Sporočilo za javnost

Ljubljana, 20. oktober 2026

# Obvladovanje psihosocialnih tveganj za manj bolniškega staleža v delovnih organizacijah

**Ob Evropskem tednu varnosti in zdravje pri delu, ki poteka od 19. do 24. oktobra, na Nacionalnem inštitutu za javno zdravje (NIJZ) opozarjamo na tesno povezavo med neobvladanimi psihosocialnimi tveganji, doživljanjem stresa pri delu in bolniškim staležem. Psihosocialna tveganja, njihovo prepoznavanje in obvladovanje so tudi osrednja vsebina nove kampanje Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) z naslovom »Zdravo delovno okolje 2026-2028: Skupaj za duševno zdravje pri delu«.**

Psihosocialna tveganja izvirajo iz socialnih in organizacijskih vidikov dela. Povzročajo jih pogoji in organizacija dela, odnosi na delovnem mestu ter značilnosti delovnega okolja in opreme. Najpomembnejša med njimi so prevelika delovna obremenitev oz. delo pod velikim časovnim pritiskom, prenizek nadzor nad delom, prenizko priznanje oz. nagrada, slabi odnosi na delovnem mestu, nepravičnost, prenizka podpora sodelavcev ali vodstva, slabo vodenje organizacijskih sprememb, nasilje in trpinčenje.

Kljub dokazanemu negativnemu vplivu neobvladanih psihosocialnih tveganj na telesno in duševno zdravje zaposlenih ta v primerjavi s tradicionalnimi, fizičnimi tveganji pogosto ostanejo prezrta. Najpomembnejši razlogi za to so nepoznavanje psihosocialnih tveganj, podcenjevanje njihovega vpliva na zdravje zaposlenih in produktivnost delovne organizacije ter nepoznavanje ukrepov za njihovo obvladovanje. K navedenemu prispevajo tudi njihove značilnosti, saj so psihosocialna tveganja nevidna oz. neotipljiva, subjektivna, globoko vtisnjena v kulturo organizacije, njihovi učinki pa se pogosto pokažejo z zamikom. Dodatna ovira za obvladovanje psihosocialnih tveganj je tudi stigmatizacija doživljanja stresa in duševnih težav na delovnem mestu. Oboje je v delovnem okolju pogosto napačno razumljeno zgolj kot šibkost oziroma težava posameznika, neurejeni delovni pogoji pa so ob tem spregledani. A če psihosocialna tveganja in stres na delovnem mestu razumemo in obravnavamo kot organizacijska vprašanja, jih je možno obvladati enako uspešno kot katera koli druga fizikalna, kemična ali biološka tveganja za zdravje in varnost pri delu.

Čeprav raziskave kažejo na povezanost med bolniškim staležem zaradi različnih bolezni in neobvladanimi psihosocialnimi tveganji, se slednja v javnosti pogosto povezujejo predvsem z duševnimi in vedenjskimi motnjami (npr. depresijo, tesnobo) in izgorelostjo. Duševne in vedenjske motnje z 0,43 % celotnega bolniškega staleža v Sloveniji v letu 2025 predstavljajo četrti najpogostejši razlog za bolniške odsotnosti. Spregledan pa ostaja vpliv psihosocialnih tveganj na nastanek mišično-kostnih bolezni in pojav poškodb, ki predstavljata vodilna razloga za bolniške odsotnosti. Bolezni mišično-skeletnega sistema in vezivnega tkiva z 1,26 % celotnega bolniškega staleža v Sloveniji predstavljajo sploh najpogostejši razlog za bolniške odsotnosti v Sloveniji v letu 2025 (za lažjo predstavo: skupen % bolniškega staleža v Sloveniji v letu 2025 znaša 5,69 %, kar pomeni, da predstavljajo samo mišično-kostne bolezni razlog za kar 22 % vseh bolniških odsotnosti).

Fizikalna, kemična in biološka tveganja učinkujejo neposredno na telo, psihosocialna pa učinkujejo preko doživljanja stresa. Ob slednjem se sproži samodejni odziv vseh telesnih sistemov (npr. živčnega, hormonalnega imunskega, srčno-žilnega, mišičnega, prebavnega). Določena količina stresa je koristna in nujno potrebna za naše delovanje, negativne posledice za zdravje pa nastanejo, če so stresne reakcije prepogoste, preveč intenzivne in če so dolgotrajne, saj se v takšnih primerih organizem ne more učinkovito regenerirati, kar predstavlja mehanizem za nastanek različnih bolezni.

Izpostavljenost delavcev neobvladanim psihosocialnim tveganjem vpliva na njihove miselne sposobnosti, npr. težave s pozornostjo, spominom, na slabše uravnavanje čustev, npr. pojav razdražljivosti, na spremembe vedenja, npr. več napak, nedokončane naloge, in prispeva k porastu številnih zdravju škodljivih navad, kot so premalo spanja, prekomerno prehranjevanje, prekomerna raba digitalnih naprav, več pitja alkohola, več kajenja. Posledice daljšega, kroničnega doživljanja stresa pa se kažejo v zdravstvenih težavah in boleznih, kot so različne telesne bolečine, prebavne motnje, srčno-žilne bolezni, sladkorna bolezen tipa 2 ter že omenjena mišično-kostna obolenja, anksiozne in depresivne motnje ter izgorelost. Po podatkih EU-OSHE lahko 50 % - 60 % izgubljenih delovnih dni pripišemo stresu pri delu in posledicam neobvladanih psihosocialnih tveganj. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) pa ocenjuje, da dosegajo letni stroški doživljanja stresa, poveznega z delom ter težav v duševnem zdravju v EU več kot 4 % bruto družbenega proizvoda.

Eden najpomembnejših načinov za zmanjševanje bolniških staležev je tako pravočasno prepoznavanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj, k čemur delovne organizacije obvezuje tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu. »Vodstveni delavci imajo ključno vlogo pri ustvarjanju psihosocialno zdravega delovnega okolja, kar vključuje tudi kontinuirano ocenjevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj ter izvajanje ukrepov promocije duševnega zdravja pri delu,« poudarja Matej Vinko, dr. med., predstojnik Centra za duševno zdravje, NIJZ.

Z urejenimi delovnimi razmerami in ustreznimi ukrepi promocije duševnega zdravja pri delu (analiza stanja, načrtovanje in izvajanje ukrepov ter njihovo vrednotenje) je psihosocialna tveganja možno preprečevati in uspešno obvladovati v vseh delovnih okoljih, ne glede na vrsto dejavnosti in velikost delovne organizacije. Analize EU-OSHE kažejo, da se vsak vloženi evro v promocijo duševnega zdravja pri delu povrne v višini od 2,5 do 4,7 EUR, po nekaterih drugih raziskavah celo do 13,6 EUR, zahvaljujoč zmanjšanju stroškov, ki nastajajo zaradi absentizma, prezentizma in fluktuacije, ter po drugi strani povečanju produktivnosti in drugih pozitivnih učinkov, ki jih prinaša duševnemu zdravju naklonjeno delovno okolje.

Več o tem, kaj lahko delovne organizacije storijo za dobro duševno zdravje pri delu in kaj lahko za to naredi vsak posameznik, si lahko preberete na spletni strani Nacionalnega programa duševnega zdravja, na povezavi https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/. Tu so na voljo številne brezplačne informacije in gradiva o duševnem zdravju pri delu, o psihosocialnih tveganjih in njihovem obvladovanju, o opozorilnih znakih slabega duševnega zdravja, interaktivna vprašalnika in seznam izvajalcev podpornih storitev za delovne organizacije.