



Številka 2, december 2015

Spletni newsletter s področja
promocije zdravja na delovnem mestu



SKRB ZA DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH

V vsaki stiski lahko odkrijemo možnost, da se ponovno rodimo in najdemo kot posameznik ter spoznamo spremembo, ki nam bo pomagala zrasti in se izpopolniti.
(Nena O'Neil)

Pozdravljeni,

v drugi številki spletnega newslettera s področja promocije zdravja na delovnem mestu smo se posvetili **duševnemu zdravju zaposlenih**, saj le-to za delodajalce predstavlja vedno bolj pereč problem. Delodajalce in delojemalce, osebe, ki se s tovrstnimi težavami soočajo in sodelavce le-teh ter ostalo zainteresirano javnost želimo spodbuditi k odprtemu pogovoru o duševnih težavah ter k oblikovanju organizacijskih politik in ukrepov za krepitev in izboljšanje duševnega zdravja zaposlenih.

Želimo vam prijetno branje

V tokratni številki preberite:

1. V okviru promocije zdravja na delovnem mestu ne pozabimo na duševno zdravje zaposlenih
2. Ko se v organizaciji pojavijo duševne motnje: Intervju z izr. prof. dr. Mojco Zvezdano Dernovšek
3. Predstavitev dobre prakse Zavarovalnice Triglav d.d.
4. Novice s področja promocije zdravja na delovnem mestu
5. Napovednik aktualnih dogodkov
6. Ali skrbite za svoje duševno zdravje?

Newsletter je objavljen tudi na spletni strani www.zdravi-in-uspesni.si.

V okviru promocije zdravja na delovnem mestu ne pozabimo na duševno zdravje zaposlenih

DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH VEDNO VEČJI IZZIV ZA ORGANIZACIJE

Številne države znotraj Evropske unije se soočajo z naraščajočim izostajanjem z dela, nezaposlenostjo in številom zahtevkov za dolgočasno nezmožnost za delo zaradi stresa, povezanega z delom, in težav z duševnim zdravjem. Po ocenah Evropske mreže za ekonomiko duševnega zdravja (Mental Health Economics European Network, MHEEN, 2008) se vsako leto vsak četrty Evropejec sooča s težavami v duševnem zdravju. V Sloveniji so po odstotku izgubljenih koledarskih dni duševne in vedenjske motnje na četrtem mestu, med vzroki za skrajšan delovnik pa na drugem. Domnevno najpogostejši razlog za bolniški stalež v Evropi naj bi kmalu postala predvsem depresija. Sledijo težave z anksioznostjo, stres in zloraba substanc.

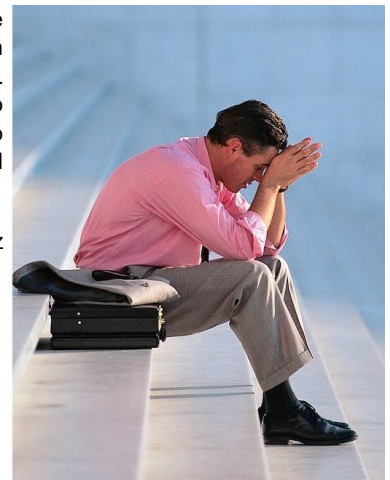
DUŠEVNE BOLEZNI PREDSTAVLJAJO VELIKO FINANČNO BREME

Duševne bolezni organizacijam prinašajo vrsto škodljivih posledic, kot so povečan absentizem, prezentizem in fluktuacija, manjša delovna storilnost in produktivnost zaposlenih, nižja motivacija za delo ter povečani stroški organizacije. Po ocenah strokovnjakov naj bi stroški, povezani z zmanjšano produktivnostjo zaposlenih z duševnimi boleznimi, v Evropski uniji znašali 136,3 milijarde evrov. Večina teh stroškov (99,3 milijarde evrov) je povezanih z depresijo in anksioznostjo. Pri tem niso vštet stroški prezentizma, ki lahko – odvisno od značilnosti dela in industrijske panoge – poveča stroške določene delovne organizacije za 50 ali celo 500 %. Za primerjavo – stroški srčno-žilnih bolezni, ki so tudi pereč problem v EU, znašajo 36,1 milijarde evrov.

