave ustanovijo policijske postaje. Policijsko postajo vodi komandir, ki načrtuje, organizira, usmerja in nadzoruje opravljanje dela iz pristojnosti policijske postaje, zagotavlja zakonito, učinkovito in pravočasno opravljanje nalog, odreja ukrepe in odloča v skladu z zakoni in pooblastili, ki jih nanj prenese direktor policijske uprave. Komandir policijske postaje je za svoje delo, stanje na policijski postaji in delo policijske postaje odgovoren direktorju policijske uprave. Posebna metoda policijskega dela so policijske pisarne. Gre za delovni prostor, namenjen policijskemu delu. Poudarek pri tej metodi dela je na svetovanju, sprejemanju obvestil, zbiranju informacij in na drugih opravilih, ki niso vezana na interventno ukrepanje policije. Tipičen primer lokacije policijske pisarne je na primer smučišče. Policija izvaja svojo dejavnost na območju ene ali več občin, razdeljenem na policijske okoliše. Vodje policijskih okolišev zagotavljajo razne oblike pomoči, opravljajo preventivno dejavnost, sodelujejo z državljanji, organi lokalne oblasti, podjetji in drugimi subjekti (Policija, 31. 5. 2010).

Konec leta 2009 je bilo v Slovenski policiji zaposlenih 6.154 uniformiranih policistov, 1.688 civilnih policistov, 766 kriminalistov in 91 pripadnikov Specialne enote, skupaj torej 8.699 zaposlenih.



Slika 1: Organigram policijske uprave (Policija, 31. 5. 2010)

V skladu s 3. členom Zakona o policiji, policija opravlja naslednje naloge (Policija, 31. 5. 2010):

1. varuje življenje, osebno varnost in premoženje ljudi;
2. preprečuje, odkriva in preiskuje kazniva dejanja in prekrške, odkriva in prijema storilce kaznivih dejanj in prekrškov, druge iskane osebe ter jih izroča pristojnim organom; zbira dokaze in raziskuje okoliščine, ki so pomembne za ugotovitev premoženjske koristi, ki izvira iz kaznivih dejanj in prekrškov;
3. vzdržuje javni red;
4. nadzoruje in ureja promet na javnih cestah in nekategoriziranih cestah, ki so dane v uporabo za javni promet;
5. varuje državno mejo in opravlja mejno kontrolo;
6. opravlja naloge, določene v predpisih o tujcih;
7. varuje določene osebe, organe, objekte in okoliše;
8. varuje določena delovna mesta in tajnost podatkov državnih organov, če z zakonom ni drugače določeno;
9. izvaja naloge, določene v tem in drugih zakonih in podzakonskih predpisih.

Delo policista pa se od dela drugih državnih uradnikov in ostalih zelo razlikuje, predvsem zaradi narave dela, saj je policija dobila določene pravice, ki jih državljani nimajo, tako da imajo policisti pooblastila in prisilna sredstva, s katerimi ukrepajo zoper druge ljudi. In prav to ukrepanje je stresno, saj nikoli ne vemo, kaj se bo dogajalo med in po ukrepanju ter kakšen bo izid.

1.3 NAMEN IN CILJI NALOGE

Živimo v času globalizacije, v času velike gospodarske krize, ki je zajela vse svetovne države in v času stresa. Upadanje gospodarstva, industrije, vsakomesečno padanje stopnje BDP, izguba delovnih mest, zniževanje plač in podobna dejstva imajo za posledico povečevanje stresnih obremenitev pri ljudeh. Ne samo na Policijskih postajah, tudi v drugih podjetjih prihaja do povečanega števila stresorjev, kot so časovni pritiski, slaba organizacija dela, fizične obremenitve, prostorske omejitve, monotonija, nočno delo idr. Zato smo primerjali rezultate podobnih anket v zvezi s stresnimi dejavniki, ki vplivajo na zaposlene v drugih slovenskih podjetjih in ugotovili, da med že naštetimi stresorji tudi demografska mobilnost v veliki meri prispeva k stresnim situacijam. Enako je v slovenski policiji. Zaposleni so se primorani voziti na delo, v kraj s sedežem Policijske postaje, iz oddaljenih krajev.

Anketne vprašalnike smo poslali po klasični pošti na naključno izbranih deset srednje velikih Policijskih postaj in jih poprosili za pomoč. Cilji naloge so bili ugotoviti vrste in stopnje stresa, ki se pojavljajo med zaposlenimi v delovnem procesu, katero strukturo zaposlenih stres najbolj prizadene, zakaj do stresa sploh prihaja, kako se

ga ubraniti in nenazadnje kako ga zdraviti. Na podlagi strokovne literature, pogovorov s sodelavci in na podlagi lastnih izkušenj so bile oblikovane tri hipoteze, ki jih bomo v diplomskem delu skušali potrditi ali zavrni, te so:

Hipoteza 1: Več kot polovica anketiranih policistov različnih struktur je preobremenjenih pri svojem delu.

Hipoteza 2: V kolektivih so prisotne pohvale in napredovanja.

Hipoteza 3: Na policijskih postajah skrbijo za zdravje zaposlenih med drugim tudi tako, da jim nudijo programe za sprostitev.

Z anketo dobljeni rezultati bodo razkrili:

- vzroke stresa na delovnem mestu;
- kolikšno število zaposlenih obvladuje stres, koliko jih je že v stresu in naj bi se učili tehnik sproščanja in koliko zaposlenih je že v fazi izgorevanja;
- katere elemente delovnega procesa ali naloge bi bilo priporočljivo spremeniti na Policijskih postajah in na terenu, da bi zmanjšali stresne učinke.

1.4 METODE DELA

Za ugotovitev dejanskega psihofizičnega stanja zaposlenih na Policijskih postajah smo uporabili naslednje metode in tehnike:

1. Tehniko ankete, ki je najprimernejša tehnika za pridobitev tovrstnih podatkov. Prednosti so, da je anketa anonimna, da ima anketiranec dovolj časa za premislek o postavljenih vprašanjih in da spraševalec ne vpliva na odgovore anketiranca. Rezultati ankete bodo ponazorjeni s tabelami in grafi.
2. Tehniko dela z dokumentacijo, katere cilj je analiza določenih procesov, ki naj bi služili za ugotavljanje obstoječe situacije.
3. Deskriptivno metodo, ki nam je pomagala pri opisu dejstev, povzetih iz strokovnih literatur, spleta, zapiskov idr.
4. Komparativno metodo, s katero smo primerjali rezultate podobnih anket in vplive različnih sprostitvenih tehnik na počutje zaposlenega.
5. Pri pripravi diplomskega dela smo uporabili tudi metodo analize vsebine pisnih virov, ki obravnavajo teoretična spoznanja o stresu kot tudi raziskave, ki so bile doslej opravljene v Policiji.

2 OPREDELITEV STRESA

2.1 DEFINICIJA STRESA

Sodobni svet je zasičen z različnimi vrstami stresa, ki nas bombardirajo od jutra do večera, ne dajo nam miru ne podnevi niti ponoči. Prevladujejo čustveni, umski, socialni, psihosocialni in drugi stres. Stresni odziv, ki je psiho-nevro-endokrini reakcija, predstavlja vez med stresom in telesom, med duševnim in telesnim, med jezo in infarktom, med depresijo in rakavim obolenjem kot tudi povratno med akutnim srčnim infarktom in depresivno motnjo. Sodobna medicina zelo zanemarja vplive uma na telo, duha na strukturo, duhovnega na materialno in funkcije na obliko (Starc, 2008b, str. 21).

O stresu so govorili že naši predniki. Najpreprostejša in najširša razlaga pravi, da je stres dogodek, ki nas kadar koli ogrozi in postavi v stanje, da se branimo. Takšna razlaga je vse preveč široka, zato pod stresom razumemo le tiste dogodke, ki posameznika ogrozijo v socialno-psihološkem pomenu. Vsi dogodki in situacije, ki ogrožajo naš socialni položaj in vrednote, ter nas čustveno prizadenejo in obremenijo, pomenijo stresni vir (Kožar, 1995, str. 14).

Življenjski dogodki so kot valovi, ki lahko na barki zamajajo človekovo ravnotežje. Nekateri bolj, nekateri manj, toda vedno gre za stres, ki ga lahko sprožijo tako pozitivni kot negativni dogodki. Stres je fiziološki, psihološki in vedenjski odgovor posameznika, ki se poskuša prilagoditi notranjim in zunanjim dražljajem (stresorjem). Stresor začasno zamaja posameznikovo ravnotežje in stres je povsem normalno odzivanje na to dogajanje (Dernovšek, 2006, str. 8).

Stres ni le zdravstveno stanje, temveč splet telesnih, duševnih in čustvenih občutij, ki so posledica pritiskov, zaskrbljenosti in strahu. Z izrazom stres ponavadi označujemo telesne simptome, ki jih povzročijo povečana napetost. Neka stopnja stresa je povsem normalna, saj pomaga premagovati izzive vsakdanjosti. Previsoka stopnja stresa pa povzroči neprijetne odzive telesa (Battison, 1999, str. 6).

Za človekov normalni razvoj je obvladovanje stresa in bojazni vsakdanji pogoj. Stres je neločljiv del naravne zgradbe življenja. Vsaka okoliščina, v kateri kdo ocenjuje naše vedenje, lahko povzroči stres. Na splošno se stres nanaša tako na okoliščine, ki posamezniku postavljajo fizične ali psihične zahteve, kot na čustvene odzive, ki jih v teh okoliščinah izkusi (Spielberger, 1985, str. 4).

Podobno razmišlja Luban Plozza (1993, str. 12), ki opredeli stres kot reakcijo organizma na dražljaje iz okolja. Vključuje znake obrambe in prilagajanja.

Povsem odporen proti stresu ni nihče, tudi policisti ne. Izpostavljeni so mu vsak dan, zato jih lahko vsak dan tudi prizadene, torej je pomemben del njihovega življenja. V službi nastaja kot neizogibna posledica njihovega dela v pisarni in na terenu, kjer je vsak dan po svoje stresen, vendar se mu morajo prilagajati.

»Stres je slabo počutje spričo težav, na katere ne moremo vplivati.« To definicijo je oblikoval Tyrer (1987, str. 11) in vsebuje edini splošni prepričanje o stresu, namreč, da je stres neprijeten in da je nekaj, kar se nam pripeti in na kar ne moremo veliko vplivati. Lahko se le preventivno in zavestno učimo tehnik obvladovanja stresa.

2.2 STRESNI DEJAVNIKI IN ODZIV ORGANIZMA

Stresogeni dejavniki so vse, kar lahko povzroči ali izzove stanje stresa. To je lahko posameznik, situacija, objekt ali izziv. Stresogeni dejavnik je lahko duševna obremenitev, časovna stiska, spor na delovnem mestu, bolezen, poškodba telesa, neprijetna novica ali zgolj lakota. Stresorji, ki sprožijo stresno reakcijo, izvirajo iz zunanjega ali notranjega okolja. Na vse, ne glede na to, ali izvirajo iz zunanjega ali notranjega okolja, se mora notranje okolje prej ali slej uspešno prilagoditi. Stresorji iz zunanjega in notranjega okolja so psihološki, biološki, kemijski in fizikalni (Starc, 2008a, str. 43–44):

- Med psihološke stresogene dejavnike spadata predvsem mentalni in psihosocialni stres, umske preobremenitve, hiter življenjski ritem in druge sodobne oblike stresa.
- Med biološke stresogene dejavnike prištevamo bolezni, škodljive učinke mikroorganizmov, strupov, alergenov in alergij in tudi čezmerne telesne obremenitve.
- Med kemijske stresogene dejavnike spadajo onesnaženost okolja z industrijskimi odpadnimi snovmi, s kemijskimi snovmi različnega delovanja na organizem, tujimi kemijskimi snovmi, kot so prehranski aditivi, zdravila, mamila in razne kemijske snovi, kot so tobačni dim, smog ali alkohol.
- Med fizikalne stresogene dejavnike spadajo »napadi« na vid (umetna svetloba in onesnaženost), na ušesa (hrup) in druga čutila (vibracije) ali na celice (velik mraz, pregrevanje, elektromagnetna valovanja, ultravijolično in druga sevanja).

Za večino stresorjev verjetno razlaga sploh ni potrebna. Hrup pomembno vpliva na srčno žilni sistem preko stresa. Zanimivo je, da deluje na možgane tudi med spanjem, čeravno spanca pomembneje ne moti. Kako bo posameznik reagiral na posamezne stresorje, pa je odvisno od duševnega in telesnega stanja, od trenutnih razmer, od telesnega ustroja in od osebnostnih dejavnikov. Idejo, ki v začetku ni naletela na strokovno odobravanje, je razvil doktor klinične medicine Hans Selye (1976) in jo poimenoval splošni adaptacijski sindrom, ki je dolgo delujoči instinktivni

odziv, ki poteka v treh fazah. Bistvo stresa, kot ga je opisal Selye, je specifičen odgovor telesa na nespecifične vzroke. V stresni reakciji gre telo skozi tri univerzalne stopnje boja (Starc, 2007, str. 25):

- V *obdobju alarma*, ki nastopi takoj, se telo pripravi na spopad ali umik. V kolikor telo v tem obdobju vzroku ne podleže, bo prešlo v:
- *obdobje prilagoditve* ali odpora proti stresu. Če stres traja dovolj dolgo, lahko telo preide v tretje obdobje:
- *obdobje izčrpanosti*, ki predstavlja staranje zaradi obrabe materiala in v katerem lahko stresu tudi podleže.

