



PRIROČNIK ZA OCENJEVANJE KAKOVOSTI OCEN TVEGANJA IN UKREPOV ZA OBVLADOVANJE TVEGANJA V ZVEZI S PREPREČEVANJEM PSIHOSOCIALNIH TVEGANJ

*Nezavezujoča publikacija za inšpektorje
za delo v EU*

*Odbor višjih inšpektorjev za delo
Delovna skupina: Nova in nastajajoča
tveganja (EMEX)*

Sprejet 8. oktobra 2018

Kazalo

1. Uvod	3
2. Pravne zahteve.....	4
3. Splošni vidik psihosocialnih tveganj.....	5
3.1 Opredelitev pojmov	5
3.2 Delovni pogoji in psihosocialna tveganja	5
3.3 Primeri psihosocialnih tveganj	6
3.4 Posledice psihosocialnih tveganj	9
4. Kakovost ocene psihosocialnih tveganj, ki jo izvede delodajalec.....	11
4.1 Postopek ocene psihosocialnih tveganj.....	11
4.1.1 Opredelitev psihosocialnih tveganj in delavcev, ki so jim lahko izpostavljeni	11
4.1.2 Vrednotenje in prednostno razvrščanje tveganj	12
4.1.3 Odločanje o preventivnih in zaščitnih ukrepih ter ukrepanje	12
4.1.4 Spremljanje in pregled	13
4.2 Metode ocenjevanja tveganja za preprečevanje psihosocialnih tveganj.....	13
5. Primeri ukrepov za preprečevanje psihosocialnih tveganj	15
5.1 Delovna obremenitev in hitrost poteka dela	15
5.2 Nasilje tretjih oseb na delovnem mestu.....	15
5.3 Nadlegovanje in ustrahovanje	15
5.4 Druga psihosocialna tveganja	15
6. Kako izvesti inšpekcijski pregled z uporabo preventivnega pristopa k psihosocialnim tveganjem?.....	17
6.1 Načrtovanje inšpekcijskega pregleda	17
6.2 Med inšpekcijskim pregledom	17
6.3 Po inšpekcijskem pregledu	19
Viri	20
Koristne publikacije in povezave	21
Priloga 1 – Seznam vprašanj za ocenjevanje kakovosti ocene tveganja in ukrepov v zvezi s psihosocialnimi tveganji.	23
Priloga 2 – Seznam organizacij članic delovne skupine za nastajajoča tveganja pri Odboru višjih inšpektorjev za delo	26

Opomba: Vsi predlogi inšpektorjem za delo v tem dokumentu so samo priporočila. Uporablja se nacionalna zakonodaja zadevne države članice.

1. Uvod

Odbor višjih inšpektorjev za delo (SLIC) se je maja 2017 odločil ustanoviti delovno skupino za obravnavanje novih in nastajajočih tveganj, imenovano delovna skupina za nastajajoča tveganja na področju varnosti in zdravja pri delu (Occupational Health and Safety Emerging Risks Working Group – WG EMEX; v nadaljnjem besedilu: WG EMEX). Njen namen je obravnavati kostno-mišična obolenja, psihosocialna tveganja in demografske izzive, s katerimi se srečujejo vse države članice EU. Prvotna podlaga za delovno skupino WG EMEX je bilo sporočilo, ki ga je Evropska komisija objavila januarja 2017 in v katerem je navedla, da nova in nastajajoča tveganja povzročajo vse večjo zaskrbljenost evropskih delodajalcev ter nacionalnih inšpektoratov za delo.

Glavni cilj delovne skupine WG EMEX je okrepiti izvrševanje predpisov, ki urejajo ergonomijo in psihosocialne delovne pogoje za trajnostna delovna okolja za ženske in moške ter mlade in starejše delavce.

Septembra 2017 so delovno skupino WG EMEX sestavljali predstavniki s Cipra, iz Danske, Finske, Grčije, Poljske, Romunije in Švedske (ki ji je predsedovala).

Namen tega priročnika je zagotoviti pomoč nacionalnim inšpektoratom za delo pri razvoju postopkov inšpekcijskih pregledov ter povečati zaupanje inšpektorjev za delo pri obravnavanju kakovosti ocen tveganja in ukrepov za obvladovanje tveganja v zvezi s psihosocialnimi tveganji.

2. Pravne zahteve

Okvirna direktiva 89/391/EGS zavezuje delodajalce k izvajanju preventivnih ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja delavcev pri delu. Delodajalec mora zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri vseh vidikih, povezanih z delom, vključno s psihosocialnimi tveganji.

Nekatera splošna načela preprečevanja iz okvirne direktive so še posebej relevantna za psihosocialna tveganja na delovnem mestu:

- izogibanje tveganjem;
- ovrednotenje tveganj, ki se jim ni mogoče izogniti;
- obvladovanje tveganj pri viru;
- prilagajanje dela posamezniku, še posebno glede načrtovanja delovnih mest, izbire delovne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, da se olajša monotono delo in delo z vnaprej določeno delovno hitrostjo ter zmanjšajo njihovi učinki na zdravje;
- dajanje ustreznih navodil delavcem;
- razvijanje skladnega celovitega pristopa k preprečevanju, ki zajema tehnologijo, organizacijo dela, delovne pogoje, socialne odnose in vpliv dejavnikov, povezanih z delovnim okoljem.

Druge posebne direktive s področja varnosti in zdravju pri delu, ki vsebujejo določbe, povezane s psihosocialnim delovnim okoljem, so:

- Direktiva Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo;
- Direktiva Sveta 90/270/EGS o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni ter
- Direktiva Sveta 2010/32/EU o izvajanju okvirnega sporazuma o preprečevanju poškodb z ostrimi pripomočki v bolnišnicah in zdravstvenem sektorju, ki sta ga sklenila HOSPEEM in EPSU.

Okvirna direktiva je bila prenesena v nacionalno zakonodajo v vseh državah članicah EU. Je minimalna direktiva, kar pomeni, da lahko nacionalno pravo presega njene določbe. Države članice imajo različne pristope do preprečevanja psihosocialnih tveganj. Nekatere države članice v svoji zakonodaji o varnosti in zdravju pri delu psihosocialnih tveganj ne omenjajo izrecno, druge pa poudarjajo, da jih je treba upoštevati v okviru varnosti in zdravju pri delu. Nekatere zahtevajo ocene psihosocialnih tveganj, nekaj pa se jih zavzema za sodelovanje strokovnjakov. Nekatere države članice so pripravile smernice o preprečevanju psihosocialnih tveganjⁱ.

Poleg zakonodaje je vir izboljšav delovnih pogojev tudi socialni dialog. Evropski socialni partnerji so pomen psihosocialnih tveganj priznali s podpisom Okvirnega sporazuma o stresu v zvezi z delom (2004), Okvirnega sporazuma o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu (2007) ter večsektorskih smernic za preprečevanje nasilja tretjih oseb in nadlegovanja na delovnem mestu (2010). Ti sporazumi so zaveza za razvoj in uporabo njihove vsebine na nacionalni ravniⁱⁱ.