DELO – VIR DOBREGA IN SLABEGA DUŠEVNEGA ZDRAVJA

Delo lahko koristi duševnemu zdravju, saj ima delavec močnejši občutek družbene vključenosti, statusa in identitete. Vendar pa raziskave kažejo, da lahko delovno okolje in način, kako se delo organizira ter vodi, na duševno zdravje zaposlenih vpliva tudi negativno. Duševne težave negativno vplivajo na posameznika, njegovo družino, sodelavce in na širšo družbo, ni pa nujno, da se iz duševnih težav razvije duševna bolezen. Duševne težave so rezultat kombinacije bioloških, psiholoških, socialnih in okoljskih dejavnikov. Med najpogostejšimi dejavniki za razvoj duševnih težav na delovnem mestu so:

- preobremenjenost z delom, ki privede do izgorevanja oz. pod-obremenjenost z delom, ki lahko povzroči sindrom dolgočasnosti na delovnem mestu,
- negotovost zaposlitve,
- nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu,
- pomanjkanje nadzora nad delovno obremenitvijo,
- nejasnost ali konfliktnost vloge,
- slabi odnosi med zaposlenimi,
- slabi delovni pogoji (hrup, svetloba, temperatura, slab zrak ipd.),
- neustrezen način vodenja in komuniciranja ali
- slabe možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.



Kombinacija velike obremenjenosti pri delu in negotovosti zaposlitve pri posameznikih lahko za 14-krat poveča tveganje za razvoj depresije v primerjavi s tistimi, ki imajo nadzor nad delovno obremenitvijo in varno zaposlitev. Dolgi delovniki so povezani s pojavom depresije pri ženskah, absentizem pa z monotonim delom ter slabimi možnostmi za pridobivanje novih znanj in spretnosti.

KAJ LAHKO STORI DELODAJALEC ZA DOBRO DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH?

Pomembno je, da pri osebah z večjim tveganjem za poslabšanje duševnega zdravja ali razvoj duševne bolezni čim prej identificiramo dejavnike tveganja v delovnem okolju ter dovolj zgodaj prepoznamo simptome in jim omogočimo pravočasno strokovno pomoč ali zdravljenje.

Spodbuda okolju za pozitivno duševno zdravje v organizaciji je **oblikovanje proaktivnih politik zdravja na delovnem mestu**:

1. Organizacija je v **izjavi o poslanstvu zavezana k skrbi za in promocijo pozitivnega duševnega zdravja in dobrega počutja zaposlenih**.
2. Priznavanje in upoštevanje, da **osebni in družinski dejavniki** lahko vplivajo na duševno zdravje na delovnem mestu.
3. Priznavanje **stresa na delovnem mestu** kot možnega dejavnika tveganja za razvoj in poslabšanje simptomov depresije.
4. **Usposabljanje vodstvenih kadrov za prepoznavanje znakov stresa pri zaposlenih**. Organizacija je zavezana k identifikaciji dejavnikov izvora nepotrebne stresa na delovnem mestu, kot na primer nezdrava tekmovalnost, negotovost zaposlitve, nadlegovanje na delovnem mestu, diskriminacija in socialna izolacija. Skladno s tem razvije načrt učinkovitih rešitev za obvladovanje in zmanjševanje stresa med zaposlenimi.
5. **Obvladovanje depresije z zgodnjim prepoznavanjem**: usposabljanje supervizorjev za spodbujanje zaposlenih k iskanju pomoči in podpora takrat, ko to storijo. Spodbujanje razumevanja dejavnikov tveganja za razvoj depresije na delovnem mestu z organizacijo kampanj ozaveščanja.
6. Spodbujanje in odprtost v **pogovoru o skrbeh, povezanih z duševnim zdravjem** zaposlenih. Primer so na primer „Zdravstveni krožki“, ki temeljijo na sodelovanju zaposlenih in so namenjeni odkrivanju težav, razpravljanju o njih ter iskanju rešitev.
7. **Anketiranje zaposlenih** z namenom ugotavljanja njihovih težav in potreb na področju duševnega zdravja.