2.3 VRSTE STRESA

Večina ljudi doživlja stres kot neprijetno izkušnjo, ki jih je pretresla zaradi pretirane ali premajhne obremenjenosti, naveličanosti, z dolgočasnosti ali vztrajanja v položaju, ki ga niso povsem nadzorovali in obvladovali. Gre za stiske tako imenovanega **distresa** oziroma negativnega, škodljivega stresa. Tovrsten stres se pojavi, kadar zahteve, ki pritiskajo na posameznika, presegajo njegove sposobnosti za soočanje z njimi. Če se tovrstnemu stresu prepusti, lahko pri njem povzroči upad učinkovitosti, zmogljivosti, glavobol, prebavne motnje, pogoste prehlade, bolečine v vratu in hrbtu in je lahko vzrok nastanka številnih bolezni, telesne oslabelosti ali celo smrti kot posledice srčnega infarkta, raka, anksioznosti, depresije ali živčnega zloma (Tušak in Masten, 2008, str. 54).

Gospodarstvo občuti zahrbtno delovanje škodljivega stresa kot povečano odsotnost z dela, izgubo proizvodnje, zmanjšano produktivnost, nezgode na delovnem mestu, upad ustvarjalnosti in pomanjkanje svežih idej.

Ljudje pa opisujejo stres tudi kot prijetno, vznemirljivo, spodbudno in navdušujoče občutje. Občutje prijaznega stresa prevlada, kadar so sposobnosti za obvladovanje večje od zahtev. V takšnem stanju se posamezniki počutijo sposobne obvladovati zahteve in se celo namerno pustijo izzivati, saj zaupajo vase in so prepričani, da bodo kos vsem oviram. Takšen stres se imenuje **eustres** oziroma pozitivni, prijazni stres. Pozitivni stres ustvarja energijo in življenjsko moč ter povečuje telesno pripravljenost in duševno zmogljivost. Kadar posameznika prevzame dobra plat stresa, se pojavi želja po novih izzivih in zanimivih nalogah, odprta je prosta pot ustvarjalnosti, zastavljeni cilji se zlahka dosegajo (Tušak in Masten, 2008, str. 55).

Looker in Gregson (1993, str. 34) navajata sledeča znamenja prijaznega stresa:

- evforičnost, zanesenost, vznemirjenost, visoka motiviranost,
- razumevanje, pripravljenost priskočiti na pomoč, družabnost, prijaznost, ljubeznivost, občutek zadovoljstva in sreče,
- umirjenost, uravnovešenost, uspešnost,

- sposobnost jasnega in racionalnega razmišljanja, odločnost,
- marljivost, živahnost, tvornost, vedrost, nasmejanost.

Po Tyrerju (1987, str. 19) je poglobljena razlika med zdravim in škodljivim stresom v tem, da se pri zdravem stresu spremembi posameznik naglo prilagodi, pri škodljivem pa se ji prilagodi le stežka ali pa sploh ne.

Stres je povsem individualna izkušnja. Kar je za nekoga prijetno in pozitivno, je za drugega lahko docela škodljivo in negativno, zato je v kontekstu doživljanja stresa zelo pomembno posameznikovo dojetje zahtev in ocena lastnih sposobnosti za obvladovanje položaja.

2.4 VZROKI STRESA V DELOVNEM OKOLJU

O poklicnem stresu govorimo takrat, ko zahteve dela obremenijo ali presežejo osebne prilagoditvene vire. Stres je generičen pojem, ki se nanaša na začasen prilagoditveni proces, ki ga spremljajo mentalni in telesni simptomi. Izgorelost pa je končna stopnja, ko odpovedo prilagoditveni procesi, ki so rezultat dolgotrajnega neravnotežja med zahtevami in viri ter daljšega stresa na delovnem mestu (Černigoj Sadar, 2002, str. 86):

- V prvi fazi ugotavljamo le neravnotežje med viri in zahtevami.
- V drugi fazi se pojavljajo kratkotrajne čustvene napetosti, utrujenost, lahko celo izčrpanost.
- V tretji fazi pa pride do spremembe stališč in vedenja, kot na primer odsotna in mehanična obravnava klientov (oseb, katerim naj bi nudili pomoč) ali cinična pretirana zavzetost z zadovoljevanjem lastnih potreb.

Torej je razlika med stresom in izgorelostjo tudi v tem, da slednja vključuje razvoj negativnih stališč in vedenja do prejemnikov storitev, dela in organizacije, medtem ko se pri stresu to ne zgodi nujno. In ne nazadnje, vsak lahko izkusi stres, medtem ko izgorelost lahko izkusijo samo tisti, ki z navdušenjem začnejo svojo kariero, imajo visoke cilje in pričakovanja. Ugotovljeno je, da so tisti, ki pričakujejo, da bodo dobili občutek pomembnosti zaradi svojega dela, bolj nagnjeni k izgorevanju. Izgorelost se bolj pogosto pojavi pri poklicih od katerih se pričakuje veliko čustvenega in negevalnega dela (Černigoj Sadar, 2002, str. 86).

Delovno okolje lahko s svojimi značilnostmi močno vpliva na človekovo počutje in njegovo sposobnost obvladovanja stresa. Delovno mesto je pogosto pravo žarišče škodljivega stresa, ki ga najverjetneje povzroča splet številnih dejavnikov. Looker & Gregson (1993, str. 90–93) navajata naslednje:

- preobremenjenost z delom,
- nenehno pomanjkanje časa zaradi prekratko postavljenih rokov,

- nezadovoljstvo zaradi pomanjkanja priložnosti, da bi se posameznik izkazal,
- nejasno vlogo in pomen delovnega mesta,
- spreminjanje delovnih metod,
- slabo obveščeno – izgubo pregleda nad dogajanjem in občutka pripadnosti organizaciji.

Battison (1999, str. 12–13) govori o štirih virih stresa na delovnem mestu:

- naravi dela, ki ga posameznik opravlja – delovne razmere, moteči vplivi hrupa, vročine, mraza, raznih kemičnih snovi ...,
- nezadovoljstvu s kariero – presežek kadrov, nizka plača, ugled ...,
- vprašanju organizacijske strukture – preverjanje, nadzor, slaba povezava s sodelavci ...,
- komuniciranju z ljudmi – trenja med zaposlenimi, uradna politika delodajalca, špekuliranje, zapostavljanje zaradi starosti ...

Trevenova (2005, str. 19) podaja naslednje dejavnike stresa v delovnem okolju:

- vrsto zaposlitve,
- razmejitev med delom in nedelom,
- konflikt vlog zaposlenega v delovnem okolju,
- preveliko ali premajhno obremenjenost,
- odgovornost za druge zaposlene, organizacijske dejavnike in delovne razmere,
- nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu.

Stres, ki prizadene večino delavcev, ne glede na njihove osebne značilnosti, je kolektivni stres in je rezultat strukturalnih in kulturnih značilnosti organizacije, specifične dela ali pa neugodnega zunanjskega okolja. Stresorji imajo tudi kolektivne značilnosti. Čeprav zasledimo iste stresorje (kot na primer preobremenjenost z delom, socialna podcenjenost, nezaposlenost) v različnih okoljih, so le-ti zaznani in interpretirani različno (Černigoj Sadar, 2002, str. 86).

3 STRESNOST POLICIJSKEGA DELA

3.1 RAZVOJNE FAZE POLICIJSKE KARIERE

Na osnovi rezultatov mnogih raziskav in splošnega prepričanja velja delo policistov za enega najbolj stresnih. To spoznamo tudi pri analizi prilagodljivosti policijskemu delu na osnovi štirih razvojnih faz v karieri policista:

1. Faza alarma traja od zaposlitve do petih let. V tej fazi policist spozna dejansko policijsko delo, razblinijo se mu predstave, ki si jih je zamišljal pred pričetkom zaposlitve. Naenkrat se sooči z nesrečami, kriminalom, s smrtjo, osumljenci ga zasovražijo. Policist je v tej fazi med dolgočasnim dežuranjem, patroliranjem in pisanjem poročil nemalokrat razočaran, dvomi v svoje sposobnosti. Vse to je zelo stresno.
2. V fazi streznitve se policist izravnava s stresom s cinizmom, ker je razočaran in je domnel, da ne more rešiti problemov. Postane ciničen in nezaupljiv. Ta faza v policiji traja od šestega do trinajstega leta.
3. V fazi osebnih interesov in vrednot (od 14 do 20 let) se policijsko delo in z njim tudi stres umakneta in v ospredje pridejo osebni cilji in interesi. Občutek pred neuspehom izgine.
4. Zadnja introspektivna faza po dvajsetih letih dela prinese policistu varnost, saj je izkusil že vse mogoče dogodke in jih zna obvladati. Zaveda se, da je upokojitev blizu, to pa mu daje občutek neodvisnosti, zato se stresnost močno zmanjša.

Vidimo, da so prva leta policijskega dela najbolj stresna. Pomembno je tudi obdobje, v katerem se policist sreča z najbolj stresnimi dogodki. MNZ je s pomočjo Seličeve (1999, str. 217) izvedlo raziskavo Psihosocialni status delavcev MNZ, z namenom ugotoviti stresne dejavnike, ki vplivajo na policiste pri njihovem delu ali v zasebnem življenju. Rezultati so pokazali naslednje najbolj izpostavljene obremenjujoče stresne situacije, te so:

- neustrezen življenjski standard glede na delovne obremenitve,
- neustrezno nagrajevanje nadurnega dela,
- slaba tehnična oprema,
- neurejena prehrana,
- premestitev na drugo delovno mesto ali v drugi kraj proti svoji volji,
- odsotnost od družine,
- pristransko ocenjevanje s strani predstojnikov,
- zavest o neučinkovitosti delovanja policije.

Raziskava o stresnosti policijskega dela je bila izvedena in razširjena na vsa območja: na mejno policijo na severni meji, južno schengensko mejo in prometno policijo. Analizirali so tudi stresne obremenitve pri obravnavi hujših prometnih nesreč itd.

3.2 DEJAVNIKI POLICIJSKEGA STRESA

Stres nastaja kot neizogibna posledica naših odnosov z nenehno spreminjajočim se okoljem, ki se mu moramo prilagajati (Treven, 2005, str. 14), kar še posebej velja za policiste. Delo policista se razlikuje od dela drugih državnih uradnikov in ostalih, predvsem zaradi narave dela, saj je zakonodajalec dal policiji določene pravice, ki jih državljanji nimajo, tako da imajo policisti pooblastila in prisilna sredstva, s katerimi ukrepajo zoper druge ljudi.

Specifični dejavniki policijskega stresa so (Huselja, 2009, str. 2–3):

- kompleksna vloga policista;
- težavno »preklapljanje« med službo in domom oziroma prostim časom;
- nevsakdanji delovni čas in delo preko polnega delovnega časa, zaradi česar imajo policisti praviloma premalo časa za družinsko življenje;
- neustrezno nagrajevanje nadurnega dela;
- neustrezen življenjski standard glede na delovne obremenitve;
- kompleksna vloga pri reševanju konfliktov, saj so le-ti osebni, družinski, v kolektivu in nazadnje med ljudmi, kjer je zelo pogosto postavljen v vlogo razsodnika ali sodnika, ki se mora odločiti na samem kraju v nekaj sekundah;
- premalo spodbude in aktivne podpore predstojnikov, kar se sicer v zadnjem času izboljšuje;
- karierni sistem, v katerem napredujejo nesposobni in neizkušeni sodelavci;
- napredovanje, ki ga policisti doživljajo kot dokaj stresno, predvsem zaradi soočenja z dodatnimi administrativnimi obremenitvami in zaradi občutkov o ne cenjenosti njihovega dela (Umek in Areh, 2009, str. 5);
- neprijetno delovno okolje, zaradi vsebine dela policista, ki je navkljub povečanemu proaktivnemu in preventivnemu delu še vedno »represivec«, saj:
 - odreja ukaze in omejuje gibanje osebam, ki so s tem tako ali drugače prikrajšane ali so v nasprotju z njihovimi pričakovanji,
 - kaznuje, izreka globe, pripravlja poročila in kazenske ovadbe,
 - skladno z zakonskimi pogoji posega v človekove pravice in svoboščine,
 - uporablja prisilna sredstva, med katerimi je tudi strelno orožje;
- delo z rizičnimi skupinami prebivalstva in predvsem delo z asocialnimi osebami, med katerimi so duševno motene osebe, alkoholiki, uživalci prepovedanih drog, nasilneži, teroristi ipd., zaradi katerih je delo nepredvidljivo in predvsem nevarno, kar potrjujejo tudi podatki o napadih na policiste;
- časovni pritisk, ki je prisoten v vsakodnevnih službenih situacijah (interveniranje ob kršitvah javnega reda in miru, interveniranje in ukrepanje ob družinskem nasilju, odvzemi prostosti »nevarnim« osebam ...);

- izpostavljenost grožnjam, ki so jih sami ali s svojimi družinskimi člani deležni zaradi zakonitega ukrepanja, kar »nedvomno vpliva na odnos do dela ter osebno življenje«;
- obravnavanje tragičnih dogodkov in »srečanja« s smrtjo, med katerimi so prometne nezgode, nesreče pri delu, samomori, sumljive smrti, umori, družinsko nasilje, nasilje nad otroci in še bi lahko naštevali, kar pušča trajne posledice na policistih;
- nezmožnost lastnega vplivanja in odločanja na delo.