3. Splošni vidik psihosocialnih tveganj

3.1 Opredelitev pojmov

Psihosocialna tveganja je Mednarodna organizacija dela opredelila kot medsebojne vplive med vsebino dela, organizacijo in upravljanjem dela in drugimi okoljskimi in organizacijskimi pogoji na eni strani ter kompetencami in potrebami delavcev na drugi strani. Ti medsebojni vplivi se lahko prek dojemanja in izkušenj delavcev izkažejo kot nevarni za njihovo zdravje. Enostavneje je psihosocialna tveganja mogoče opredeliti kot tiste vidike načrtovanja, organizacije in upravljanja dela, skupaj z njihovimi socialnimi in okoljskimi pogoji, ki lahko povzročijo psihološko, socialno ali fizično škodo. Psihosocialno tveganje pri delu se nanaša na verjetnost, da bodo določeni vidiki načrtovanja, organizacije in upravljanja dela, skupaj z njihovimi socialnimi in okoljskimi pogoji, povzročili negativne fizične, psihološke in socialne rezultateⁱⁱⁱ.

Nadlegovanje pomeni ponavljajoče se in vztrajne poskuse ene osebe, da trpinči, ponižuje ali prizadene drugo osebo ali vzbudi njen odziv^{iv}.

Ustrahovanje je položaj, v katerem se znajde eden ali več posameznikov, ki se v določenem obdobju vztrajno dojemajo kot žrtve negativnih dejanj ene ali več oseb, v primeru ko se tarča ustrahovanja težko brani pred temi dejanji^{iv}.

Nasilje tretjih oseb se nanaša na grožnje, fizično nasilje in psihično nasilje (npr. verbalno nasilje) tretjih oseb, kot so stranke, naročniki in pacienti, ki so prejemniki blaga ali storitev^v.

Stres pomeni odziv ljudi, ki se lahko pojavi, ko zahteve in pritiski delovnega mesta ne ustrezajo njihovem znanju in sposobnostim ter ne morejo več obvladovati teh zahtev in pritiskov^v.

3.2 Delovni pogoji in psihosocialna tveganja

Delovno življenje se hitro spreminja. Vse večja prožnost trga dela pomeni večje število zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen čas in prekarnih zaposlitev. Informacijska tehnologija je spremenila način dela in njego organizacijo. Tehnologija povečuje možnost dela brez prekinitve in tudi družba se spreminja v skladu s tem 24-urnim tempom. Zaradi spreminjajočega se delovnega življenja je delo vse zahtevnejše, od delavcev pa se zahtevata večja prožnost in večje znanje. Razlikovanje med delovnim in prostim časom ni več enostavno. Napredna tehnologija pomeni večjo produktivnost, vendar lahko povzroča tudi stres in ogroža zdravje delavcev.

Psihosocialna tveganja, povezana z delom, spadajo med ključna nastajajoča tveganja za zdravje in varnost ter so povezana s težavami na delovnem mestu, kot so nadlegovanje in ustrahovanje, nasilje pri delu in stres, povezan z delom. Stres je povezan z manjšo uspešnostjo, višjo stopnjo odsotnosti z dela in večjim številom nezgod. Stres, povezan z delom, lahko prispeva k večjemu številu predčasnih upokojitev. Čezmeren stres lahko ogroža zdravje delavcev.

Približno polovica evropskih delavcev meni, da je stres na njihovem delovnem mestu običajen, prispeva pa k približno polovici vseh izgubljenih delovnih dni. V Evropi 25 % delavcev navaja, da so stresu, povezanem z delom, izpostavljeni ves svoj delovni čas ali večino tega časa, podoben delež pa jih poroča, da delo negativno vpliva na njihovo zdravje.ⁱⁱ Ocenjeni stroški za podjetja in družbo so visoki in na evropski ravni znašajo več milijard eurov. Stres, povezan z delom, je vzrok za približno polovico izgubljenih

delovnih dni, saj so odsotnosti z dela, povezane s stresom, sorazmerno dolge. Zaradi stresa se zmanjšuje delovna uspešnost in lahko nastajajo nezgode. Povezan je s približno petino fluktuacije zaposlenihⁱ.

Če obstajajo delovni pogoji, ki spodbujajo visokokakovostna delovna mesta, kot so družbena podpora, smiselne naloge, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter možnost vplivanja na organizacijo dela, pa lahko delo po drugi strani pozitivno vpliva na zdravje in dobro počutje posameznikov. Z delom si lahko posamezniki osmislijo življenje ter zagotovijo finančna sredstva, vir identitete, osebno rast, družbeno vključenost in poklicni razvoj, s čimer se lahko izboljša njihovo psihično počutjeⁱⁱ.

Psihosocialna tveganja izhajajo iz slabega načrtovanja, organizacije in upravljanja dela, pa tudi iz slabih socialnih pogojev pri delu. Če se psihosocialna tveganja obravnavajo kot organizacijska in ne individualna težava, jih je mogoče obvladovati tako kot druga varnostna in zdravstvena tveganja na delovnem mestu.

3.3 Primeri psihosocialnih tveganj

Veliko različnih vrst psihosocialnih tveganj lahko negativno vpliva na zdravje in dobro počutje delavcev. Najznačilnejša psihosocialna tveganja so prevelika delovna obremenitev in hitrost poteka dela ter negativno družbeno vedenje, kot je nasilje ali nadlegovanje.

Preglednica 1: Primeri psihosocialnih tveganj (Esener, 2010 ^{vi} , prirejeno po raziskovalnem poročilu Toma Coxa, 1993 ^{vii})	
Vsebina dela	Pomanjkanje raznolikosti ali kratki delovni cikli, razdrobljeno ali nesmiselno delo, premajhna izkoriščenost spretnosti, velika negotovost, stalna izpostavljenost zahtevnim strankam, pacientom, učencem itd.
Delovna obremenitev in hitrost poteka dela	Prevelika ali premajhna delovna obremenitev, hitrost dela, ki jo narekujejo stroji, velik časovni pritisk in stalni pritiski glede rokov
Delovni čas	Delo v izmenah, nočne izmene, neprilagodljiv urnik dela, nepredvidljiv delovni čas in dolg ali nesocialen delovni čas
Nadzor	Majhno sodelovanje pri odločanju, pomanjkanje nadzora nad delovno obremenitvijo, tempom dela, izmenskimi delom itd.
Okolje in oprema	Neustrezna razpoložljivost, primernost ali vzdrževanje opreme, slabe razmere v delovnem okolju, kot so pomanjkanje prostora, slaba osvetlitev in čezmeren hrup
Organizacijska kultura in funkcija	Slabo obveščanje, nizka raven podpore pri reševanju težav in osebnem razvoju, slaba vodstvena podpora, neopredeljeni organizacijski cilji ali nesoglasje glede njih
Medosebni odnosi pri delu	Družbena ali fizična izolacija, slab odnos z nadrejenimi, medosebni konflikti, pomanjkanje družbene podpore, nadlegovanje, ustrahovanje, slab slog vodenja in nasilje tretjih oseb
Vloga v	Nejasnost vloge, konflikt vlog in odgovornost za ljudi

organizaciji	
Razvoj poklicne poti	Stagnacija poklicne poti in negotovost v zvezi z napredovanjem, nezadostno ali preveliko napredovanje, slabo plačilo, negotova zaposlitev in nizka družbena vrednost dela
Povezava med zasebnim in poklicnim življenjem	Nasprotja med zahtevami dela in zahtevami zasebnega življenja, majhna podpora družine in težave zaradi zaposlenosti obeh partnerjev (dvojna poklicna pot)

Psihosocialna tveganja se lahko razlikujejo med sektorji, delovnimi mesti, skupinami delavcev in poklici. Škodljiva psihosocialna tveganja se lahko pojavijo na vsakem delovnem mestu.