8. **Usposabljanje zaposlenih** o tem, kako se spopadati s stresnimi situacijami.
9. Spodbujanje **ponovnega prihoda na delovno mesto** za zaposlene, ki so z dela odsotni zaradi težav z depresijo. Zagotovitev, da ohranijo svoje sposobnosti za organizacijo postopni ponovni prihod na delo, prilagodljiv delavnik ali delo od doma.

V pomoč pri zagotavljanju dobrega duševnega zdravja zaposlenih je tudi uvedba **Programa podpore zaposlenim (PPZ)**, ki zaposlenim nudi stalno strokovno, zaupno in organizacijsko neodvisno pomoč pri reševanju težav, ki se lahko v primeru nereševanja poglobijo in vodijo v duševne težave.

Viri:

1. Andlin-Sobocki, P., Jonsson, B., Wittchen, H. U. in Olesen, J. (2005). *Cost of disorders of the brain in Europe*. European Journal of Neurology, 12 (1), 1-27.
2. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (2012). *Facts 102: Promocija duševnega zdravja na delovnem mestu*. Belgija.
3. European Communities (2008). *Consensus Paper: Mental Health in Workplace Settings*. Luxembourg.
4. Turk, E. (2010). *Ekonomsko breme duševnih bolezni*. Zdrav Vestn, 79, 531-536.
5. University of Michigan Depression Center (2015). *Adapting Policies to Specific Workplaces*. <http://www.depressioncenter.org/work/information-for-employers/adapting-policies/>
6. Zbornik ZZS (2010). *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*. Ljubljana.

Ko se v organizaciji pojavijo duševne motnje

INTERVJU Z IZR. PROF. DR. MOJCO ZVEZDANO DERNOVŠEK, SPEC. PSIH.

Izr. prof. dr. Mojca Zvezdana Dernovšek je doktorica medicine, specialistka psihiatrije, ki dela na Centru za izvenbolnišnično psihiatrijo Psihiatrične klinike Ljubljana in na Katedri za psihiatrijo Medicinske fakultete Univerze v Ljubljani.



Duševno zdravje je pomembno tako za posameznika, kakor za celotno družbo. Dandanes so duševne motnje najpogostejše med aktivno populacijo, ki jo večinoma sestavljajo zaposleni.

1. Katere so najpogostejše duševne motnje, ki se pojavljajo pri populaciji zaposlenih in kaj lahko stori delodajalec, da prepozna osebo z duševnimi motnjami v čim zgodnejši fazi razvoja motnje?

Med aktivno populacijo najpogosteje najdemo stresne in prilagoditvene motnje, depresijo, anksiozne motnje, izgorelost in posledice zlorabe in odvisnosti od psihoaktivnih snovi. Naštete duševne motnje je mogoče uspešno preprečevati in jih ozdraviti. Delodajalec lahko največ stori s tem, da zajezi vpliv dejavnikov tveganja in krepi varovalne dejavnike, kar pomeni, da izvaja preprečevanje nastanka. Zgodnje prepoznavanje in zdravljenje skrajša okrevanje. Delodajalec lahko opazi, da prej delaven, zanesljiv in uspešen zaposleni postane raztresen, pogosto manjka v petek, ko je že povsem izžet, da je popustil v delovni vnemi, da porabi za določeno opravilo več časa, da je raztresen, da je postal bolj tih ali obratno postal prepirljiv, ... skratka

opazi se sprememba odzivanja, učinkovitost pade. S pritiskom in grožnjo doseže nasprotno. S prijaznim opozorilom in izraženo skrbjo in tudi razumevanjem, da je včasih potreben stalež, doseže delodajalec največ. Vrnitev na delo po krajšem staležu in v okolje, ki posameznika sprejema, je hitrejša in bolj učinkovita.