Večina naštetih dejavnikov spada med organizacijske dejavnike ali stresorje, kar pomeni, da so ti dejavniki tesno povezani z izvajanjem nalog oziroma službe. To ni presenetljivo, saj je vsak tretji delavec v Evropi izpostavljen stresu, kar predstavlja več kot 40 milijonov ljudi. Vsako leto je zaradi stresa izgubljenih več kot milijon delovnih dni ali vsaj 20 milijard evrov. Po grobih ocenah je svetovno povprečje od 0,5 do 3,5 odstotka družbenega proizvoda. V Sloveniji pa približno 4 % bruto domačega proizvoda izgubimo na račun psihosocialnih težav (Ozara, 16. 6. 2010).

3.3 ODZIV IN POSLEDICE STRESA V DELOVNEM OKOLJU

Dejavniki stresa povzročajo negativne posledice, ki se odražajo tako na individualni kot na ravni organizacije. Stresna reakcija poteka v treh zaporednih fazah: alarma, odpora in izčrpanja, ko se človekova sposobnost zmanjša. Sicer se na stres ljudje odzivamo zelo različno, različne pa so tudi posledice stresa (Treven, 2005, str. 44):

- **Fiziološke posledice** so oslabilen imunski sistem, visok krvni tlak, bolezni srca in ožilja, težave s hrbtenico, rana na želodcu, glavobol, rak. Nastanejo pa, ko se telo ne more več prilagajati stalnim pritiskom.
- Rezultati različnih raziskav kažejo, da je stres zelo pogosto posledica neustreznih psihosocialnih pogojev v delovnem okolju. Po podatkih Mednarodne organizacije za delo (ILO, 16. 6. 2010) že 9 % delavcev poroča o psihičnem mučenju in mobingu na delovnem mestu.. V resnici pa je neustreznih psihosocialnih pogojev celo več, vendar so le redko spoznani kot takšni. Pogosteje so skriti v nezadovoljstvu z vsebino, načinom in organizacijo dela. Med **psihične posledice** sodijo: nespečnost, depresija, občutek nesposobnosti, občutek pomanjkanja časa, družinske težave, občutek nezaupanja, nezmožnost sprejemanja drugačnega mišljenja, nestrpnost, fobije, kar močno vpliva na policistove sposobnosti vzpostavljanja in vzdrževanja komunikacije z drugimi osebami.
- Tudi **spremembe v vedenju** se lahko pojavijo zaradi izpostavljenosti stresu. Med najpogostejše spremembe štejemo spremembe v prehranjevanju, kajenje, uživanje večjih količin alkohola in prepovedanih drog, vsaka od teh pa vpliva na zdravstveno stanje. Porušeno zdravje zaposlenih ni niti največji niti edini strošek, saj napake in napačne odločitve, storjene pod vplivom stresa

stanejo mnogo več. Pri policistih, ki imajo pooblastila za uporabo prisilnih sredstev in za pasom nosijo strelno orožje, ima lahko vsaka napaka izjemno hude in tragične posledice (Umek, 2009, str. 7).

Zaradi velikih pritiskov se policist ne more več kontrolirati. Opazi, da se nehote spreminja njegovo vedenje, vendar ponavadi ne ve, kaj je temu vzrok. Značilne posledice stresa v delovnem okolju so (Ihan, 2004, str. 76):

- občutek tesnobe ob vsaki novi obremenitvi na delovnem mestu;
- depresivnost, brezvoljnost, čustvena otopelost;
- izguba smisla za humor, sprostitev in razvedrilo, izguba zanimanja za ljudi in dogajanja okoli sebe;
- nesposobnost iznašanja čustvenih vsebin;
- brezoseben in prezirljiv odnos ter žaljiv ali nesramen odnos do sodelavcev;
- zmanjšana sposobnost za kritično presojo dogajanja v okolju;
- pomanjkljiva samokritičnost, slabše uvidevanje;
- zmanjšana miselna prožnost, slabša sposobnost koncentracije, pozabljivost;
- nerazpoloženost s pesimizmom, pobitostjo, žalostjo;
- izguba motivacije za ustvarjalno delo;
- izogibanje novostim na delovnem mestu;
- destruktiven odnos do zahtev nadrejenih;
- odpor do timskega dela in skupinske pripadnosti;
- izogibanje pogovorom, sestankom, dogovarjanju;
- zmanjšano samospoštovanje.

Nekateri posamezniki zaradi stresa ne zmorejo več, zato v mislih na boljše počutje opustijo prizadevanja za doseg ciljev, če pa to ne zadošča, pride celo do prenehanja delovnega razmerja. Drugi, manj stresno obremenjeni, znižajo svoje delovne cilje in se izogibajo problemov, pri tem pa izgubljajo osebni kontakt z delom in zlasti z ljudmi, ki bi jim lahko pomagali.

4 RAZISKAVA

4.1 PREDSTAVITEV ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

Od splošnih vprašanj smo pred anketo uvrstili starost in spol (ženski, moški). Vzroki za stres se razlikujejo tudi po spolu, pa čeprav oba opravljata isto delo. Prav tako je vzrok za stres odvisen tudi od posameznika, od njegove osebnostne značilnosti itd. Nadalje smo povprašali po delu, ki ga anketiranec opravlja in koliko časa je že zaposlen pri slovenski policiji. Ostalih 21 vprašanj je povezanih z delom, delovnim časom, prostim časom in zadovoljstvom policista/ke. Na 10 naključno izbranih srednje velikih Policijskih postaj v Sloveniji smo poslali 10 anketnih vprašalnikov. Vrnjenih smo dobili 71 izpolnjenih, od katerih so bili trije napačni in smo jih izločili.

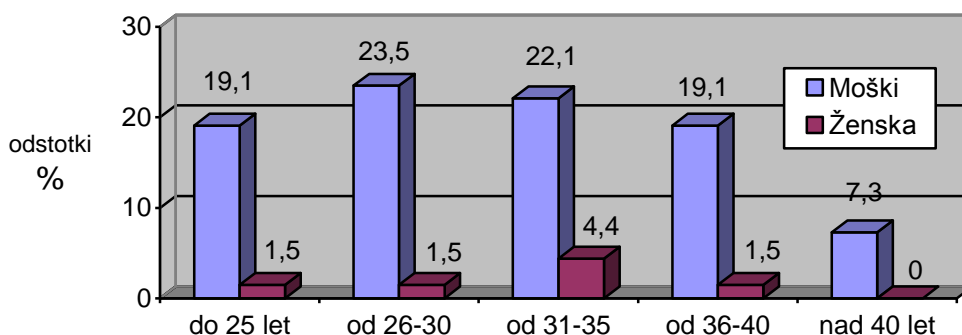
4.2 INTERPRETACIJA REZULTATOV

Starost

Starih nad 40 let je le 5 anketirancev, vsi ostali pa so enakomerno porazdeljeni v preostale štiri skupine, kar pa ne velja za anketirane policistke, saj jih je 50 % v starostni skupini od 31 do 35 let. Od 68 anketiranih iz desetih policijskih postaj, je na anketni vprašalnik odgovorilo le 6 policistk, vsi ostali so policisti.

Starost	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
do 25 let	13	19,1	1	1,5	14	20,6
od 26–30 let	16	23,5	1	1,5	17	25,0
od 31–35 let	15	22,1	3	4,4	18	26,5
od 36–40 let	13	19,1	1	1,5	14	20,6
nad 40 let	5	7,3	-	-	5	7,3
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100

Tabela 1: Starost



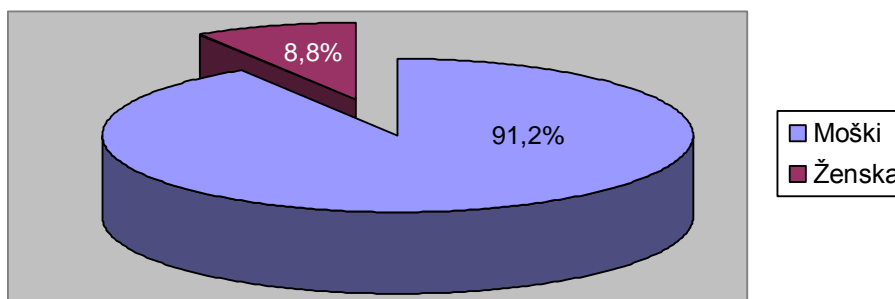
Graf 1: Starost

Spol

Od 68 anketiranih iz desetih policijskih postaj, je na anketni vprašalnik odgovorilo le 6 policistk, vsi ostali so policisti.

Spol	Število	%
Moški	62	91,2
Ženske	6	8,8
Skupaj	68	100,0

Tabela 2: Spol



Graf 2: Spol

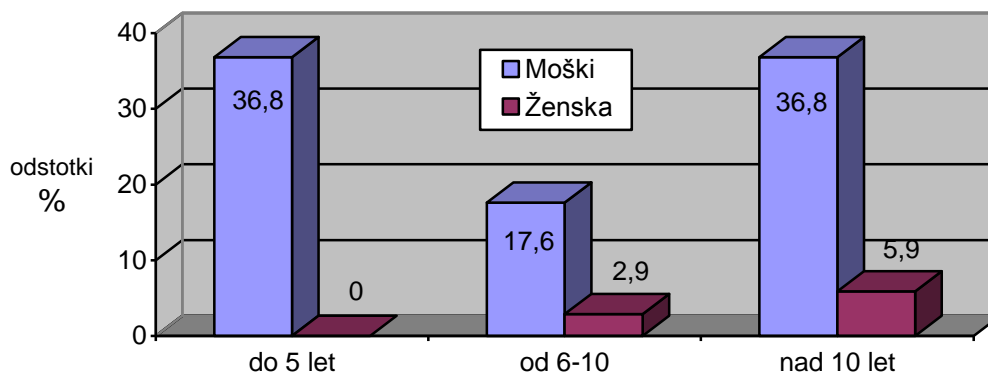
V Policiji sem zaposlen/a

Samo 12 (17,6 %) anketiranih policistov je zaposlenih v Policiji od 6 do 10 let, kar sovпада s tako imenovano fazo streznitve, ko policist dojame, da ne more reševati problemov, ki so se pojavljali v prvi fazi alarma. Postane razočaran in nezaupljiv.

K slednjim pripadata tudi dve policistki, v nasprotju s policisti (približno ena tretjina), pa je kar dve tretjini policistk zaposlenih v Policiji že več kot 10 let.

Leta	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
do 5 let	25	36,8	-	-	25	36,8
od 6–10 let	12	17,6	2	2,9	14	20,5
nad 10 let	25	36,8	4	5,9	29	42,7
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100

Tabela 3: Leta v policiji



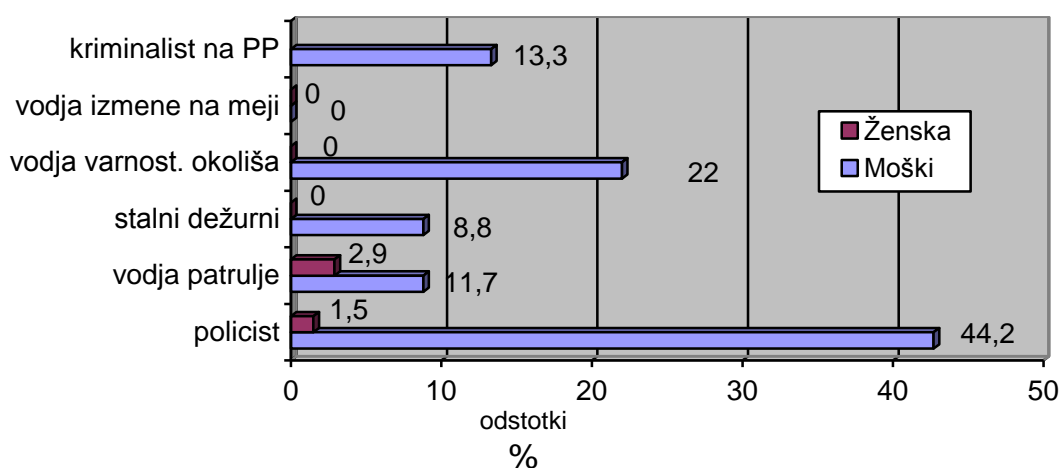
Graf 3: Leta v policiji

Delovno mesto, ki ga opravljam

Največ, kar 33 anketiranih oseb (dobrih 48 %) opravlja delo policista, sledi 12 policistov vodij policijskega okoliša (17,6 %), 9 policistov kriminalistov na policijski postaji (dobrih 13 %), sledi 8 policistov vodij patrolje (slabih 12 %) in 6 policistov stalnih dežurnih (slabih 9 %).