Preglednica 2: Primeri značilnih psihosocialnih tveganj v različnih sektorjih (na podlagi priročnikov o delovnem okolju danskega organa za delovno okolje ^{viii})	
Sektor	Psihosocialno tveganje
Trgovina	prevelika delovna obremenitev in časovni pritisk, monotono delo, premalo vpliva na lastno delo, stiki s strankami (pomanjkanje družbene podpore) konflikti, ustrahovanje in spolno nadlegovanje, tatvine, nasilje, grožnje in travmatični dogodki, neobičajen delovni čas, večerno delo in delo ob vikendih, nepredvidljivost pri delu stagnacija poklicne poti
Pisarne	prevelika delovna obremenitev in časovni pritisk, nesmiselno delo in pomanjkanje raznolikosti, pomanjkanje vpliva na lastno delo, pomanjkanje podpore, slaba interakcija med človekom in računalnikom, konflikti, ustrahovanje in spolno nadlegovanje pri stikih s strankami, nasilje in grožnja z nasiljem, negotova zaposlitev, stagnacija poklicne poti
Bolnišnice	prevelika delovna obremenitev, časovni pritisk in nasprotja med zahtevami, pomanjkanje vpliva na lastno delo, pomanjkanje podpore, konflikti, ustrahovanje in spolno nadlegovanje, čustveno zahtevno delo, nasilje in travmatični dogodki, neobičajen delovni čas in nočno delo
Gradbeništvo	prevelika delovna obremenitev in časovni pritisk, pomanjkanje vpliva na lastno delo, pomanjkanje družbene podpore, ustrahovanje in spolno nadlegovanje, pomanjkanje informacij o pomembnih spremembah, povezanih z delom, travmatični dogodki
Izobraževanje	prevelika delovna obremenitev in nasprotja med zahtevami ali nejasne zahteve,

	pomanjkanje vpliva na lastno delo, pomanjkanje družbene podpore, konflikti ali ustrahovanje med učitelji, konflikti z učenci, nasilje in travmatični dogodki
--	--

3.4 Posledice psihosocialnih tveganj

Slabo obvladovanje psihosocialnih tveganj ima lahko negativne psihološke, fizične in socialne posledice, kot so stres, povezan z delom, izgorelost in depresija^{ix}.

Ljudje se lahko v enakih okoliščinah različno odzovejo, pri čemer se nekateri bolje spoprijemajo z določenimi zahtevami kot drugi. Poleg tega se lahko ista oseba ob različnih priložnostih različno spoprijema s podobnimi okoliščinami, kar je odvisno od osebnih dejavnikovⁱⁱ.

Delovne razmere delavci doživljajo kot stresne, ko vključujejo pomembne delovne zahteve, ki niso dobro usklajene z znanjem, spretnostmi in potrebami delavcev, zlasti ko imajo delavci malo nadzora nad svojim delom in prejmejo le malo podpore pri spoprijemanju z zahtevami na delovnem mestu.

Obstaja več možnih znakov stresa, ki jih vodstveni delavci lahko prepoznajo že v zgodnji fazi. Vzroki so lahko delovni ali osebni dejavniki ali njihova kombinacija. V nadaljevanju so navedeni primeri organizacijskih in individualnih kazalnikov stresa, povezanega z delom^{ix}:

Organizacijski kazalniki:

- odsotnost z dela, velika fluktuacija zaposlenih, nespoštovanje delovnega časa, težave z disciplino, ustrahovanje, agresivno komuniciranje in izolacija;
- manjša produktivnost ali slabša kakovost proizvodov ali storitve, nezgode, slabe odločitve in napake;
- višji stroški nadomestil ali zdravstvenega varstva, napotitve na zdravstvene storitve.

Individualni kazalniki:

- zloraba cigaret, alkohola in drog;
- nasilje, ustrahovanje in nadlegovanje;
- težave s spanjem, tesnoba, depresija, nezmožnost koncentracije, razdražljivost, težave z odnosi v družini in izgorelost;
- težave s hrbtom, težave s srcem, razjede na želodcu, hipertenzija in oslabiljen imunski sistem.

Delavci, ki so pod stresom, niso tako produktivni in ustvarjalni, kot bi lahko bili. Zaradi dolgotrajnega stresa na delovnem mestu se lahko pojavijo težave s koncentracijo, napake in negativno vedenje. Poleg tega se lahko pri delavcih, ki so izpostavljeni dolgotrajnemu in čezmernemu stresu, pojavijo resne telesne zdravstvene težave, na primer srčno-žilne bolezni, v skrajnih primerih pa lahko tako stanje privede celo do samomora^{ix}.

Vse več je tudi dokazov o povezavi med kostno-mišičnimi obolenji in psihosocialnimi tveganji. Na primer, delavci morda nimajo odmorov za počitek ali v mišicah čutijo napetost, ki je povezana s stresom, kar lahko povzroči kostno-mišična obolenja.



Slika 1: Nevarnost, tveganje in škoda (EU-OSHA, Drivers and barriers for psychosocial risk management (Dejavniki in ovire za obvladovanje psihosocialnih tveganj), prirejeno po raziskovalnem poročilu Toma Coxa, 1993^x).

Če je vzrok duševnih ali telesnih zdravstvenih težav stres, je potrebna zdravniška pomoč. Delo je morda treba prilagoditi, da mu je delavec lažje kos. Programi za pomoč zaposlenim, kratkoročno svetovanje in ponovna vključitev v delo so koristni popravni ukrepi.

4. Kakovost ocene psihosocialnih tveganj, ki jo izvede delodajalec

4.1 Postopek ocene psihosocialnih tveganj

Psihosocialna tveganja se lahko obvladujejo sistematično, tako kot tveganja v fizičnem delovnem okolju. Glavna orodja so analiza in ocena tveganj pri delu ter dobro poznavanje teh tveganj na ravni vodstva. Delodajalec mora v skladu z okvirno direktivo izvesti oceno tveganja, ki jo mora posodabljati. Pri oceni tveganja bi bilo treba upoštevati vse vrste tveganj na delovnem mestu, tj. fizičnih in psihosocialnih.