2. Katere značilnosti delovnega okolja najbolj negativno vplivajo na duševno zdravje zaposlenih?

Znani so številni dejavniki, ki negativno vplivajo na duševno zdravje in na posameznika delujejo tako v domačem okolju, kot v službi. Na delovnem mestu so najbolj pereči naslednji: naporen delovni urnik z nenehnimi nadurami, nepredvidljiv delovni urnik, veččimzmsko delo, delo pod pritiskom časa, nezanimivo in ponavljajoče se delo, delo v skupini, kjer ni medsebojnega razumevanja, slabo vodenje delovne skupine, pomanjkanje skupnega cilja, nenehne grožnje z odpuščenjem, neredni dohodki, delo z ljudmi, delo v okoljih, kjer je ogroženo življenje in zdravje ter nenazadnje tudi prevelika toleranca do posledic zlorabe in odvisnosti od psihoaktivnih snovi.

3. Zaposleni, ki prepozna svoje težave, le-te pogosto skriva, saj se boji izgube zaposlitve, s tem pa slabše duševno zdravje negativno vpliva na njegovo zmožnost opravljanja dela. Kako lahko delodajalec zaposlenega spodbudi, da čim prej poišče ustrezno strokovno pomoč?

Delodajalec naj spremlja vsakega zaposlenega – če gre za majhno ali srednje podjetje, oziroma delovne skupine, če gre za večje podjetje. Spremlja naj razvoj veščin, napredovanje v učinkovitosti in vključevanje v delovni proces in skupino. Če zazna odstopanja, naj razišče problem, saj gre lahko na primer za nesoglasje v delovni skupini ali za nerodnosti v vodenju. Pozoren naj bo na spremembe pri ljudeh, ki so bili prej vklopljeni in učinkoviti, pa so popustili. Ukrepa lahko na organizacijski ravni, če je problem vodenja oziroma nesoglasij. Če gre za težave v duševnem zdravju, pa je pomembno, da poskrbi za osveščanje zaposlenih in ponudbo psihološkega svetovanja. S tem še najbolj skrbi za obvladovanje stigme in poskrbi, da bo posameznik, ki se bo obrnil na svetovalca, dobil ustrezno podporo – včasih tudi kot napotitev v zdravstveno službo. Zaposlenega, ki bo po svoji odločitvi odkrito govoril o svoji izkušnji ozdravljene duševne motnje, je potrebno podpreti in ga obvarovati šikaniranja. Tudi

vsakoletni pregledi na Medicini dela, prometa in športa za blažje duševne motnje samo obremenjujejo zaposlenega in delodajalca. Ob tem velja, da prebolela duševna motnja nikakor ni izgovor za slabo opravljeno delo.

4. Kako lahko zaposlenemu, ki je bil bolniško odsoten zaradi zdravljenja duševne motnje, ob ponovnem prihodu na delovno mesto pomagajo na eni strani sodelavci in na drugi strani delodajalec, da bo ponovna vrnitev na delo čim lažja?

Po vsaki daljši bolniški odsotnosti, pa naj gre za duševne motnje ali telesne bolezni, je pomembno, da se zaposleni počuti sprejet in da mu je ponujena pomoč. Ob okrevanju je dobro, da so sodelavci v stiku z zaposlenim v staležu – seveda v kolikor si zaposleni to želi. Dobro je zaposlenega, ki se je vrnil na delo, postopoma vključiti v delovni proces in ga ne obremeniti z vsemi nalogami, ki so ga počakale. Seznaniti ga je treba s spremembami, mu predstaviti morebitne nove sodelavce in mu dati približno 2 krat toliko časa, da se vklopi v delo, kot ga navadno potrebujemo, ko se vrnemo iz dopusta. Pametno je vrnitev načrtovati sredi tedna, tako da je prvi teden krajši in s tem lažji in da morda dela po 4 ali 6 ur na začetku.