Delovno mesto	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
Policist	29	42,7	4	5,9	33	48,6
Policist – vodja patrolje	6	8,8	2	2,9	8	11,7
Policist – stalni dežurni	6	8,8	-	-	6	8,8
Policist – vodja policijskega okoliša	12	17,6	-	-	12	17,6
Policist – vodja izmene na meji	-	-	-	-	-	-
Policist – kriminalist na policijski postaji	9	13,3	-	-	9	13,3
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 4: Delovno mesto



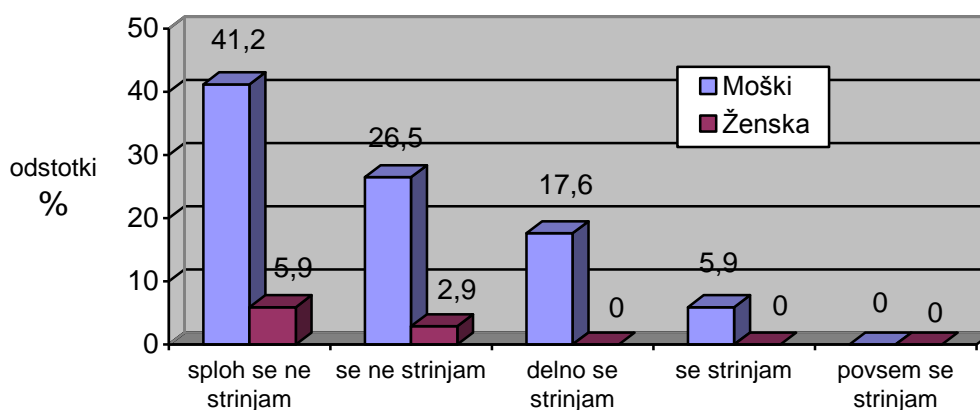
Graf 4: Delovno mesto

Delo, ki ga opravljam je enolično in dolgočasno

Le štirim policistom (5,9%) je delo enolično in dolgočasno. Vsi ostali se s trditvijo delno ali sploh ne strinjajo, saj je splošno znano, da je policijsko delo raznoliko in polno presenečenj.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	28	41,2	4	5,9	32	47,1
2 se ne strinjam	18	26,5	2	2,9	20	29,4
3 delno se strinjam	12	17,6	-	-	12	17,6
4 se strinjam	4	5,9	-	-	4	5,9
5 povsem se strinjam	-	-	-	-	-	-
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 5: Delo, ki ga opravljam je enolično in dolgočasno



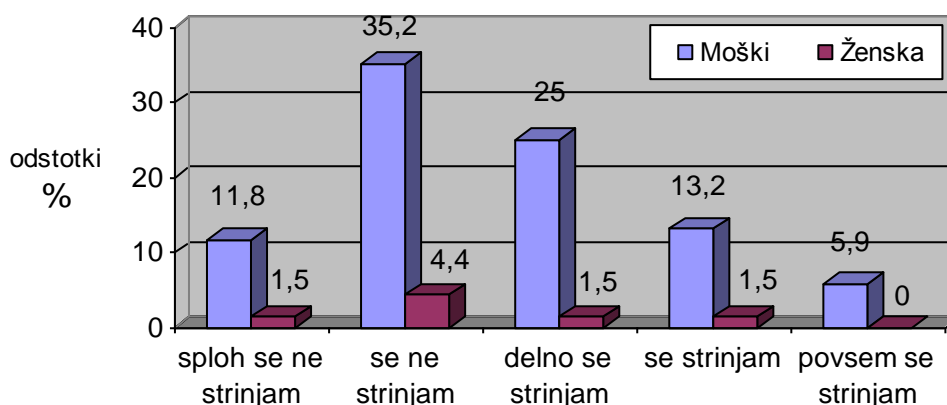
Graf 5: Delo, ki ga opravljam je enolično in dolgočasno

Delo opravljam v primernih delovnih prostorih

S trditvijo se ne strinja 49 policistov (72 %) in 5 policistk (7,4 %). Pod primerne delovne prostore mislimo pisarne, opremljene z računalniki, kjer policisti in policistke pišejo svoja poročila. Očitno ima le 14 anketiranih (20,6 %) take prostore na svoji policijski postaji.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	8	11,8	1	1,5	9	13,3
2 se ne strinjam	24	35,3	3	4,3	27	39,6
3 delno se strinjam	17	25,0	1	1,5	18	26,5
4 se strinjam	9	13,2	1	1,5	10	14,7
5 povsem se strinjam	4	5,9	-	-	4	5,9
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 6: Delo opravljam v primernih delovnih prostorih



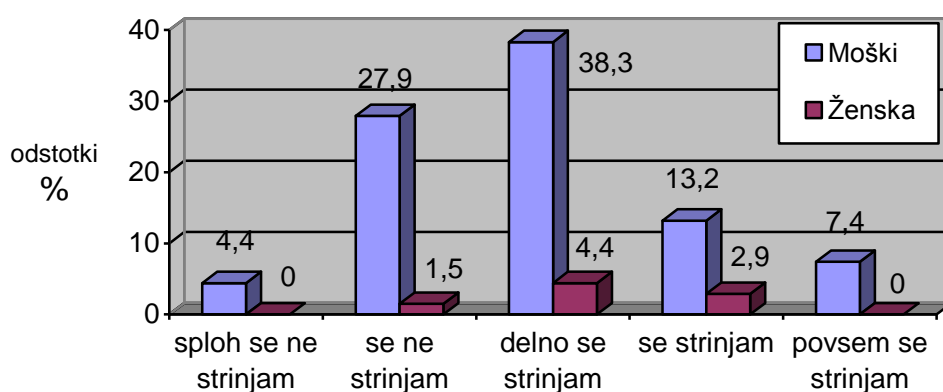
Graf 6: Delo opravljam v primernih delovnih prostorih

Imam vso potrebno delovno opremo za uspešno delo

Tudi vse potrebne opreme nimajo vsi, oziroma je le-ta stara in dotrajana. Samo 16 anketiranih (2 policistki in 14 policistov) se s trditvijo strinja, kar pomeni, da opremo imajo. Kar 42,7 % vprašanih pa se samo delno strinja. Največ primanjkuje zaščitnih neprebojnih jopičev, ki so stari in dotrajani. Pri tem je še potrebno poudariti, da nobena policijska postaja na gorenjskem nima GPS aparata, s katerim bi se reakcijski časi oz. odzivnost policistov s prihodom na kraj dogodka bistveno izboljšali oz. zmanjšali. Prav tako patrolje v vozilih nimajo nameščenih prenosnih računalnikov, s katerim bi se delo za policista bistveno izboljšalo, obenem pa bi se razbremenilo policiste stalne dežurne.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	3	4,4	-	-	3	4,4
2 se ne strinjam	19	27,9	1	1,5	20	29,4
3 delno se strinjam	26	38,3	3	4,4	29	42,7
4 se strinjam	9	13,2	2	2,9	11	16,1
5 povsem se strinjam	5	7,4	-	-	5	7,4
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 7: Imam vso potrebno delovno opremo za uspešno delo



Graf 7: Imam vso potrebno delovno opremo za uspešno delo

V kraj službovanja sem razporejen/a po lastni želji

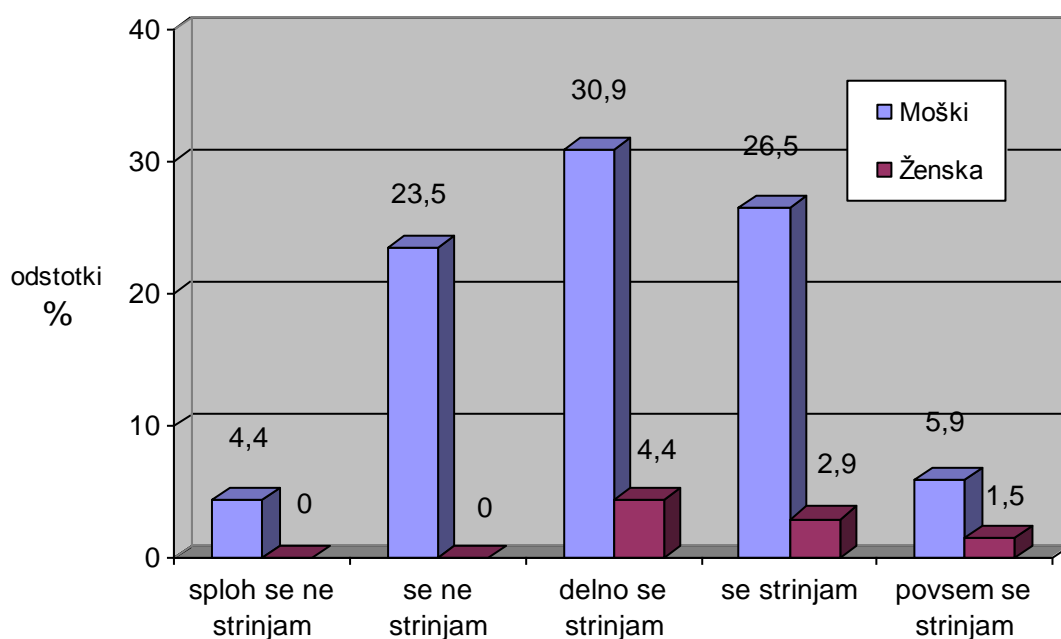
Anketirani policisti in policistke so se pri večini odgovorov izogibali obeh skrajnosti in so odgovarjali bolj »previdno«.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	3	4,4	-	-	3	4,4
2 se ne strinjam	16	23,5	-	-	16	23,5
3 delno se strinjam	21	30,9	3	4,4	24	35,3
4 se strinjam	18	26,5	2	2,9	20	29,4
5 povsem se strinjam	4	5,9	1	1,5	5	7,4
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 8: V kraj službovanja sem razporejen/a po lastni želji

Približno tretjina pravi, da so bili razporejeni po lastni želji, druga tretjina je prišla v kraj službovanja z odredbo, ostali pa se samo delno strinjajo. Kraj službovanja je zelo stresni dejavnik, še posebej, če si tam proti svoji volji in te tja dodelijo. Resda

imajo »starejši« policisti na izbiro več krajev, toda oni so že izven faze alarma in streznitve, torej so že v fazi interesov in jim izbira kraja pomeni zgolj potrditev njegovega dobrega dela. Moralo pa bi biti ravno obratno, kajti mlad policist v fazi alarma beleži vsako negativno stvar, ki je zanj posledično stresna, z lastno izbiro kraja pa bi si omilil težave, ki so še pred njim.



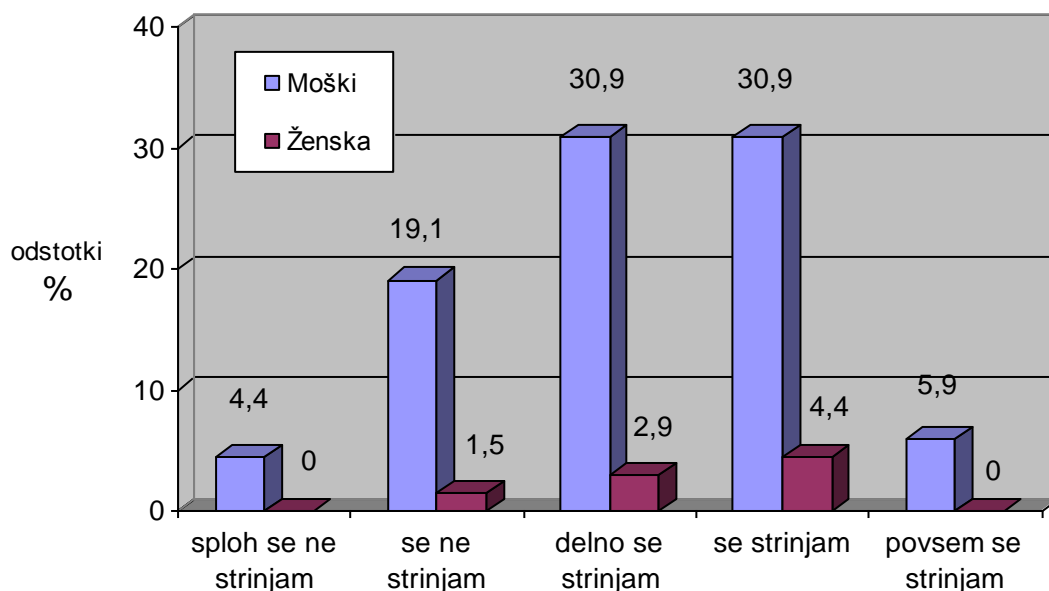
Graf 8: V kraj službovanja sem razporejen/a po lastni želji

Za uspešno opravljeno delo sem ustrezno nagrajen/a

V slovenski policiji je premalo vseh vrst nagrajevanja. Motivacija je pomembna za doseganje dobrih rezultatov, še posebej pri mladih policistih, da čim lažje prebrodijo fazo alarma. Ustrezno je nagrajenih 25 policistov (36,8 %) in 3 policistke (4,4 %). Ostalih 40 policistov (58,8 %) so le delno ali sploh niso nagrajeni za uspešno opravljeno delo.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	3	4,4	-	-	3	4,4
2 se ne strinjam	13	19,1	1	1,5	14	20,6
3 delno se strinjam	21	30,9	2	2,9	23	33,8
4 se strinjam	21	30,9	3	4,4	24	35,3
5 povsem se strinjam	4	5,9	-	-	4	5,9
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 9: Za uspešno opravljeno delo sem ustrezno nagrajen/a