Cilj ocene tveganja je preprečiti nezgode pri delu in slabo zdravstveno stanje. Po opredelitvi in proučitvi tveganja škode se uvedejo in spremljajo preventivni in zaščitni ukrepi, da se zagotovi ustrezen stalni nadzor nad tveganji.

Metodologija za izvedbo ocene psihosocialnih tveganj je enaka metodologiji za ocenjevanje bolj tradicionalnih tveganj, vendar je v tem primeru glavni poudarek na psihosocialnih tveganjih, ki jih je pogosto težje odkriti kot fizična tveganja. Oceno psihosocialnih tveganj bi bilo treba izvesti v skladu z nacionalnimi praksami, na primer v okviru splošne ocene tveganja za delovno mesto.

Visokokakovostna ocena psihosocialnih tveganj bi morala vključevati naslednje korake:



Slika 2: Potek ocene psihosocialnih tveganj

4.1.1 Opredelitev psihosocialnih tveganj in delavcev, ki so jim lahko izpostavljeni

Delodajalec bi moral raziskati psihosocialno delovno okolje ter oceniti in dokumentirati morebitne ugotovljene dejavnike tveganja. Psihosocialna tveganja se med posameznimi sektorji in delovnimi mesti razlikujejo, zato mora delodajalec opredeliti vsa psihosocialna tveganja na posameznem delovnem mestu. Visokokakovostna ocena

psihosocialnih tveganj mora biti prilagojena nalogam, ki jih delavci vsakodnevno opravljajo. Vključiti bi bilo treba vsa področja dela in vse skupine delavcev. Primeri pomembnih skupin so mladi in starejši delavci, ženske in moški ter delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela.

Oceno tveganja bi bilo treba metodološko načrtovati in sistematično izvajati. Morala bi biti ustrezno dokumentirana. Izvesti bi jo moral delodajalec v sodelovanju z delavci. Preiskave bi morale temeljiti na izkušnjah posameznih delavcev in objektivnih opisih delovnih pogojev, kot so dejstva in statistični podatki.

Če delodajalec nima ustreznega znanja za izvedbo ocene tveganja v organizaciji, bi moral v to delo vključiti ustrezne zunanje službe za varnost in zdravje pri delu. Kdor koli izvaja oceno tveganja, mora biti usposobljen za to nalogo. Razumeti mora splošni pristop k oceni tveganja ter ga biti sposoben uporabiti za delovno mesto in naloge, ki se obravnavajo. Pri oceni tveganja psihosocialnega delovnega okolja je pogosto potrebno in koristno strokovno znanje na področju medicine ali psihologije.

Ocena mora biti ustrezna in zadostna ter dovolj široka, da ostane veljavna razumno obdobje.

4.1.2 Vrednotenje in prednostno razvrščanje tveganj

Opređeljena tveganja bi morala biti navedena glede na svojo pomembnost z vidika zdravja. Pri prednostnem razvrščanju bi bilo treba upoštevati resnost tveganja, verjetne posledice tveganja, število delavcev, na katere bi tveganje lahko vplivalo, in čas, potreben za sprejetje preventivnih in zaščitnih ukrepov.

Vprašanja, ki jih je treba obravnavati:

- Kakšna je verjetnost, da bo tveganje povzročilo škodo?
- Kako resna je lahko škoda?
- Kako pogosto so delavci izpostavljeni tveganju in koliko je takih delavcev?

4.1.3 Odločanje o preventivnih in zaščitnih ukrepih ter ukrepanje

Po oceni tveganj bi moral delodajalec pripraviti akcijski načrt ter sprejeti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe. Preventivni ukrepi so namenjeni izboljšanju ravni zaščite na področju varnosti in zdravja pri delu. Pri obravnavanju psihosocialnih tveganj bi bilo treba uporabiti hierarhijo nadzоровanja tveganja. Primarni ukrep je odprava tveganja. Vendar to ni vedno mogoče, saj je tveganje pogosto del delovnega procesa. V takem primeru bi morali biti sekundarni ukrepi namenjeni zmanjšanju izpostavljenosti tveganju. Ti ukrepi bi morali obravnavati vir tveganja (npr. vzrok) in ne le njegovih posledic. Na primer, če je opredeljeno tveganje prevelika delovna obremenitev, bi morali biti ukrepi usmerjeni v zmanjšanje delovne obremenitve in ne v izboljšanje obvladovanja stresa. Drugi sekundarni ukrepi so lahko spremembe postopka in usposabljanje zaposlenih. Terciarni ukrepi zmanjšujejo posledice izpostavljenosti psihosocialnim nevarnostim z obravnavanjem in zdravljenjem simptomov bolezni.

Ukrepi za preprečevanje in zmanjševanje tveganj so lahko potrebni na različnih organizacijskih ravneh. Najprej je treba sprejeti organizacijske ukrepe. Kolektivni ukrepi bi morali imeti prednost pred individualnimi ukrepi, saj tudi drugi delavci morda delajo pod enakimi pogoji.

Posvetovati se je treba s predstavniki delavcev, sporočiti ugotovitve ocene tveganja vsem delavcem in zagotoviti zavezanost vseh strani.

Določiti bi bilo treba obveznosti za izvajanje ukrepov ter se dogovoriti o časovnih razporedih in sodelovanju. Ukrepi za preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj ter stresa, povezanega z delom, so predstavljeni v oddelku 5.

4.1.4 Spremljanje in pregled

Ukrepe, sprejete za zmanjšanje ali preprečevanje psihosocialnih tveganj, bi bilo treba sistematično ovrednotiti, da bi se ocenilo, ali vplivajo na dobro počutje delavcev in organizacijske rezultate (npr. stroškovna učinkovitost, produktivnost, izostanki z dela (absentizem) in prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni (prezentizem)). Po potrebi bi bilo treba izvesti ustrezne izboljšave.

Oceno tveganja bi bilo treba po potrebi redno pregledovati v skladu z nacionalno zakonodajo.