Predstavitev dobre prakse

ZAVAROVALNICA TRIGLAV D.D.

Zavarovalnica Triglav je največja slovenska zavarovalnica z več kot 2400 zaposlenimi. V skrbi za psihofizično zdravje sodelavcev je jeseni 2011 oblikovala program Sozvočje življenja in dela, Triglav.smo, katerega moto je Zdravi, Zadovoljni, Zavzeti.

Eden glavnih ciljev programa Triglav.smo je uspešno obvladovanje, zmanjševanje ali odpravljanje psihosocialnih tveganj. Program sestavljajo dejavnosti, ki so usmerjene na vodenje, razvoj kariere, Kodeks Skupine Triglav, sistem varovanja dostojanstva delavcev pri delu, psihosocialno podporo zaposlenim, predavanja/izobraževanja/usposabljanja/delavnice, aktivnosti družini prijaznega podjetja, delo z invalidi, aktivnosti blagovne znamke »ZAVARUJMO ZDRAVJE«, sodelovanje med področji, medgeneracijsko sodelovanje in spodbujanje inovativnosti.



Posebej veliko pozornosti v Triglavu namenjajo delu vodij. Vodjem pomagajo pri prepoznavanju težav zaposlenih s pomočjo sledečih sistematičnih izobraževanj:

- **Šola vodenja:** namenjena seznanitvi vodij s splošnimi znanji učinkovitega vodenja.
- **Trening za vodje:** namenjen nadgradnji obstoječih veščin in kompetenc izvršnih direktorjev in vodij višjih nivojev.
- **Strateške konference za vodje:** namenjene izboljšanju komunikacije in pretoka informacij med upravo in vodji.
- **Ciljno vodenje (CIVODEU):** usposabljanje vodij za povečanje ciljne usmerjenosti zaposlenih in bolj usklajeno delovanje organizacije.
- **Priročnik za vodje:** opisuje naloge vodje in vsebuje druge informacije, ki so vodjem v pomoč pri delu.
- **Pomoč vodjem pri zastavljanju ukrepov na ravni organizacijskih enot:** priredili so aplikacijo »Organizacijska klima«, ki vodjem omogoča, da na podlagi prejetega poročila o organizacijski klimi v njihovi enoti, predlagajo ukrepe za izboljšanje slabše ocenjenih področij.
- **Navodilo vodjem:** vodje se pogovorijo s sodelavci, ki se vrnejo na delo po daljši odsotnosti, zato da bi bila njihova vrnitev na delo čim manj stresna.

Z vpeljavo opisanih ukrepov so med drugim dosegli bolj pozitivno naravnost in višje zadovoljstvo zaposlenih, bistveno se je izboljšalo tudi sodelovanje in razumevanje med enotami.

S celostno zasnovanim programom promocije zdravja na delovnem mestu, ki vključuje še veliko drugih aktivnosti, Zavarovalnica Triglav dokazuje svoje zavedanje, da je za uspešno delovanje skupnosti potrebno zagotoviti delovno okolje, v katerem se bodo zaposleni počutili varne, zadovoljne in učinkovite. Na podlagi rednih analiz zdravja in zadovoljstva zaposlenih vseskozi pripravljajo nove ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev.