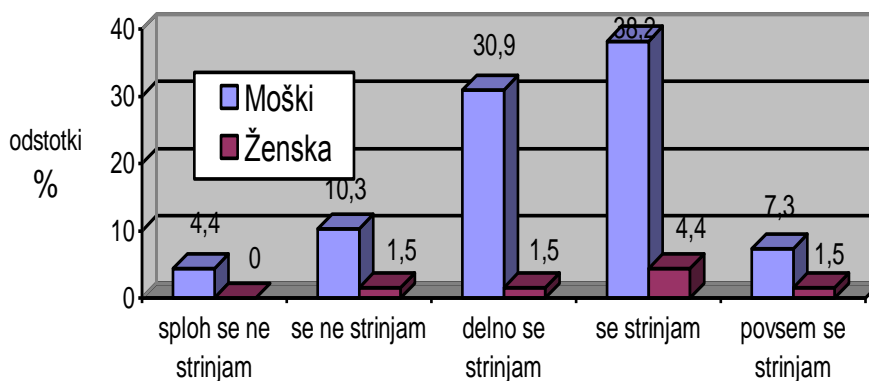
Graf 9: Za uspešno opravljeno delo sem ustrezno nagrajen/a

Delo, ki ga opravljam je nevarno in se počutim ogroženega

Ogroženost je pri vsakem človeku stresni dejavnik in večina policistov se pri opravljanju službe velikokrat počuti ogroženega, kar je razvidno tudi iz rezultatov na grafu 10. Ogroženega se počuti 35 policistov (51,4 %), delno ogroženih pa je 32,4 % (21 policistov in policistka). Vsi ostali (16,2 %) se ne počutijo ogrožene.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	3	4,4	-	-	3	4,4
2 se ne strinjam	7	10,3	1	1,5	8	11,8
3 delno se strinjam	21	30,9	1	1,5	22	32,4
4 se strinjam	26	38,2	3	4,4	29	42,6
5 povsem se strinjam	5	7,3	1	1,5	6	8,8
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 10: Delo, ki ga opravljam je nevarno in se počutim ogroženega



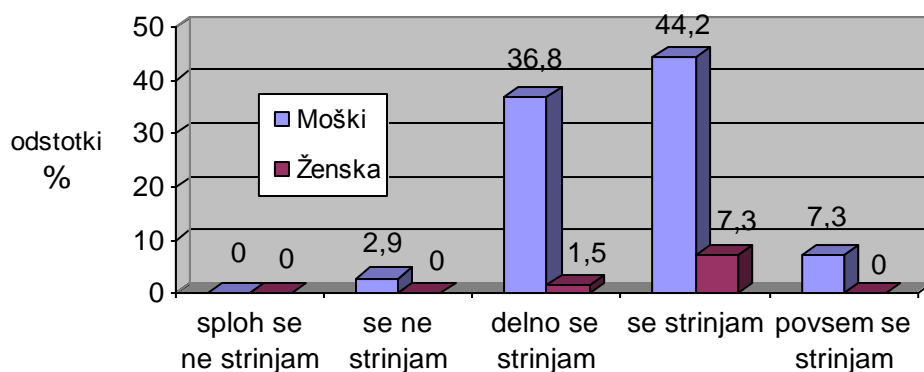
Graf 10: Delo, ki ga opravljam je nevarno in se počutim ogroženega

Odnosi med policisti so dobri

Dva policista (2,9 %) se s trditvijo ne strinjata, kar kaže na veliko prijateljstvo in medsebojno zaupanje med slovenskimi policisti. Na odnose med sodelavci pa negativno vplivajo predvsem tekmovalnost, osebni konflikti ter osebe, ki so tehnično in izredno storilnostno orientirane. Precej stresa lahko povzročajo tudi odnosi s strankami, saj se pri delu z njimi zahteva individualen pristop, izredno obvladovanje lastnih čustev in izkazovanje čustev, kot jih pričakujejo nadrejeni.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	-	-	-	-	-	-
2 se ne strinjam	2	2,9	-	-	2	2,9
3 delno se strinjam	25	36,8	1	1,5	26	38,3
4 se strinjam	30	44,2	5	7,3	35	51,5
5 povsem se strinjam	5	7,3	-	-	5	7,3
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 11: Odnosi med policisti so dobri



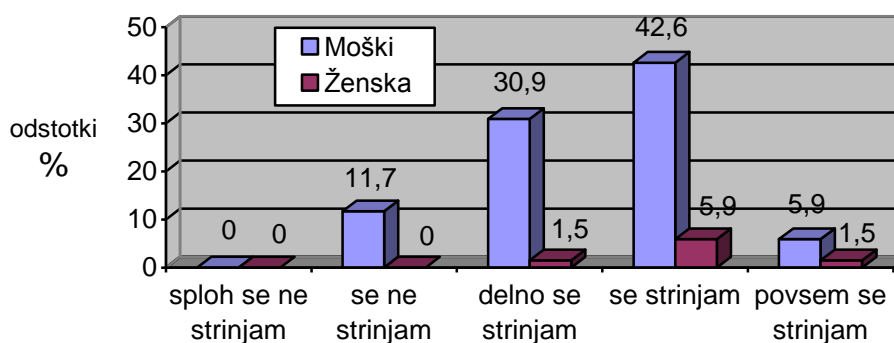
Graf 11: Odnosi med policisti so dobri

Odnosi med vodstvom in policisti so dobri

V Sloveniji je znano, da je najpogostejši razlog za zamenjavo službe – še zlasti pri dobrih kadrih – slab odnos z nadrejenimi. Tu ne gre samo za šikaniranje ali izvajanje mobinga, pač pa za »nesposobnost« nadrejenih, ki ne prepoznajo želja, potencialov in resničnih motivov posameznega policista. Nadrejeni lahko dosežejo, da policisti delujejo po svojih najboljših močeh v smeri skupnega cilja, vendar jih morajo usmerjati z dobrimi odnosi in ne zgolj z ukazi.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	-	-	-	-	-	-
2 se ne strinjam	8	11,7	-	-	8	11,7
3 delno se strinjam	21	30,9	1	1,5	22	32,4
4 se strinjam	29	42,7	4	5,8	33	48,5
5 povsem se strinjam	4	5,9	1	1,5	5	7,4
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 12: Odnosi med vodstvom in policisti so dobri



Graf 12: Odnosi med vodstvom in policisti so dobri

Osem policistov (11,7 %) se povsem strinja, da so odnosi z vodstvom dobri. Večina anketiranih (48,5 %) se strinja s trditvijo, da so odnosi z vodstvom dobri, 32,4 % se jih le delno strinja, ostali (11,7 %) pa trdijo, da odnosi niso dobri.

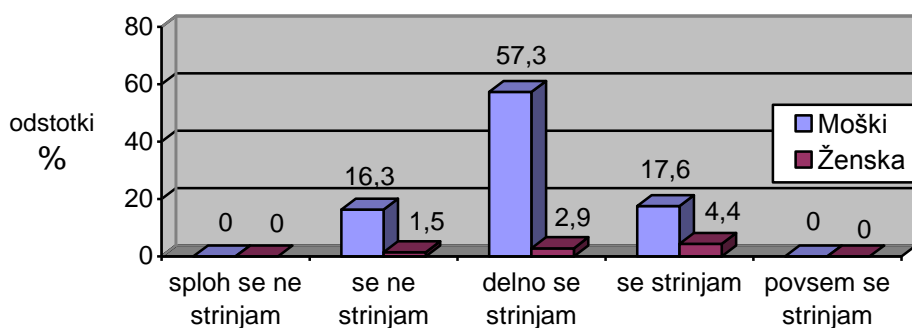
Razpored dela je dober, letni dopust in delo v turnusih si lahko urejam po lastnih potrebah

Odgovori na postavljeno trditev – Razpored dela je dober, letni dopust in delo v turnusih si lahko urejam po lastnih potrebah, so raznoliki, toda brez ekstremnih (skrajnih) vrednosti.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	-	-	-	-	-	-
2 se ne strinjam	11	16,3	1	1,5	12	17,8
3 delno se strinjam	39	57,3	2	2,9	41	60,2
4 se strinjam	12	17,6	3	4,4	15	22,0
5 povsem se strinjam	-	-	-	-	-	-
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 13: Razpored dela je dober, letni dopust in delo v turnusih si lahko urejam po lastnih potrebah

Nihče se niti povsem strinja niti povsem ne strinja. Največ anketiranih (60,2 %) se le delno strinja, slaba četrtnina (22,0 %) se strinja, da letni dopust koristi po lastnih potrebah in tudi prosti čas si lahko organizirajo, 17,8 % anketiranih pa se s trditvijo na strinja, torej nimajo pri odločitvah nobene besede.



Graf 13: Razpored dela je dober, letni dopust in delo v turnusih si lahko urejam po lastnih potrebah

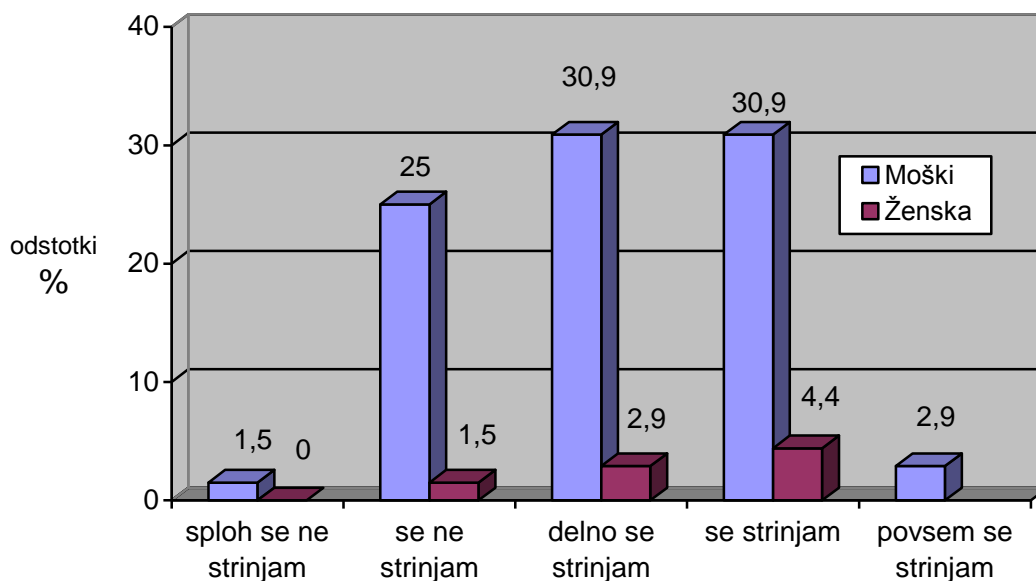
Med službo imam urejeno prehrano

Srednje velike Policijske postaje nimajo svoje lastne kuhinje, zato so policisti in policistke prepuščeni sami sebi.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	1	1,5	-	-	1	1,5
2 se ne strinjam	17	25,0	1	1,5	18	26,5
3 delno se strinjam	21	30,9	2	2,9	23	33,8
4 se strinjam	21	30,9	3	4,4	24	35,3
5 povsem se strinjam	2	2,9	-	-	2	2,9
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 14: Med službo imam urejeno prehrano

Samo 26 (38 %) anketiranih policistov ima urejeno prehrano, med te štejemo policiste kriminaliste in policiste stalne dežurne. Ostali policisti (42–62 %) na terenu pa si morajo prehrano poiskati sami.