4.2 Metode ocenjevanja tveganja za preprečevanje psihosocialnih tveganj

Ocena tveganja se lahko izvede in evidentira na številne načine, tudi s pomočjo priročnikov, anket, razgovorov, opazovanj, kontrolnih seznamov in predlog. V nadaljevanju so navedeni primeri metod ocenjevanja tveganja, ki jih lahko delodajalci uporabijo za obravnavanje psihosocialnih tveganj:

- [spletno interaktivno orodje za ocenjevanje tveganj OiRA](#) je spletna platforma, ki jo je ustvarila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) ter ki omogoča enostavno in standardizirano oblikovanje sektorskih orodij za ocenjevanje tveganja v vseh jezikih;
- [E-vodnik o obvladovanju stresa in psihosocialnih tveganj agencije EU-OSHA](#) je na voljo v nacionalnih različicah. Zagotavlja informacije o stresu, povezanem z delom, in psihosocialnih tveganjih za povečanje ozaveščenosti o teh vprašanjih ter njihovo razumevanje in obvladovanje na delovnem mestu. E-vodnik je zasnovan kot odziv na potrebe delodajalcev in oseb, zaposlenih v malih podjetjih, ki so se šele začeli ukvarjati s psihosocialnimi tveganji na delovnem mestu in potrebujejo smernice o prvih korakih;
- publikacija [MOD Kontrolne točke za preprečevanje stresa pri delu](#) zajema kontrolne točke, ki so enostavne za uporabo, da se opredelijo dejavniki stresa v delovnem življenju in zmanjšajo njihovi škodljivi učinki. Zagotavlja tudi smernice o povezovanju ocene tveganja na delovnem mestu s procesom preprečevanja stresa. Kontrolne točke navajajo dobro prakso za podjetja in organizacije na splošno ter so še posebej koristne za podjetja in organizacije, ki želijo vključiti preprečevanje stresa v svojo splošno politiko varnosti in zdravja pri delu ter sisteme upravljanja. Vsaka kontrolna točka opisuje ukrep, navaja, zakaj in kako ga je treba izvesti, ter zagotavlja dodatne namige in točke, ki jih je treba upoštevati;
- smernice [Prima-EF](#) zagotavljajo smernice dobre prakse za obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. Podjetja jih lahko uporabljajo kot podlago za oblikovanje ustreznih politik, kazalnikov in akcijskih načrtov za preprečevanje in obvladovanje stresa, povezanega z delom, ter nasilja, nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu;
- [skandinavski vprašalnik QPS Nordic](#) je bil oblikovan za izboljšanje znanstvene kakovosti in primerljivosti podatkov o izboljševanju psihološkega, socialnega in organizacijskega delovnega okolja. Vprašalnik zajema temeljne psihološke in socialne dejavnike pri delu ter se lahko uporabi pri različnih ukrepih na delovnem mestu in pri raziskovanju;

- Izvršilni organ za varnost in zdravje pri delu (Health and Safety Executive – HSE) v Združenem kraljestvu ima [delovni priročnik za delodajalce](#), ki jim pomaga oceniti tveganja, ki izhajajo iz stresa, povezanega z delom; zagotavlja tudi nasvete in praktične smernice za obvladovanje stresa, povezanega z delom. Spodbuja pristop na podlagi standardov obvladovanja tveganja za spoprijemanje s stresom, povezanim z delom. Uporablja jasno večstopenjsko metodo, ki vključuje kontrolne sezname;
- obstajajo tudi nacionalni priročniki, kontrolni sezname in orodja, ki jih zagotavljajo raziskovalne ustanove in nacionalni inšpektorati za delo. Ta orodja so običajno na voljo samo v nacionalnem jeziku.

5. Primeri ukrepov za preprečevanje psihosocialnih tveganj

Obstaja veliko različnih psihosocialnih tveganj (glej preglednici 1 in 2). V nadaljevanju so navedeni primeri ukrepov za preprečevanje najpogostejših psihosocialnih tveganj.

5.1 Delovna obremenitev in hitrost poteka dela

- Delovna mesta so načrtovana tako, da ustrezajo sposobnostim delavcev ter njihovih spretnostim. Sposobnosti so usklajene z zahtevami delovnega mesta. Delavci imajo dovolj časa za izvedbo svojih nalog. Vzpostavljeni so sistemi za odzivanje na pomisleke posameznikov.
- Delavci imajo jasne naloge; udeležujejo se sestankov in delodajalci redno spremljajo njihove delovne razmere.
- Čeprav so delavci prek informacijske tehnologije načeloma na voljo 24 ur na dan vse dni v tednu, meje njihove razpoložljivosti določi delodajalec.
- Delodajalec zagotavlja, da tisti, ki delajo na daljavo, nimajo predolgega delovnega časa ter da lahko ločujejo med poklicnim in zasebnim življenjem.
- Delodajalci in delavci so poučeni o vzrokih in posledicah stresa, povezanega z delom, ter se jih zavedajo. Delodajalci spremljajo delovno mesto in delovne prakse, da lahko že v začetni fazi odkrijejo škodljive delovne obremenitve.
- Stres, povezan z delom, je mogoče preprečevati s tem, da se spremenijo elementi načina organizacije in upravljanja dela, kot so preoblikovanje delovnega mesta, kroženje na težkih in zahtevnih delovnih mestih, prednostno razvrščanje nalog, zagotavljanje zadostnih človeških virov in zadostnega časa za počitek ter zagotavljanje podpore in razvoja kompetenc. Pri odločanju o ukrepih, ki jih je treba sprejeti, se je treba posvetovati z delavci.

5.2 Nasilje tretjih oseb na delovnem mestu

- Za delovno mesto z visokim tveganjem nasilja tretjih oseb veljajo kodeks ravnanja in smernice za preprečevanje in obvladovanje nasilja.
- Delovno okolje in delovne prakse so zasnovani za preprečevanje nasilja in zaščito delavcev. Na voljo so varnostne naprave, kot so alarmi. Načrtovane so poti za izhod v sili.
- Izogibati se je treba samostojnemu delu, zlasti ponoči, in ravnanju z denarjem.
- Delavci so poučeni o preprečevanju in obvladovanju nasilnih incidentov ter o uporabi varnostnih naprav. Strah pred nasiljem se obravnava in zagotovljena je pomoč.
- Nasilni incidenti se sistematično evidentirajo in analizirajo. Sistem podpira tudi poročanje o psihičnem nasilju.

5.3 Nadlegovanje in ustrahovanje

- Ustrahovanje na delovnem mestu se šteje za težavo delovnega okolja in ne za osebno težavo med posamezniki.
- Delovno mesto ima vzpostavljene politike za boj proti ustrahovanju ter postopke za njegovo preprečevanje in obravnavanje.
- Delavci so spodbujeni, da poročajo o nesprejemljivem vedenju in ustrahovanju. Prizadetim delavcem se zagotovi podpora.
- Primeri ustrahovanja se takoj obravnavajo in razrešijo v sodelovanju z vsemi vpletenimi.

5.4 Druga psihosocialna tveganja

- Vsebina delovnega mesta: izvede se kroženje na delovnih mestih ali se obogatijo delovne naloge.