Novice s področja promocije zdravja na delovnem mestu

TELEFONSKA IN E-SVETOVANJA S PODROČJA PROMOCIJE ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU, november 2015

V okviru projekta »Razvoj interaktivnega spletnega orodja za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov s področja promocije zdravja na delovnem mestu« (ISOP) sta delodajalcem na voljo brezplačna strokovna pomoč in podpora pri načrtovanju, izvajanju in evalvaciji promocije zdravja na delovnem mestu v obliki [telefonskih](#) in [e-svetovanj](#). Telefonsko svetovanje je na voljo **vsak torek** (razen med prazniki) med 9.00 in 11.00 uro na telefonski številki **040 330 104**. Vprašanje lahko posredujete tudi preko [spletnega obrazca](#) **vsak dan v tednu**, odgovor pa boste prejeli najkasneje v treh delovnih dneh.

VABLJENI K BREZPLAČNI VČLANITVI V SVETOVALNI ODBOR PROJEKTA ISOP, 1. november – 24. december 2015

V novembru 2015 se je pričelo zbiranje prijav za sodelovanje podjetij v Svetovalnem odboru projekta »Razvoj interaktivnega spletnega orodja za delodajalce za načrtovanje, izvajanje in evalvacijo ukrepov promocije zdravja na delovnem mestu« (ISOP), katerega nosilec je Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). Člani Svetovalnega odbora bodo redno obveščeni o poteku in aktivnostih projekta ter imeli možnost sodelovanja v projektnih aktivnostih promocije zdravja na delovnem mestu. Članstvo je brezplačno. Prijavite se lahko na delodajalci@zds.si. Več informacij o projektu je na voljo na spletni strani projekta www.zdrav-na-delu.si.

STROKOVNI POSVET »PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU – UČINKOVITA ORODJA IN DOBRE PRAKSE«, 25. in 26. november 2015

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije je dne 26. in 27.11.2015 v centru Thermana v Laškem organiziral strokovni posvet z naslovom »[Promocija zdravja na delovnem mestu – učinkovita orodja in dobre prakse](#)«. Na posvetu so bila predstavljena različna orodja in primeri dobre prakse, ki jih v Sloveniji izvajajo podjetja in organizacije na področju promocije zdravja na delovnem mestu. Namen posveta je bil identificirati in obravnavati tudi določene systemske izzive, povezane z uveljavljanjem promocije zdravja na delovnem mestu.

Napovednik aktualnih dogodkov

PRVI STROKOVNI REGIJSKI POSVET, januar 2016



V januarju 2016 bo organiziran prvi strokovni regijski posvet s področja promocije zdravja na delovnem mestu, in sicer v **Savinjsko-Šaleški regiji**. Sledili bodo še regijski posveti v Primorski, Štajerski, Celjski, Dolenjski oz. Belokranjski, Pomurski in Osrednjeslovenski regiji. Namen strokovnih regijskih posvetov je **informiranje in ozaveščanje o promociji zdravja na delovnem mestu**, mreženje, povezovanje in medsebojna podpora delodajalcev pri načrtovanju promocije zdravja na delovnem mestu ter širjenje dobrih praks promocije zdravja na delovnem mestu. Točne informacije o kraju in poteku dogodka bodo objavljene na spletni strani [Savinjsko-Šaleške gospodarske zbornice](#) ter na [projektni spletni strani](#). Vabljeni!

SIMPOZIJ O VARNOSTI IN ZDRAVJU NA DELOVNEM MESTU, 24. februar 2016

Angleška organizacija za izmenjavo javne politike (*Public policy exchange*) vabi na mednarodni simpozij na temo zmanjšanja števila nesreč pri delu. Simpozij bo potekal 24. februarja 2016 v Thon Hotel Brussels City Centre v Belgiji. Glavni namen simpozija je identifikacija učinkovite in obsežnejše strategije preventive psihosocialnih tveganj in ostalih bolezni, povezanih z delom. Na simpoziju bodo predstavljeni projekti, pripomočki in dobre prakse s tega področja ter možnost za razpravo o načinih zmanjševanja števila nesreč pri delu predvsem v organizacijah z visokim tveganjem. Več o simpoziju lahko preberete [tukaj](#).

Ali skrbite za svoje duševno zdravje?