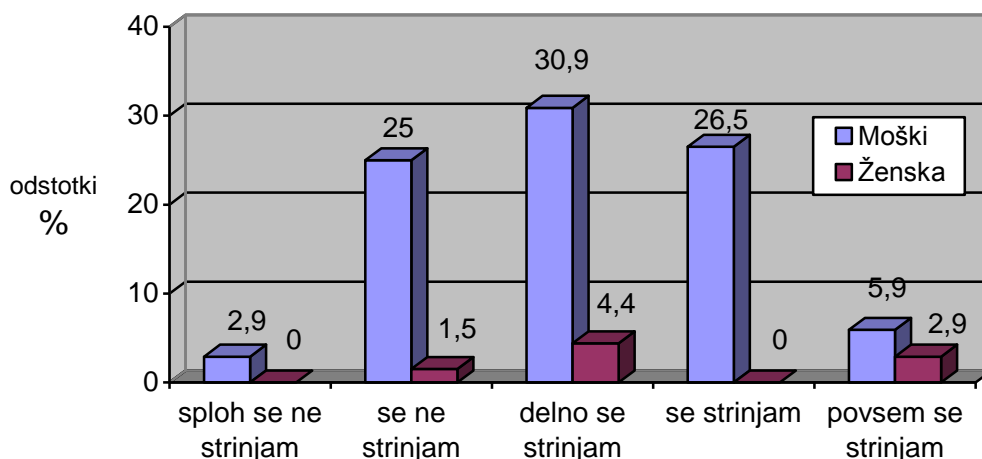
Graf 14: Med službo imam urejeno prehrano

Napredovanje je odvisno od sposobnosti policista/ke

Stres na delovnem mestu odseva vzpone in padce v karieri zaposlenih. Ljudje sprejmejo delo z določenimi pričakovanji glede napredovanja, plače, avtonomije, varnosti zaposlitve ipd. V primeru, da njihova pričakovanja niso uresničena, izgubijo občutek pripadnosti in samospoštovanja. In ko zaposleni ne vedo več kam gredo in še manj, kaj naj naredijo, mala nelagodja, ki so se v začetku pojavljala le občasno, postajajo vedno večja, bolj vsakdanja in neprijetna. Samo dobra tretjina anketiranih se strinja, da je napredovanje odvisno od sposobnosti policista, ostali pa mislijo, da je redno napredovanje vsake tri leta že ustaljena praksa.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	2	2,9	-	-	2	2,9
2 se ne strinjam	17	25,0	1	1,5	18	26,5
3 delno se strinjam	21	30,9	3	4,4	24	35,3
4 se strinjam	18	26,5	-	-	18	26,5
5 povsem se strinjam	4	5,9	2	2,9	6	8,8
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 15: Napredovanje je odvisno od sposobnosti policista/ke



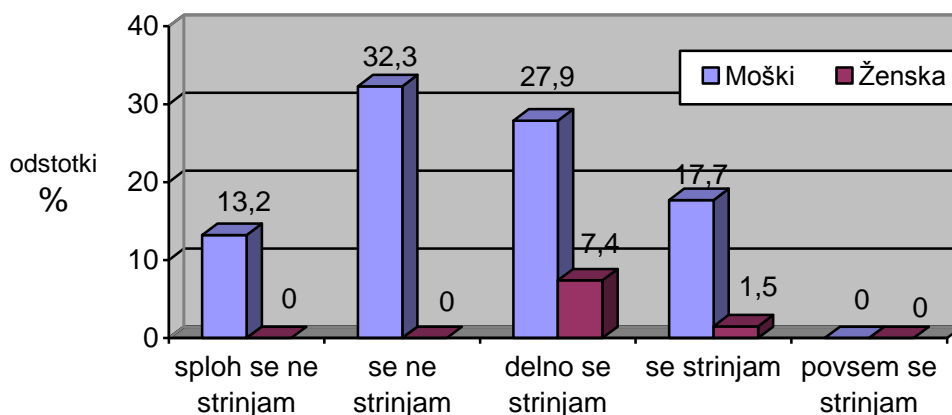
Graf 15: Napredovanje je odvisno od sposobnosti policista/ke

Nadurno delo je nagrajeno

Nadurno delo v slovenski policiji naj ne bi bilo nagrajeno, temveč pomeni nadura le možnost koriščenja prostih dni. Tako misli kar 55 policistov/k, le slaba petina oziroma 13 policistov/k ima nadurno delo nagrajeno.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	9	13,2	-	-	9	13,2
2 se ne strinjam	22	32,4	-	-	22	32,4
3 delno se strinjam	19	27,9	5	7,3	24	35,2
4 se strinjam	12	17,7	1	1,5	13	19,2
5 povsem se strinjam	-	-	-	-	-	-
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 16: Nadurno delo je nagrajeno



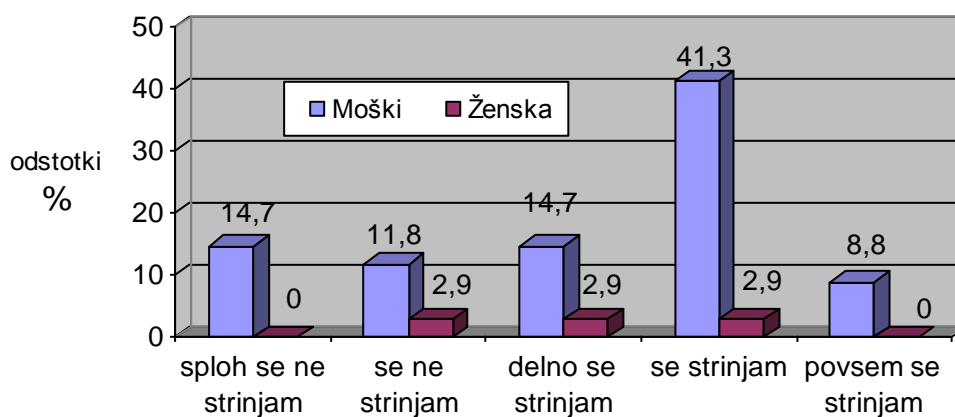
Graf 16: Nadurno delo je nagrajeno

Nedeljsko in praznično delo je obremenjujoče

V slovenski policiji delajo 365 dni v letu in 24 ur na dan, zato ni večjih razlik med dnevi, vendar je vsako nedeljsko ali praznično delo že ob pomisleku, da je večina ljudi takrat doma, obremenjujoče. Tako meni tudi dve tretjini anketiranih.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	10	14,7	-	-	10	14,7
2 se ne strinjam	8	11,8	2	2,9	10	14,7
3 delno se strinjam	10	14,7	2	2,9	12	17,6
4 se strinjam	28	41,3	2	2,9	30	44,2
5 povsem se strinjam	6	8,8	-	-	6	8,8
Skupaj	62	91,3	6	8,7	68	100,0

Tabela 17: Nedeljsko in praznično delo je obremenjujoče



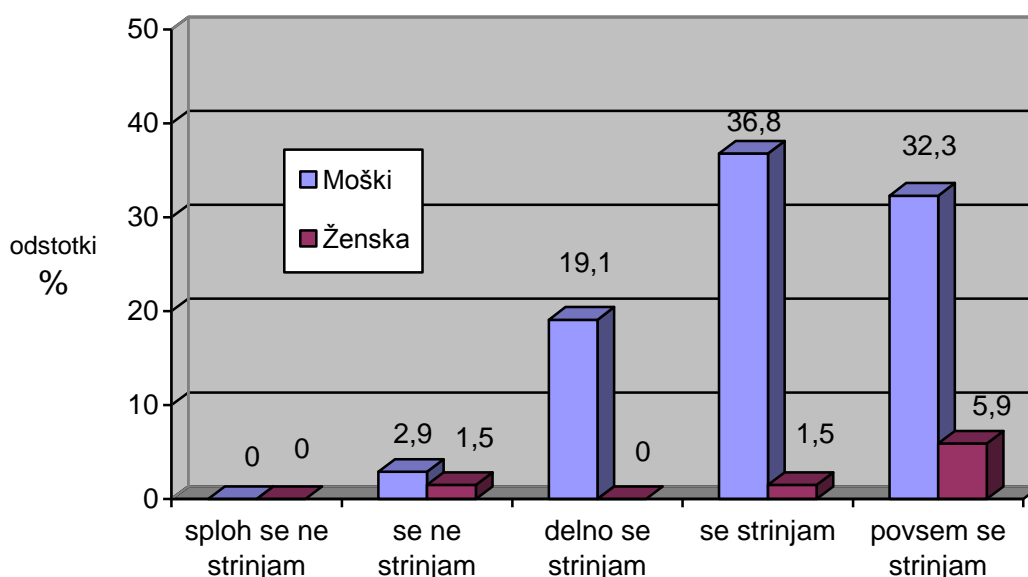
Graf 17: Nedeljsko in praznično delo je obremenjujoče

Policijsko delo je zelo stresno

Policijsko delo je dejansko stresno, pa naj gre za dežurstva, delo na terenu ali intervencije. Tako so odgovorili skoraj vsi anketirani, 2 policista in policistka se ne strinjajo s trditvijo, delno pa se strinja (oz. se ne strinja) 13 anketiranih. Od zaposlenih v policiji se zahteva, da niso samo dobro fizično pripravljene in opremljene, ampak da imajo tudi dobro razvite veščine s področja psihologije, kar jim vsaj malo pomaga v stresnih situacijah. Toda realnost je drugačna. Intervencije pri prometnih nesrečah s smrtjo ali samo s poškodbami, intervencije ob pretepih, množičnih prireditvah pustijo na vsakem policistu vidno sled, za kar bi potreboval vsaj posvet s psihologom, če že ne s psihiatrom.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	-	-	-	-	-	-
2 se ne strinjam	2	2,9	1	1,5	3	4,4
3 delno se strinjam	13	19,1	-	-	13	19,1
4 se strinjam	25	36,8	1	1,5	26	38,3
5 povsem se strinjam	22	32,4	4	5,8	26	38,2
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 18: Policijsko delo je zelo stresno



Graf 18: Policijsko delo je zelo stresno

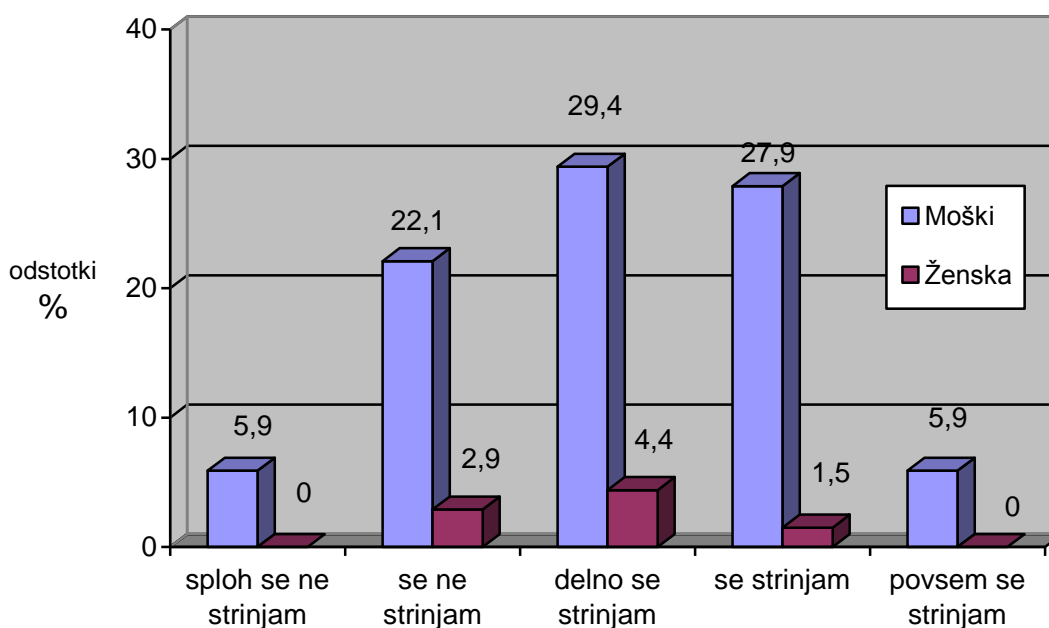
Pogosto sem kronično utrujen/a

Kronična utrujenost je poseben problem, za katerega je značilna nerazložljiva utrujenost, ki traja več mesecev in ni posledica nobene skrite telesne bolezni. Med dejavnike, ki lahko močno vplivajo na pojav kronične utrujenosti, bi lahko šteli stres, ki lahko globoko vpliva na imunski sistem in na naravno telesno obrambo pred boleznimi. Le malo policistov se strinja s trditvijo, saj veljajo med ljudmi za sinonim močnih, čustveno trdnih fantov.