- Nadzor: opisi delovnih mest so jasni in vključujejo opredelitev odgovornosti. Delavci imajo nadzor nad svojim delom in lahko sodelujejo pri odločitvah, ki vplivajo nanje.
- Delovni čas: rasporedi izmen so zasnovani ergonomsko, če se izmenskemu delu ni mogoče izogniti. To na primer pomeni, da so obdobja izmen kratka in da je med izmenami dovolj časa za počitek.
- Organizacijska kultura: zagotavljajo se povratne informacije. Delavci lahko vložijo pritožbe, ki se resno obravnavajo.
- Večkulturne delovne skupine: zagotovi se vključevanje delavcev iz različnih držav porekla na delovnem mestu. Delodajalci obravnavajo kulturno raznolikost za premagovanje jezikovnih in socialnih ovir. Osnovne informacije o varnosti in zdravju pri delu so zagotovljene v različnih jezikih, informacije o varnih metodah dela, tveganjih in nevarnih okoliščinah pa so predstavljene v piktogramih. Delodajalci in delavci skupaj razvijajo kulturo varnosti.
- Medosebni odnosi: izoliranim delavcem in delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, so zagotovljene možnosti za socialne stike.
- Okolje in oprema: odpravi se čezmeren hrup in izboljša osvetlitev.

6. Kako izvesti inšpekcijski pregled z uporabo preventivnega pristopa k psihosocialnim tveganjem?

Poleg preverjanja, ali delodajalec izpolnjuje predpise o varnosti in zdravju pri delu v zvezi s psihosocialnim delovnim okoljem, se priporoča, da inšpektor za delo delodajalcu in delavcem zagotovi smernice.

Pri prizadevanjih za preprečevanje psihosocialnih tveganj bi morali inšpektorji za delo upoštevati dejstvo, da ne obstaja enotna rešitev, ki bi bila uporabna za vse, ter priporočiti strokovno svetovanje, na primer zunanje službe za varnost in zdravje pri delu, če je to potrebno za rešitev neobičajnih ali resnih težav. Za obravnavanje psihosocialnih tveganj je potreben celosten pristop.

V pododdelkih od 6.1 do 6.3 je opisano, kako je treba izvesti inšpekcijski pregled, usmerjen na ocenjevanje kakovosti ocene tveganja v zvezi s psihosocialnimi tveganji.

6.1 Načrtovanje inšpekcijskega pregleda

Pred inšpekcijskim pregledom bi moral inšpektor za delo izdelati načrt ciljev, tem in predvidenega časa, potrebnega za inšpekcijski pregled. Za inšpekcijski pregled lahko obstajajo posebni razlogi, kot so pritožbe, anonimne prijave in ciljno usmerjeni ukrepi, lahko pa gre tudi za rutinski inšpekcijski pregled. Inšpekcijski pregledi, usmerjeni na psihosocialna tveganja, običajno trajajo dlje kot drugi inšpekcijski pregledi.

Inšpektor za delo bi se moral seznaniti s psihosocialnimi tveganji, ki bi jim lahko bili delavci v sektorju izpostavljeni (glej primere v preglednici 2), ter zbrati informacije o delovnem mestu in preteklih rezultatih, kot so poročila o inšpekcijskih pregledih, izvršilni ukrepi in poročila o nezgodah.

Če lahko inšpektorji za delo v skladu s postopki nacionalnih inšpektoratov za delo vnaprej obvestijo delodajalca o inšpekcijskem pregledu, je to lahko prednost, saj je zaradi vnaprejšnjega obvestila inšpekcijski pregled pregleden in hiter.

Priporočeno je, da se delodajalcu zagotovijo naslednje informacije:

- čas in kraj inšpekcijskega pregleda;
- imena zaposlenih, s katerimi se želi inšpektor za delo sestati;
- imena udeležencev iz nacionalnega inšpektorata za delo;
- seznam dokumentacije, ki bi morala biti na voljo, in informacije, ki bi jih bilo treba poslati inšpektorju za delo pred inšpekcijskim pregledom;
- informacije o specifičnih metodah, ki bodo uporabljene med inšpekcijskim pregledom (če je ustrezno).

6.2 Med inšpekcijskim pregledom

Inšpekcijski pregled se izvede v skladu z nacionalno prakso. Priporočeni postopek je, da se inšpekcijski pregled razdeli na uvodni sestanek, pregled delovnega mesta in zaključni sestanek.

Na uvodnem sestanku bi bilo treba preveriti dokumentacijo za oceno tveganja, zlasti zaradi potrditve, da zajema vse vidike dela, vključno s psihosocialnimi tveganji. Preveriti je treba tudi, ali so zajete vse skupine delavcev. Ženske in moški, pa tudi mladi in starejši delavci imajo pogosto različne naloge in so zato izpostavljeni različnim psihosocialnim tveganjem. Pri ocenjevanju psihosocialnih tveganj obstajajo nacionalne metode, ki so posebej pripravljene za inšpektorje za delo, kot so kontrolni sezname,

vprašalniki, skupinski ali individualni razgovori in opazovanja. Inšpektorji za delo lahko s temi metodami ocenijo, katera tveganja so prisotna na določenem delovnem mestu.

V nadaljevanju je naveden neizčrpen seznam vprašanj o oceni psihosocialnih tveganj, ki se lahko uporabijo pri katerem koli inšpekcijskem pregledu:

1. Ali je delodajalec izvedel oceno tveganja?
2. Kdo je sodeloval pri oceni tveganja?
3. Je bil uporabljen kontrolni seznam ali druge metode?
4. Ali je delodajalec uporabil notranje strokovnjake/zunanje službe za varnost in zdravje pri delu?
5. Ali so bile v oceno tveganja vključene vse skupine delavcev (npr. različne poklicne skupine, delavci migranti, delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, mladi delavci, starejši delavci, ženske, moški, delavci s krajšim delovnim časom in delavci, ki delajo v izmenah)?
6. Ali je ocena tveganja zajemala vsa področja dela?
7. Katera psihosocialna tveganja so bila opredeljena in ocenjena?
8. Ali je bil pripravljen akcijski načrt in ali so bile določene odgovornosti?
9. Kateri preventivni in zaščitni ukrepi so bili sprejeti po oceni tveganja?
10. Ali so delavci prejeli navodila in se udeležili usposabljanja o preprečevanju psihosocialnih tveganj?
11. Ali je bil akcijski načrt ocenjen, da bi se preverila učinkovitost ukrepov?

Priloga 1 vsebuje razširjeno različico istih vprašanj.

Poleg tega so koristni viri informacij tudi statistični podatki o odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih razlogov, povezanih z delom, fluktuaciji zaposlenih ter nezgodah in boleznih, povezanih z delom, pa tudi informacije notranjih strokovnjakov ali zunanjih služb. Inšpektor za delo lahko za opredelitev psihosocialnih tveganj uporabi tudi druge informacije v zvezi z delovnim mestom, kot so vprašalniki in ankete o zadovoljstvu pri delu, ki jih je oblikoval delodajalec. Vendar ti vprašalniki in ankete praviloma ne bi smeli biti sprejemljivi, saj so predvideni za merjenje stališč in motiviranosti ter zbiranje povratnih informacij.

Opozoriti je treba, da je za proučitev in oceno psihosocialnih tveganj, povezanih z delom, na delovnem mestu odgovoren delodajalec in ne inšpektor za delo. Inšpektor za delo oceni, ali je bila ocena tveganja izvedena v skladu z zakonodajo in ali je celovita in ustrezna. Inšpektor za delo ne ocenjuje zdravja ali delovne zmožnosti delavcev, saj je to naloga strokovnjakov s področja zdravstva in psihologije.