Skrb zase predstavlja vse aktivnosti posameznika, družine ali skupnosti, ki so usmerjene v izboljšanje ali ohranjanje zdravja ter zdravljenja in preprečevanja bolezni. Predstavlja vse odločitve, ki jih posameznik sprejme zato, da bi ostal v dobri telesni, mentalni in duševni pripravljenosti. Svetovna zdravstvena organizacija duševno zdravje opredeljuje kot „stanje dobrega počutja“, v katerem posameznik razvija svoje sposobnosti, se uspešno spoprijema s stresom v vsakdanjem življenju, učinkovito in plodno dela ter prispeva k svoji skupnosti.



PREPOZNAVANJE DUŠEVNIH TEŽAV

Duševne težave obsegajo širok spekter simptomov različnih duševnih motenj, ki so v človekovem vedenju vidne kot spremembe vedenja, kronična anksioznost, povečan občutek lastne pomembnosti, impulzivna dejanja ipd. Skupna značilnost vseh duševnih težav pa je, da vplivajo na posameznikovo osebnost, miselne procese in medosebne stike.

V kratkem časovnem obdobju lahko težave v duševnem zdravju povzročijo občutek odtujenosti od drugih ljudi zaradi družbeno nezaželenih osebnostnih ali vedenjskih lastnosti posameznika. Težave lahko povzročijo jezo, strah, žalost in občutke nemoči, ko posameznik ne ve ali ne razume, kaj se z njim dogaja. Duševne težave, ki se ne zdravijo, se lahko ob spremljajočih neustreznih bioloških, psiholoških in okoljskih dejavnikih čez čas razvijejo v duševne motnje.

S PREPOROSTIMI KORAKI DO BOLJŠEGA DUŠEVNEGA ZDRAVJA

Veliko težav duševnega zdravja lahko preprečimo s krepitevijo varovalnih dejavnikov:

1. prizadevajmo si za dobre odnose na delovnem mestu in v zasebnem življenju,
2. zastavljajmo si cilje, ki sicer ustrezajo našim znanjem in veščinam, a so vseeno dovolj zahtevni, da od nas terjajo premik s t.i. "cone udobja" ter nas tako na vsakodnevni ravni dodatno motivirajo za delo,
3. učimo se veščin obvladovanja stresa, ki vključujejo dihalne in druge sprostitvene tehnike,
4. izražajmo naša čustev,
5. naučimo si postaviti prioritete in
6. negujmo prostočasne dejavnosti, ki nas veselijo.

Ni namreč delo tisto, ki nas opredeljuje, temveč smo mi tisti, ki opredeljujemo delo – torej lahko mi v povezavi z delom občutimo karkoli želimo. Če svoj prosti čas preživljamo v občudovanju in uživanju, ni takšnih delovnih okoliščin, ki bi nas lahko razjezile, vrgle iz tira ali utrudile. Ne pozabimo na sproščeno preživljanje časa s svojo družino in prijatelji. Z iskrenim pogovorom z osebo, ki nam je blizu, lahko za svoje dobro duševno zdravje in tudi za dobro počutje osebe, s katero smo vzajemno povezani, naredimo zelo veliko.

Poznamo torej številne praktične načine, kako lahko sami vsak dan poskrbimo za svoje dobro duševno zdravje, tako doma kot na delovnem mestu.

Sedaj nas čaka le še – da jih uporabimo.

Veliko dobrega počutja ob praktični uporabi napotkov na vašem delovnem mestu!



Projekt »Vseslovenska kampanja za ozaveščanje delodajalcev za ohranjanje in krepitev zdravja zaposlenih na delovnem mestu« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2015 in 2016 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.



GOSPODARSKA ZBORNICA
DOLENJSKE IN BELE KRAJINE



regionalna gospodarska zbornica celje
del sistema Gospodarske zbornice Slovenije



PRIMORSKA
GOSPODARSKA
ZBORNICA
Chamber of Commerce
and Industry of Primorska