Po štiri (5,9 %) policisti se povsem strinjajo in se sploh ne strinjajo s trditvijo, četrtnina se ne strinja, največ 23 (33,8 %) se delno strinja, samo strinja pa se 20 (29,4 %) policistk in policistov.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	4	5,9	-	-	4	5,9
2 se ne strinjam	15	22,1	2	2,9	17	25,0
3 delno se strinjam	20	29,4	3	4,4	23	33,8
4 se strinjam	19	27,9	1	1,5	20	29,4
5 povsem se strinjam	4	5,9	-	-	4	5,9
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 19: Pogosto sem kronično utrujen/a



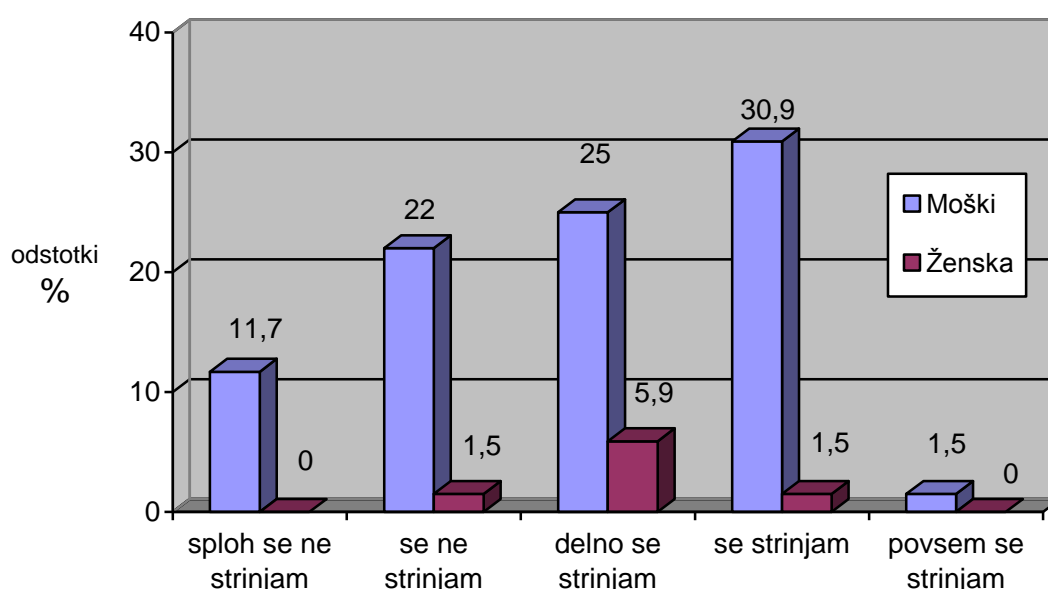
Graf 19: Pogosto sem kronično utrujen/a

Imam težave s koncentracijo, glavoboli in bolečinami v želodcu

Kronična utrujenost, težave s koncentracijo, glavoboli in bolečine v želodcu so v večini primerov posledice stresa, ki se kažejo na fizičnem, čustvenem, socialnem, intelektualnem in duhovnem področju. Med anketiranci je dobra tretjina takih, ki so kronično utrujeni in imajo glavobole, veliko manj, le 5,9 % anketiranih (4 policisti) pa ima prebavne motnje.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	8	11,7	-	-	8	11,7
2 se ne strinjam	15	22,0	1	1,5	16	23,5
3 delno se strinjam	17	25,1	4	5,8	21	30,9
4 se strinjam	21	30,9	1	1,5	22	32,4
5 povsem se strinjam	1	1,5	-	-	1	1,5
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 20: Imam pogoste težave s koncentracijo, glavoboli in bolečinami v želodcu



Graf 20: Imam pogoste težave s koncentracijo, glavoboli in bolečinami v želodcu

Policija mi nudi programe za obvladovanje stresa

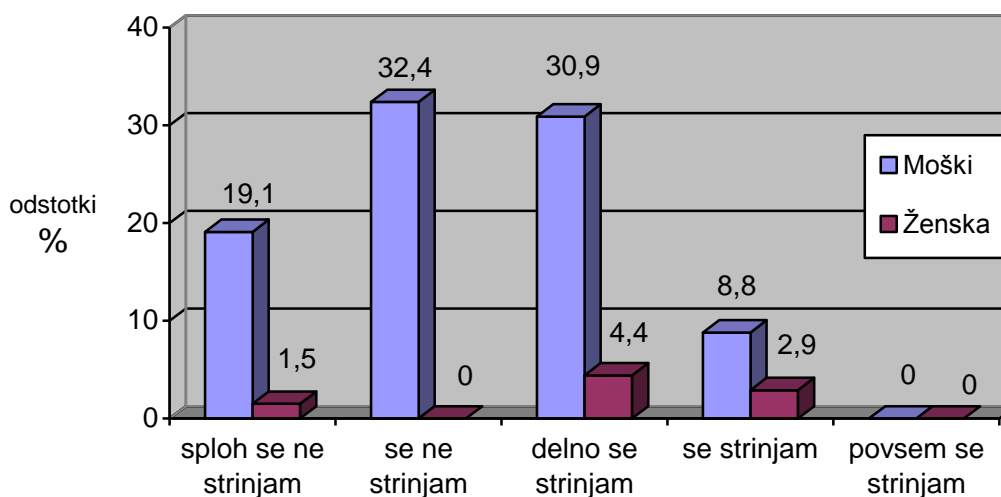
Osmim anketirancem (11,7 %) je policija nudila programe za obvladovanje stresa, ostalim delno ali sploh ne. Pritrdilni odgovori so vprašljivi in zaskrbljujoči, saj Policija sploh nima sistemsko urejenega programa psihosocialne pomoči, ampak je pomoč odvisna od ogroženosti posameznika in njegovega psihološkega odzivanja na dogodek. Pomoč za vse zaposlene v Policiji in MNZ opravljata le dve strokovnjakinji – specialistka klinične psihologije in psihologinja, ali pa se posameznika napoti na zunanjo specializirano ustanovo. Na intranetih straneh Policije se nahaja le dokument z naslovom – Usmeritve ob psihičnih težavah delavcev, ki pa takšnih primerov pomoči ne obravnava (Policija, 16. 6. 2010).

Na MNZ imajo organizirano psihosocialno pomoč le v primerih odklonskih pojavov zaposlenega v Policiji – prekomerno uživanje alkoholnih pijač ali psihoaktivnih snovi, zloraba prepovedanih drog, duševna zmedenost in samomorilno vedenje.

Psihosocialne pomoči, ki bi je bili policisti potrebni, zaradi občutljivih in stresnih policijskih postopkov ni, se pa kar nekaj delavcev ministrstva in policije vključuje v izobraževalne programe oz. delavnice o obvladovanju stresa, reševanju konfliktnih situacij, sporočanju tragične novice, zdravem načinu življenja ipd.

	Moški	%	Ženske	%	Skupaj	%
1 sploh se ne strinjam	13	19,1	1	1,5	14	20,6
2 se ne strinjam	22	32,4	-	-	22	32,4
3 delno se strinjam	21	30,9	3	4,4	24	35,3
4 se strinjam	6	8,8	2	2,9	8	11,7
5 povsem se strinjam	-	-	-	-	-	-
Skupaj	62	91,2	6	8,8	68	100,0

Tabela 21: Policija mi nudi programe za obvladovanje stresa



Graf 21: Policija mi nudi programe za obvladovanje stresa

4.3 PREVERJANJE HIPOTEZ

V prvi hipotezi smo domnevali, da je več kot polovica anketiranih policistov preobremenjenih pri svojem delu. Več kot polovica anketiranih, natančneje 51,4 % (31 policistov in 4 policistke) se počuti pri delu, ki ga opravlja ogroženega, dobra tretjina ali 35,3 % anketiranih (23 policistov in policistka) je kronično utrujenih, 33,9 % anketiranih (22 policistov in policistka) ima težave s koncentracijo, kar 76,5 % anketiranih (47 policistov in 5 policistk) pa zatrjuje, da je policijsko delo stresno. Glede na rezultate anketnega vprašalnika prvo hipotezo lahko **potrdimo**.

Hipoteza 2 je predpostavljala, da so v kolektivih prisotne pohvale in napredovanja. Nagrajenih je 25 policistov (36,8 %) in 3 policistke (4,4 %). Ostali (58,8 %) so le delno ali sploh niso nagrajeni za uspešno opravljeno delo. Na podlagi dobljenih rezultatov drugo hipotezo **zavrnamo**.

Na policijskih postajah skrbijo za zdravje zaposlenih med drugim tudi tako, da jim nudijo programe za sprostitev, kar smo predvidevali v tretji hipotezi. Kot smo že omenili, policija sploh nima sistemsko urejenega programa psihosocialne pomoči. Imajo organizirano psihosocialno pomoč le v primerih odklonskih pojavov zaposlenega v Policiji – prekomerno uživanje alkoholnih pijač ali psihoaktivnih snovi, zloraba prepovedanih drog, duševna zmedenost in samomorilno vedenje. Psihosocialne pomoči, ki bi je bili policisti potrebni, zaradi občutljivih in stresnih policijskih postopkov, pa žal ni. Kljub temu pa v Policiji priporočajo, da se čim več delavcev ministrstva in policije vključi v izobraževalne programe oz. delavnice o obvladovanju stresa, reševanju konfliktnih situacij, sporočanju tragične novice, zdravem načinu življenja ipd. Kot že rečeno, programi psihosocialne pomoči niso na voljo, zato tudi to hipotezo **zavrnamo**.

4.4 UKREPI ZA ODPRAVO ALI ZMANJŠANJE STRESORJEV

Psihološka pomoč v slovenski policiji je urejena razmeroma slabo. Prav tako ne obstaja posebna načrtovana pomoč, razen v okvirih medicine dela. Četudi bi psihološka pomoč policistom bila nudena, bi se policisti upirali in neradi posegali po njej, ker je policijski poklic povezan z »močnimi fanti«, kjer sami sebe dojemajo kot moške brez težav. Realnost pa je drugačna, saj so tudi policisti normalni ljudje z običajnimi težavami. Nekateri bi sicer obiskali psihologa, če bi bilo to potrebno, a ne znotraj policije. Bojijo se namreč, da bi jih označili za nesposobne za delo. Torej policist, ki ima težave v zasebnem ali poklicnem življenju, praviloma ne obišče psihologa, zato ker predvideva, da lahko njegov nadrejeni misli, da ni sposoben opravljati službe. Policisti pa nujno potrebujejo tovrstno pomoč, ker se srečujejo z različnimi neprijetnimi situacijami – intervencije pri prometnih nesrečah, intervencije ob pretepih, množičnih prireditvah. Policist, ki bi bil udeležen v neki kritični situaciji, bi moral obiskati psihologa. Če bi bilo to predpisano, bi bili policisti razbremenjeni negativne označitve. Problem je v tem, da policisti neradi govorijo o svojih težavah s predpostavljenimi ali drugimi strokovnjaki iz Policije. Poleg tega jih je tudi strah, da bo to vplivalo na njihovo poklicno kariero.

Zanimiva je rešitev FBI, kjer so razvili program CISM (Critical Incident Stress Management) za zaščito in razvoj psihičnega stanja delavcev po travmatičnih dogodkih. Program ponuja takojšna, kot tudi dolgotrajna pomoč. Takojšna pomoč je nudena delavcem, ki doživijo stresno situacijo in to že v nekaj urah po dogodku v obliki pogovora. Po nekaj dnevih sledi pogovor v skupini, zatem osebno srečanje z zaposlenim, ki je doživel podobno izkušnjo in je usposobljen za: pomoč, sodelovanje

z družino, pomoč vodilnim delavcem ... Menijo, da je lahko ta intervencijska metoda učinkovita tudi v drugih policijskih organizacijah (MacNally in Solomon, 1999, str. 22). Poznajo tudi desetdnevne oddihe, ki zaposlenim pripadajo vsakih nekaj let. Takšne večdnevne oddihe je v preteklosti poznala tudi slovenska Policija, ki jih je namenjala predvsem starejšim policistom.

Menimo, da bi se moral sistem psihosocialne pomoči Policije uvesti v spremembe Zakona o policiji, da bi se na njegovi podlagi zagotavljala tudi potrebna proračunska sredstva. Podrobneje bi psihosocialno pomoč in porabo proračunskih sredstev urejal poseben akt, ki bi bil v vsakem trenutku dostopen policistom, ki tako pomoč potrebujejo. Določiti bi morali standarde, ki bi takšno pomoč v določenih primerih predpisovali kot obveznost ali na podlagi lastne pobude in glede na težo dogodkov, s katerimi se srečujejo pri delu. V program je potrebno vključiti tudi možnost organiziranja več vrst rekreacije, ki bi se jo lahko udeležili vsaj enkrat tedensko. Ob kriznih dogodkih, pojavu izgorelosti in ob drugih občutljivejših primerih pa naj bi program zajemal vse možnosti psihosocialne pomoči v okvirih klinične psihologije, npr. terme, zdravilišča. Ukrepi za odpravo stresorjev so še:

- Razširitev programov usposabljanja vodstvenih delavcev. Marsikdaj zelo dobri operativci »zatajijo« kot vodje ali se izgubijo v sivem povprečju, predvsem zaradi pomanjkanja specifičnih znanj s področja vodenja.
- Zaposlitev psihologov, ki bi poleg določitve sistemskih ukrepov na tem področju tudi aktivno pripomogli k stalni dostopnosti v primeru potrebe in neposrednemu vključevanju na terenu, kjer bi lahko nudili strokovno pomoč.
- Sedanje inštruktorje za praktično vadbo bi bilo koristno dodatno usposobiti, da bi policistom predstavili in jih naučili sprostitvenih vaj ali tehnik, predvsem pa preponskega dihanja.
- Priprava programov za kadrovske delavce na državnem in regijskem nivoju. Veliko ceneje in bolj učinkovito je preventivno delovanje in odprava stresorjev kot pa ukrepanje ob nastalih posledicah.
- Pri izvajanju anti-stresnih programov bi bilo zelo smotno usposobiti določeno število zaposlenih, kar bi omogočilo hitrejši in bistveno cenejši prenos znanja in sprostitvenih tehnik. Prepričani smo, da je v policiji kar nekaj takšnih s policijskimi izkušnjami, znanjem s področja sprostitvenih tehnik in željo, da bi lahko sodelavcem pomagali pri reševanju težav in vsakodnevnih obremenitev.