Glede na odgovore delodajalca se inšpektor za delo srečuje z različnimi situacijami. Če se zdijo ocena tveganja, dejanski akcijski načrt in sprejeti ukrepi dovolj kakovostni, se lahko odloči, da bo izvedel samo kratek pregled delovnega mesta. Če pa inšpektor za delo meni, da kakovost ni zadovoljiva, bi se moral pogovoriti z različnimi ljudmi na delovnem mestu, in sicer od vodstva do delavcev. Pridobiti mora informacije o delovnih pogojih, da presodi, ali ocena tveganja zajema tveganja, prisotna na delovnem mestu. Informacije, pridobljene od posameznikov, pritožbe ali anonimne prijave in vtisi, zbrani med inšpekcijskim pregledom, lahko opozarjajo na obstoj psihosocialnih tveganj, povezanih z delom. Prav tako je bistveno ugotoviti, ali so delavci ustrezno seznanjeni s psihosocialnimi tveganji.

Če so bila opredeljena psihosocialna tveganja in sprejeti ukrepi, bi moral inšpektor zastaviti vprašanja o ukrepih in njihovi učinkovitosti ter oceniti, ali so ukrepi primerni za preprečevanje ali zmanjšanje tveganj.

Na zaključnem sestanku bi moral inšpektor za delo delodajalca v skladu z nacionalno prakso obvestiti o opažanjih in ugotovitvah ter morebitnih odločbah, prepovednih odločbah ali nasvetih, ki ji je treba izdati delodajalcu. Delodajalcu se lahko dajo tudi navodila in smernice o ustreznih spletiščih, povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu, posebej zasnovanih orodjih, usposabljanju in dobrih praksah.

6.3 Po inšpekcijskem pregledu

Inšpektor za delo bi moral proučiti, ali:

- je ocena tveganja skladna z nacionalno zakonodajo in ali so opredeljena ustrezna psihosocialna tveganja;
- so v oceni tveganja zajeta vsa področja dela (npr. delovna mesta, organizacijska področja in zunanje delovne lokacije) in skupine delavcev ter
- ali so določeni ustrezni ukrepi, časovni razporedi in obveznosti.

Inšpektorji za delo v Evropi različno izvajajo ukrepe za zagotovitev, da delodajalci izpolnjujejo obveznosti iz zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Inšpektor za delo lahko pripravi poročilo o inšpekcijskem pregledu, izda obvestila o izboljšavah ter delodajalcu zagotovi navodila in/ali smernice. Poleg tega lahko uvede ukrepe z roki, če ugotovi, da nacionalne pravne obveznosti niso izpolnjene. Obvestila o prepovedi se pri inšpekcijskih pregledih psihosocialnega delovnega okolja redko izdajo.

Primeri pomanjkljivosti in ukrepov:

- Če ocena tveganja sploh ni bila izvedena, lahko inšpektor za delo uvede ukrepe v skladu z nacionalno zakonodajo (npr. obvestilo o izboljšavah), ki delodajalca zavezujejo, da izvede oceno tveganja.
- Če je bila ocena tveganja izvedena, vendar niso bila ocenjena psihosocialna tveganja, lahko inšpektor za delo uvede ukrepe v skladu z nacionalno zakonodajo, ki jih mora delodajalec izvesti za dopolnitev ocene tveganja. To velja tudi za primere, v katerih manjkajo drugi bistveni elementi ocene tveganja ali so ti elementi nepopolni, na primer, če psihosocialna tveganja niso bila dovolj temeljito ocenjena. V primeru takih pomanjkljivosti lahko inšpektor za delo zahteva, da se uporabijo ustrezne zunanje službe za varnost in zdravje pri delu.
- Če ocena tveganja ni posodobljena, lahko inšpektor za delo uvede ukrepe v skladu z nacionalno zakonodajo za njeno posodobitev.
- Če kljub opredeljenim psihosocialnim tveganjem niso bili sprejeti ukrepi, lahko inšpektor za delo zahteva, da delodajalec sprejme preventivne in zaščitne ukrepe.
- Če sprejeti ukrepi niso ustrezni za obvladovanje tveganj, lahko inšpektor za delo zahteva nove ukrepe, ki so učinkovitejši.
- Če delavci niso dobili navodil o tem, kako se izogniti tveganjem, lahko inšpektor za delo zahteva, da jim jih delodajalec zagotovi.

V skladu z nacionalnimi postopki inšpektor za delo odloči, ali bo potreben nadaljnji inšpekcijski pregled, da se preverijo izvedeni ukrepi in ali je bil akcijski načrt izveden pravočasno.

Postopek inšpekcijskega pregleda bi bilo treba zaključiti in o njem poročati v skladu z nacionalnimi praksami.

Viri

- ⁱ *Safer and Healthier Work for All: Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy* (Varnejše in bolj zdravo delo za vse: posodobitev zakonodaje in politike EU za varnost in zdravje pri delu), Evropska komisija, 10. januar 2017;
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=89&newsId=2709>
- ⁱⁱ *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention* (Psihosocialna tveganja v Evropi. Razširjenost in strategije za preprečevanje). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu in Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, 2014
- ⁱⁱⁱ OSH WIKI Psychosocial risks and workers health (Psihosocialna tveganja in zdravje delavcev)
- ^{iv} *Work Organization & Stress* (Organizacija dela in stres), Svetovna zdravstvena organizacija, 2004, http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/
- ^v *Workplace Violence and Harassment: A European Picture* (Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu: stanje v Evropi). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2009,
<https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>
<https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/management-occupational-health-and-safety-european-workplaces/view>
- ^{vi} *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing Safety and Health at Work* (ESENER-1) (Evropska raziskava podjetij o novih in nastajajočih tveganjih: upravljanje varnosti in zdravja pri delu (ESENER-1)). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2010, https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/esener1_osh_management/view
- ^{vii} *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work* (Raziskave stresa in obvladovanje stresa. Prenos teorije v prakso). Cox, T., HSE Books, Sudbury, 1993, www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf
- ^{viii} *Priročniki o delovnem okolju danskega organa za delovno okolje* (na voljo samo v danščini)
<https://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/arbejds miljovejvisere>
- ^{ix} <https://osha.europa.eu/sl/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- ^x *Drivers and barriers for psychosocial risk management* (Dejavniki in ovire za obvladovanje psihosocialnih tveganj). Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2012,
<https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener/view>

Koristne publikacije in povezave

Evropska komisija

- Guidance on risk assessment at work (Smernice o oceni tveganja pri delu), 1996, <https://osha.europa.eu/sl/legislation/guidelines/guidance-on-risk-assessment-at-work>
- Health and safety at work is everybody's business: Practical guidance for employers (Zdravje in varnost pri delu sta stvar vseh: praktična navodila za delodajalce), 2016, <https://publications.europa.eu/sl/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-sl/format-PDF>
- Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach (Spodbujanje duševnega zdravja na delovnem mestu: smernice za izvajanje celovitega pristopa), 2014

