# Delo na domu in dobro počutje

Veliko lahko za svoje zdravje in varnost na delovnem mestu naredimo skupaj z delodajalcem, pa tudi sami. Mednarodna organizacija dela[[1]](#footnote-1) je pripravila nekaj predlogov:

Zakon o varnosti in zdravju pri delu

**3. člen, 9. točka**

Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljane aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja delavcev.

**6. člen**

**(promocija zdravja na delovnem mestu)**

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

* delodajalci naj spodbujajo postavljanje meje med zasebnim in službenim;
* preveč časa, preživetega za zasloni, in neredni delovni čas lahko vodita v motnje spanja – delavke in delavci morajo ohranjati urnik spanja in se vzdržati gledanja na zaslone in dela samega pred spanjem;
* delodajalci naj skupaj z delavkami in delavci sprejmejo dogovor o delovni ureditvi, ki bo omogočala čas za počitek, okrevanje in zasebno življenje;
* Svetovna zdravstvena organizacija priporoča 150-300 minut zmerne ali 75-150 minut intenzivne telesne dejavnosti tedensko – delavke in delavci naj to vključijo v svoj urnik tudi, ko delajo na domu;
* zdrava prehrana je za ohranjanje zdravja izjemno pomembna – delodajalci naj delavke in delavce poučijo o zdravih izbirah, rednem prehranjevanju, pitju zadostnih količin vode in izogibanju procesirani hrani in pijači z dodanim sladkorjem;
* delovna mesta naj bodo brez tobačnega dima;
* delodajalci lahko tiste, ki delajo na domu, opomnijo, da je med službenim časom pitje alkohola in uživanje drog prepovedano;
* vse informacije o varnosti in zdravju pri delu morajo biti lahko dostopne, razumljive in realne – upoštevati je potrebno tudi jezikovno in kulturno raznolikost delovne sile.

## Kaj je pokazala raziskava o varnosti in zdravju pri delu na domu?

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je izvedlo raziskavo o varnosti in zdravju pri delu na domu. Spletno anketiranje je potekalo od 3. do 20. novembra 2021, sodelovalo je 3.368 oseb, od katerih jih 2.973 dela v javnem sektorju (88 %) in 395 v zasebnem (12 %). Zadnjega pol leta pred opravljanjem raziskave je kdaj delalo na domu 55 % sodelujočih iz javnega in 60 % iz zasebnega sektorja. Pri razumevanju izsledkov velja opozoriti na posebne družbene okoliščine, v katerih je bila opravljena raziskava. Pandemija je s sabo res prinesla velik porast dela na domu, a to ni bila vedno prostovoljna in želena odločitev niti delodajalcev niti delavk in delavcev.

### Dejavniki stresa

Stres je verjetno najpogostejše psihosocialno tveganje, s katerim se srečujemo na delovnem mestu. Anketirane osebe so povedale:

* približno ena od štirih anketiranih oseb pri delu na domu ne doživlja stresa (v prostorih delodajalca približno ena od desetih),
* najpogostejši stresor je količina dela (ne glede na sektor in ne glede na kraj opravljanja dela),
* drugi najpogostejši dejavnik stresa je pri delu na domu usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, v prostorih delodajalca pa tempo dela,
* vodja in sodelavke/sodelavci so v prostorih delodajalca pogostejši dejavnik stresa kakor pri delu na domu.

### Druga psihosocialna tveganja

Delo na domu – zlasti tako dolgotrajno in ob upoštevanju vseh drugih okoliščin v času pandemije – lahko s sabo prinaša tveganje za psihično izmučenost, socialno ali profesionalno izolacijo, občutek, da ne bomo zmogli, izgorelost ipd. Anketirane osebe so povedale:

* dve od treh anketiranih oseb delovni dan začenjata spočiti,
* tri od petih iz javnega in ena od dveh iz zasebnega sektorja pravijo, da se v prostem času lahko miselno odklopijo od dela,
* ena od treh v javnem in dve od petih v zasebnem sektorju pravijo, da imajo občutek, da je vsega preveč, ko zjutraj pogledajo e-pošto/sporočila,
* ena od treh iz javnega in dve od petih iz zasebnega sektorja imajo občutek psihične izmučenosti,
* vsaka četrta iz javnega in vsaka tretja anketirana oseba iz zasebnega sektorja pravi, da bo kmalu izgorela, če bo šlo tako naprej,
* malo več kakor vsaka peta anketirana oseba zaznava simptome depresije ali tesnobe,
* približno vsaka peta čuti izoliranost ali osamljenost,
* vsaki tretji pa manjka občutek povezanosti s kolektivom.

### Zadovoljstvo

Zadovoljstvo pri delu, pripadnost, avtonomija, podpora vodstva in kolektiva ipd. so nekatere ključne sestavine kakovostnega delovnega okolja. Zaradi dela na domu anketirane osebe zaznavajo številne pozitivne vidike:

* vsaka druga oseba iz javnega in dve od petih iz zasebnega sektorja so zaradi dela na domu z delom bolj zadovoljne,
* vsaka tretja iz javnega in vsaka deseta iz zasebnega sektorja zaradi dela na domu čuti večjo pripadnost kolektivu in delodajalcu,
* približno tri od petih anketiranih oseb imajo vpliv na to, kdaj, kje in kako opravljajo delovne naloge,
* dvema od treh vodja nudi oporo, če jo potrebujejo.

Med negativnimi vidiki pa velja omeniti, da vsaka tretja oseba iz zasebnega in vsaka četrta oseba iz javnega sektorja meni, da bo, ker dela na daljavo, težje napredovala.

Vsebinam s področja varnosti in zdravja pri delu lahko sledite:

Portal varnosti in zdravja pri delu

[FB Varnost in zdravje pri delu](https://www.facebook.com/Varnost-in-zdravje-pri-delu-105876601962637)

[Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu – EU-OSHA](https://osha.europa.eu/sl)

[Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound)](https://www.eurofound.europa.eu/sl)

[Mednarodna organizacija dela](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm)

1. ILO. 2021. Healthy and safe telework. Technical brief. [↑](#footnote-ref-1)