5 ZAKLJUČEK

Življenje nam postavlja čedalje večje zahteve, hitrost življenja se povečuje, in na poti do naših ciljev še nikdar nismo naleteli na toliko ovir. Čeprav živimo dlje, kot so živeli naši predniki, je kvaliteta našega življenja prav zaradi teh ovir slabša. Posledice hitrosti življenja, ki ga prinaša sodobna komunikacijska družba so tako velike, da jih v celoti pozna morda le zdravstvena blagajna. Povečuje se število infarktov, hrbteničnih in sladkornih bolnikov, ter drugih bolezni, ki so posledica stresnih obremenitev. Tako kot nam farmakologi ponujajo polno zdravil za lajšanje naših težav, nam mediji ponujajo različne artikle za sprostitev. Ponujajo nam razno športno opremo in rekvizite, opremo za fitnes in različne dejavnosti, ki naj bi nam pomagali k sprostitev ali boljšemu zdravju. Toda kljub velikim možnostim za zdravo življenje, so spremenjene družbene razmere, posledice globalizacije in tranzicije, številne organizacijske spremembe in prilagajanje evropskim pravnim in drugim standardom, bistveno vplivale na samo organizacijo dela ter delo policistov. In če pri tem upoštevamo še porast hujših oblik kriminala in novih pojavnih oblik nasilja, s katerimi se srečujejo pri vsakdanjem delu, lahko ugotovimo, da je delo policistov vse bolj stresno in nevarno.

Ker večino časa preživimo na delovnem mestu, bi morale biti organizacije tiste, ki naj bi preprečevale nastajanje stresnih situacij. Vendar pa velikokrat ravno organizacije molčijo in nočejo govoriti o stresu, kot da ne bi hotele vedeti, da največ odsotnosti z dela in nesreč pri delu izvira iz psihosocialnih problemov, kot so alkohol, droge in stres. Na vsakdanjem delovnem mestu so ljudje zaradi družine in prevelikih delovnih zahtev, čustveno, telesno in duhovno izčrpani. Veselje in navdušenje ob uspehu je vse težje doseči, niso več tako predani delu kot včasih, postajajo cinični in se trudijo, da bi bili osebno čim manj vpleteni.

Dejstvo je, da delodajalec zaradi narave dela ne more v celoti preprečiti dejavnikov stresa, toda s sistemskimi ukrepi lahko bistveno vpliva na določitev strategij in izvedbo preventivnih ukrepov ter drugih aktivnosti, ki bi pripomogle k boljši psihosocialni zaščiti policistov. Namreč, vse negativne posledice se prenesejo na organizacijo zaposlenega in državo. Zato bi morala Policija oziroma Ministrstvo za notranje zadeve nadaljevati in nadgraditi obstoječe sistemske rešitve na tem področju. Mislimo, da se vsi zavedamo, da se tisti, ki potrebuje pomoč najprej zateče k rešitvam, ki so mu najbolj pri roki. In kot po svetu ugotavljajo, če strokovne pomoči ni na voljo, se ljudje pogosto zatečejo k pomirjevalom in alkoholu, kar je v bistvu začetek konca. Številni primeri hujših obolenj, bolezni v času službovanja ali kmalu po upokojitvi, potrjujejo svetovne ugotovitve. Tudi pri nas. In te zahtevajo takojšnje ukrepanje, tako od organizacije kot tudi od posameznika, saj smo za svoje misli, dejanja, čustva, odločitve in njihove posledice odgovorni predvsem in izključno sami.

LITERATURA IN VIRI

Knjige:

- Battison, T. (1999). *Premagujem stres*. Ljubljana: DZS.
- Dernovšek, M.Z. (2006). *Ko te stresa, kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije.
- Huselja, A. (2009). *Policijski stres – med teorijo in prakso*. Ljubljana: GPU.
- Kožar, A. (1995). *Premagajmo stres in druge bolezni z vajami avtogenega treninga*. Ljubljana: Lunik.
- Ihan, A. (2004). *Do odpornosti z glavo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Looker, T. in Gregson, O. (1993). *Obvladajmo stres: kaj lahko z razumom naredimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Luban-Plozza, B. (1994). *V sožitju s stresom*. Ljubljana: DZS.
- Powell, T. (1999). *Kako premagamo stres*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Powell, T. (2000). *Stress free living*. London: Dorling Kindersley Limited.
- Selič, P. (1999). *Psihologija bolezni našega časa*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Spielberger, C. (1985). *Stres in tesnoba*. Murska Sobota: Pomurska založba.
- Starc, R. (2007). *Stres in bolezni*. Ljubljana: Sirius AP.
- Starc, R. (2008a). *Bolezni zaradi stresa – 1*. Ljubljana: Sirius AP.
- Starc, R. (2008b). *Bolezni zaradi stresa – 2*. Ljubljana: Sirius AP.
- Tyrer, P.J. (1987). *Kako živeti s stresom*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa – 1. Natis*. Ljubljana: GV založba.
- Tušak, M. in Masten, R. (2008). *Stres in zdravje*. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologinjo.

Članki v reviji:

- Černigoj Sadar, N. (2002). *Stres na delovnem mestu*. Teorija in praksa, 39 (1), str. 81–102.
- MacNally, V. in Solomon, R. (1999). *The FBI's critical incident stress management program*. FBI law enforcement bulletin, 68 (2), str. 20–25.
- Umek, P. in Areh, I. (2009). *Stres pri napredovanju policistov*. Varstvoslovje, 10 (1), str. 5–15.

Spletne strani:

- Stress at work. <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/>, dostopno 1. 6. 2010
- Statistics and databases. [http://www.ilo.org/global/What we do/Statistics/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/lang-en/index.htm), dostopno 16. 6. 2010

Skrb za zdravje na delovnem mestu.

http://www.ozara.org/upload/File/Konferenca/Sklepi_posveta_DSRS_091008.doc,

dostopno 16. 6. 2010

Usmeritve ob psihičnih težavah delavcev.

<http://www.shrani.si/f/28/6A/4rxoq66Q/1/psihicna.doc>, dostopno 16. 6. 2010

Policijske uprave. <http://www.policija.si/index.php/policijske-uprave>, dostopno 31. 5. 2010

KAZALO TABEL

Tabela 1: Starost	15
Tabela 2: Spol	16
Tabela 3: Leta v policiji	17
Tabela 4: Delovno mesto	17
Tabela 5: Delo, ki ga opravljam je enolično in dolgočasno	18
Tabela 6: Delo opravljam v primernih delovnih prostorih	19
Tabela 7: Imam vso potrebno delovno opremo za uspešno delo	20
Tabela 8: V kraj službovanja sem razporejen/a po lastni želji	20
Tabela 9: Za uspešno opravljeno delo sem ustrezno nagrajen/a	21
Tabela 10: Delo, ki ga opravljam je nevarno in se počutim ogroženega	22
Tabela 11: Odnosi med policisti so dobri	23
Tabela 12: Odnosi med vodstvom in policisti so dobri	24
Tabela 13: Razpored dela je dober, letni dopust in delo v turnusih si lahko urejam po lastnih potrebah	25
Tabela 14: Med službo imam urejeno prehrano	25
Tabela 15: Napredovanje je odvisno od sposobnosti policista/ke	26
Tabela 16: Nadurno delo je nagrajeno	27
Tabela 17: Nedeljsko in praznično delo je obremenjujoče	28
Tabela 18: Policijsko delo je zelo stresno	29
Tabela 19: Pogosto sem kronično utrujen/a	30
Tabela 20: Imam pogoste težave s koncentracijo, glavoboli in bolečinami v želodcu	31
Tabela 21: Policija mi nudi programe za obvladovanje stresa	32

KAZALO SLIK IN GRAFOV

Slika 1: Organigram Policijske uprave	3
Graf 1: Starost	16
Graf 2: Spol	16
Graf 3: Leta v policiji	17
Graf 4: Delovno mesto	18
Graf 5: Delo, ki ga opravljam je enolično in dolgočasno	18
Graf 6: Delo opravljam v primernih delovnih prostorih	19
Graf 7: Imam vso potrebno delovno opremo za uspešno delo	20
Graf 8: V kraj službovanja sem razporejen/a po lastni želji	21
Graf 9: Za uspešno opravljeno delo sem ustrezno nagrajen/a	22
Graf 10: Delo, ki ga opravljam je nevarno in se počutim ogroženega	23
Graf 11: Odnosi med policisti so dobri	23
Graf 12: Odnosi med vodstvom in policisti so dobri	24
Graf 13: Razpored dela je dober, letni dopust in delo v turnusih si lahko urejam po lastnih potrebah	25
Graf 14: Med službo imam urejeno prehrano	26
Graf 15: Napredovanje je odvisno od sposobnosti policista/ke	27
Graf 16: Nadurno delo je nagrajeno	27
Graf 17: Nedeljsko in praznično delo je obremenjujoče	28
Graf 18: Policijsko delo je zelo stresno	29
Graf 19: Pogosto sem kronično utrujen/a	30
Graf 20: Imam pogoste težave s koncentracijo, glavoboli in bolečinami v želodcu	31
Graf 21: Policija mi nudi programe za obvladovanje stresa	32

PRILOGE

PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani!

Danes je beseda »STRES« ena najpogosteje uporabljenih besed v življenju policistov. Živimo v času in okolju, ki cenita predvsem materialne dobrine. Življenje se odvija hitro, krčevito, površno. Vedno se nam mudi in ne najdemo dovolj časa zase. Vrženi smo v tok življenja, ki nas obrača in vrtinči, tako da sploh ne utegnemo pomisliti, ali je takšno življenje dobro. Ne vprašamo se, kako smo in kaj je za nas prav. Ta hiter razvoj od človeka zahteva stalno prilagajanje. Spremembe v tehnologiji, družbenih navadah, družbenih strukturah ter pri ljudeh so skoraj na dnevnem redu in z njimi se mora soočiti sleherni posameznik pa tudi organizacije. Mnogi se zavedajo pozitivne pomembnosti teh sprememb, le malokdo pa pomisli na negativne posledice, ki nam jih prinašajo. Ko naše sposobnosti za obvladovanje okoliščin niso več kos zahtevam, izzivom in nevarnostim okolja, ko možgani ocenijo, da so zunanji pritiski preveliki in nam preti nevarnost, se nemudoma odzovejo. Sprožijo samoobrambno delovanje telesa in duševnosti. Odziv se zgodi v trenutku. Postanemo budni in pozorni, osredotočeni in aktivni. Telo je napeto kot struna in mišice pripravljene na delovanje. Srčni utrip je hiter in močan. Vsaka naša celica je pripravljena. To je stres.

Sem Štefan Žagar in sem zaposlen na policijski postaji v Kranju, kjer opravljam naloge vodje policijskega okoliša. Dokončal sem izobraževanje v sklopu podjetja B&B, izobraževanje in usposabljanje in sem absolvent Višje strokovne šole, smer Logistično inženirstvo. Za diplomsko delo sem se odločil, da napišem nekaj o stresu. Tako sem mojemu diplomskemu delu dal naslov »STRES NA DELOVNEM MESTU POLICISTA«. V diplomsko delo sem vključil tudi anketni vprašalnik. Pridobljeni rezultati bodo uporabljeni izključno samo za analizo. Zato vas ob tej priliki prosim, če lahko posredujete vprašalnik policistom, ki bi bili nanj pripravljene odgovarjati. Izpolnjen anketni vprašalnik vrnite vodstvu vaše policijske postaje.

Za sodelovanje se Vam že vnaprej zahvaljujem.

Štefan Žagar

STRES PRI DELU NA POLICIJSKI POSTAJI**I. Splošna vprašanja**

1. Starost:
 - a) do 25 let
 - b) od 26 do 30
 - c) od 31 do 35
 - d) od 36 do 40
 - e) nad 40 let

2. Spol:
 - a) Moški
 - b) Ženska

3. V Policiji sem zaposlen/a:
 - a) do 5 let
 - b) od 6 do 10
 - c) več kot 10 let

4. Delovno mesto, ki ga opravljam:
 - a) policist
 - b) vodja patrulje
 - c) stalni dežurni
 - d) vodja varnostnega okoliša
 - e) vodja izmene na mejnem prehodu
 - f) kriminalist na PP

II. Specifična vprašanja

Na naslednja vprašanja odgovorite tako, da napišete križec v ustrezno polje.
Številčni odgovori pomenijo:

- 1 sploh se ne strinjam
- 2 se ne strinjam
- 3 delno se strinjam
- 4 se strinjam
- 5 povsem se strinjam

	1	2	3	4	5
1. Delo, ki ga opravljam je enolično in dolgočasno.					
2. Delo opravljam v primernih delovnih prostorih.					
3. Imam vso potrebno delovno opremo za uspešno delo.					
4. V kraj službovanja sem razporejen/a po lastni želji.					
5. Za uspešno opravljeno delo sem ustrezno nagrajen/a.					
6. Delo, ki ga opravljam je nevarno in se počutim ogroženega					
7. Odnosi med policisti so dobri.					
8. Odnosi med vodstvom in policisti so dobri.					
9. Razpored dela je dober.					
10. Letni dopust lahko koristim po lastnih potrebah.					
11. Delo poteka v turnusu, da si lahko organiziram prosti čas.					
12. Med službo imam urejeno prehrano.					
13. Napredovanje je odvisno od sposobnosti policista/ke.					
14. Nadurno delo je nagrajeno.					
15. Nedeljsko in praznično delo je obremenjujoče.					
16. Policijsko delo je zelo stresno.					
17. Pogosto sem kronično utrujen/a.					
18. Imam pogoste težave s koncentracijo.					
19. Pogosto imam glavobole.					
20. Pogosto imam bolečine v želodcu in prebavne motnje.					
21. Policija mi nudi programe za obvladovanje stresa.					