Odbor višjih inšpektorjev za delo

- Fostering occupational safety and health culture in small businesses: Enabling businesses to create, maintain and live by good OSH culture – A guide for labour inspectors (Spodbujanje kulture varnosti in zdravja pri delu v malih podjetjih – Omogočanje podjetjem, da vzpostavijo, ohranjajo in spoštujejo dobro kulturo varnosti in zdravja pri delu – priročnik za inšpektorje za delo). Odbor višjih inšpektorjev za delo (SLIC), 2015
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=sl&internal_pagesId=685&moreDocuments=yes&tableName=INTERNAL_PAGES

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)

- Psihosocialna tveganja in stres na delovnem mestu, <https://osha.europa.eu/sl/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- E-vodnik o obvladovanju stresa in psihosocialnih tveganj: Večjezični e-vodnik za delodajalce in zaposlene v malih in mikro podjetjih, ki se srečujejo s psihosocialnimi tveganji, <https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- Psihosocialna tveganja v Evropi: Razširjenost in strategije za preprečevanje. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) in Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), 2014, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>
- Dobre prakse na spletišču agencije EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>
- Informativni bilten agencije EU-OSHA o psihosocialnih tveganjih: https://osha.europa.eu/sl/tools-and-publications/publications?publication_type%5B0%5D=7
 - Št. 8 Stres pri delu
 - Št. 22 Stres na delovnem mestu
 - Št. 23 Ustrahovanje na delovnem mestu
 - Št. 24 Nasilje na delovnem mestu
 - Št. 30 Dostop do informacij o stresu pri delu
 - Št. 31 Praktični nasveti za delavce o obvladovanju stresa pri delu

Priloga 1 – Seznam vprašanj za ocenjevanje kakovosti ocene tveganja in ukrepov v zvezi s psihosocialnimi tveganji.

Inšpektor za delo lahko delodajalcu in predstavnikom delavcev zastavi naslednja vprašanja:

Del	Vprašanje	Da	Delno	Ne	Pojasnila/opombe
1.	Opredelitev tveganj in oseb, izpostavljenih tveganju				
	Ali je delodajalec izvedel oceno tveganja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ali je bila ocena tveganja metodološko načrtovana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ali je vodstveno osebje sodelovalo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Na kateri ravni?
	Ali so sodelovali predstavniki delavcev?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Katere metode so bile uporabljene?	<input type="checkbox"/> razgovori <input type="checkbox"/> vprašalniki <input type="checkbox"/> skupinske razprave <input type="checkbox"/> drugo, navedite			
	So bili uporabljeni notranji strokovnjaki ali zunanje službe za varnost in zdravje pri delu?	<input type="checkbox"/> notranji strokovnjaki <input type="checkbox"/> zunanje službe		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Ali je ocena tveganja zajemala naslednje skupine delavcev? <ul style="list-style-type: none"> ▪ mlade in starejše ▪ ženske in moške ▪ delavce migrante ▪ delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela ▪ delavce s krajšim delovnim časom ▪ delavce, ki delajo v izmenah ▪ delavce, ki delajo na daljavo ▪ večkulture delovne skupine ▪ druge skupine, navedite: 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
	Ali je ocena tveganja zajemala vsa področja dela?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Podjetje ima lahko veliko delovnih mest, ki so ločena drugo od drugega.
	Ali je ocena tveganja zajemala naslednja psihosocialna tveganja? <ul style="list-style-type: none"> ▪ stres in delovna obremenitev ▪ nasilje in grožnje ▪ nadlegovanje in ustrahovanje ▪ spolno nadlegovanje ▪ delo, ki ga oseba opravlja 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

	sama ▪ delovno življenje 24 ur na dan vse dni v tednu ▪ druga tveganja, navedite:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ali je bila ocena tveganja ustrezno dokumentirana?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Del	Vprašanje	Da	Delno	Ne	Pojasnila/opombe
2.	Vrednotenje in prednostno razvrščanje				
	Ali so bile ocenjene ravni tveganja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tveganje = verjetnost x posledica
	Ali so bila tveganja prednostno razvrščena z vidika zdravja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Odločanje o preventivnih in zaščitnih ukrepih ter ukrepanje				
	Ali je bila pri odločanju o ukrepih uporabljena hierarhija nadzora tveganja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Organizacijski ukrepi bi morali imeti prednost pred individualnimi.
	Ali je bila sprejeta odločitev o odgovornih osebah in časovnih razporedih?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ali so bila opravljena posvetovanja s predstavniki delavcev?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ali je bil pripravljen akcijski načrt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ali so bili sprejeti preventivni in zaščitni ukrepi? Če je odgovor pritrdilen, jih navedite.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ali so delavci prejeli navodila in jim je bilo zagotovljeno usposabljanje o preprečevanju psihosocialnih tveganj?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Spremljanje in pregled				
	Ali so bili sprejeti ukrepi ovrednoteni?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Končna ocena inšpektorja za delo				
	Postopek ocenjevanja tveganja je enostaven za uporabo in ustreza svojemu namenu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sodelovanje predstavnikov delavcev v postopku je bilo zadostno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Glavna psihosocialna tveganja so bila ustrezno zbrana in ocenjena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Zajete so bile vse skupine delavcev.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dokumentacija je ustrezna, kar zadeva obliko in vsebino.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Ukrepi so bili sprejeti ali so se začeli izvajati in preverjena je bila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	njihova učinkovitost.				
	Delavci so prejeli ustrezna navodila v zvezi s psihosocialnimi tveganji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Priloga 2 – Seznam organizacij članic delovne skupine za nastajajoča tveganja pri Odboru višjih inšpektorjev za delo

Država članica	Predstavnik
CIPER	Oddelek za delovno inšpekcijo P.O. 24855 1304 Nikozija Ciper
DANSKA	Danski organ za delovno okolje Landskronagade 33 DK-2100 København Ø Danska
FINSKA	Ministrstvo za socialne zadeve in zdravje Oddelek za delo in enakost spolov P.O. Box 33, FI-00023 Government Finska
GRČIJA	Grški inšpektorat za delo Direktorat za inšpekcijske preglede varnosti in zdravja pri delu za Atene–Vzhodno Atiko–Kreto Oddelek za usklajevanje 10, Agisilaou Street, 10437, Atene Grčija
POLJSKA	Glavni inšpektorat za delo UL. Barska 28/30 02-315 Varšava Poljska
ROMUNIJA	Delovna inšpekcija 14, Matei Voievod Street, 2nd district RO – 021455 Bukarešta Romunija
ŠVEDSKA	Švedski urad za delovno okolje Mednarodne zadeve in oddelek za inšpekcijske preglede SE-112 79 Stockholm Švedska