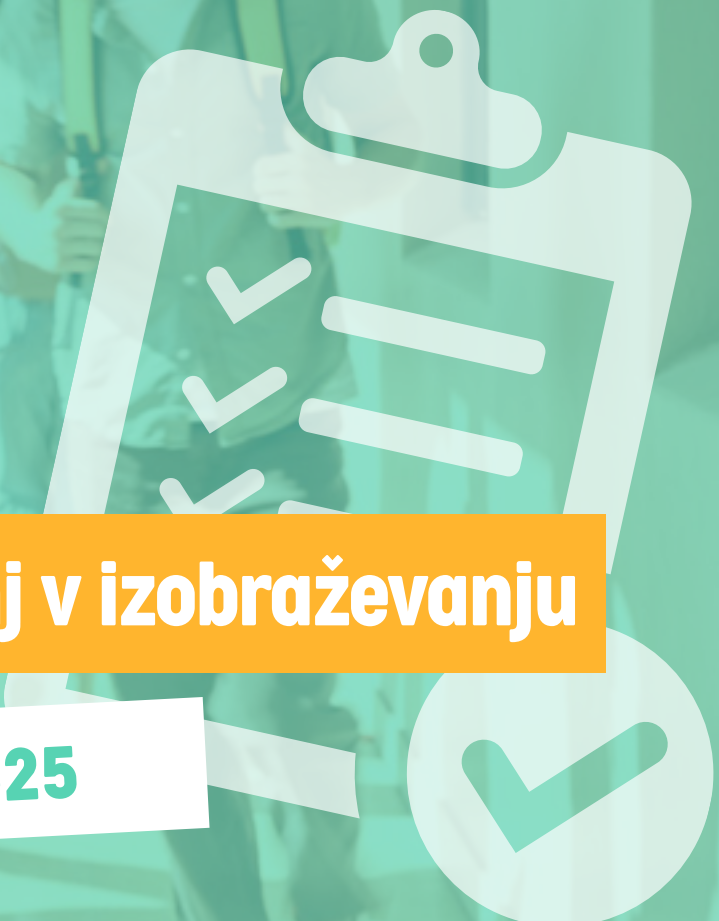
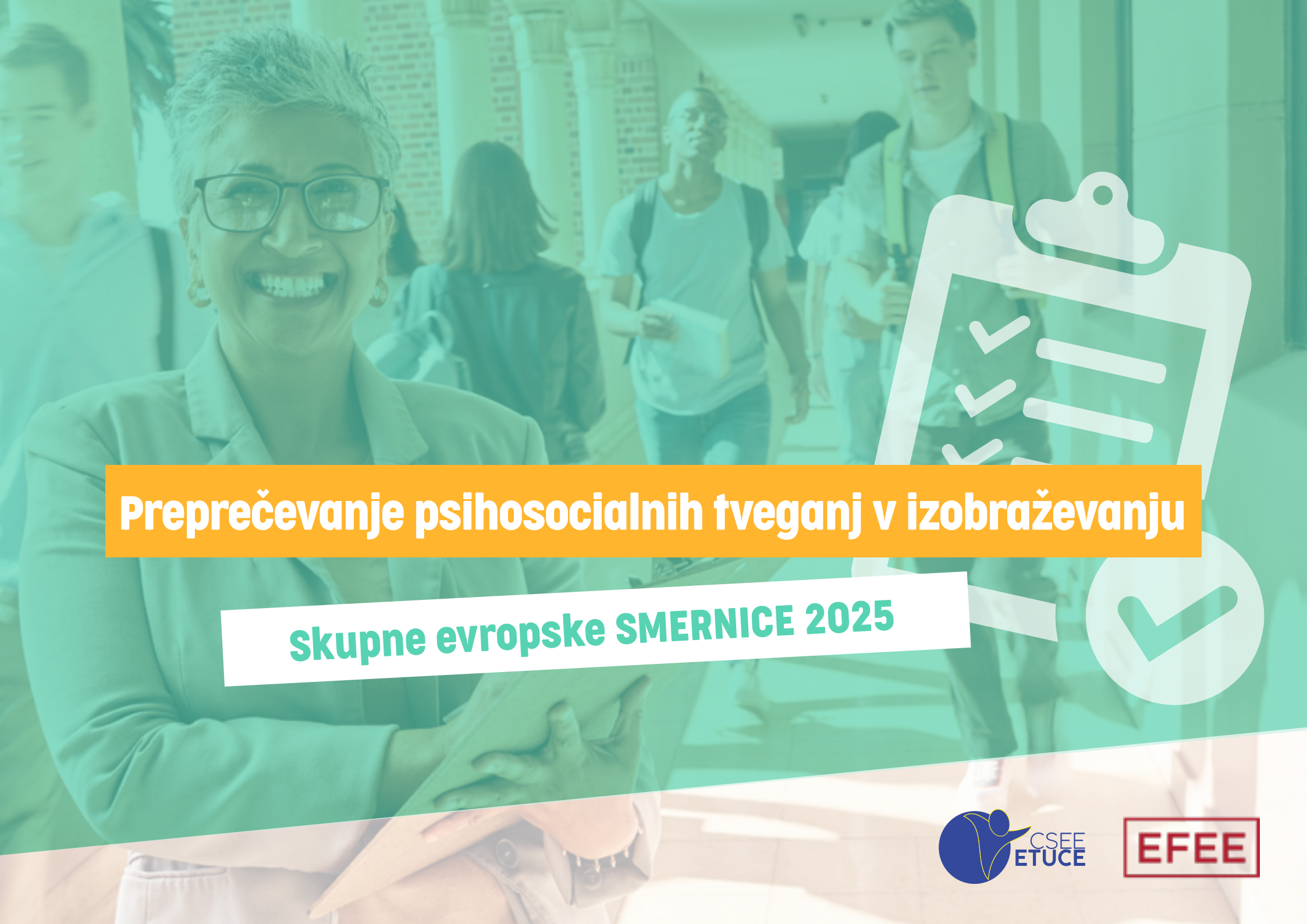




Preprečevanje psihosocialnih tveganj v izobraževanju

skupne evropske SMERNICE 2025

Glosar

Digitalizacija

Široka uporaba digitalnih tehnologij in digitaliziranih podatkov, ki jo omogočajo prenosni računalniki, pametni telefoni, drugi viri in orodja, ter digitalna infrastruktura.

Duševno zdravje

Stanje duševnega dobrega počutja, ki ljudem omogoča, da se spopadajo s stresom v življenju, se zavedajo svojih sposobnosti, se dobro učijo in delajo ter prispevajo k skupnosti.

Psihosocialni dejavniki

Psihosocialni dejavniki so vidiki delovnega okolja, organizacije in družbenega okvira, ki lahko vplivajo na dobro počutje delavcev s psihološkega in socialnega vidika. Glede na to, kako jih obvladujemo, imajo lahko pozitiven ali negativen učinek.

Psihosocialne nevarnosti

Psihosocialni dejavniki, ki lahko škodujejo zdravju in dobremu počutju delavcev ter vplivajo na rezultate organizacije, kot so absentizem, fluktuacija zaposlenih, manjša storilnost ali slabša kakovost poučevanja in učenja. Primeri so prekomerna delovna obremenitev, nejasne vloge, nezadostna podpora, ustrahovanje ali nadlegovanje ter konflikti z učenci, kolegi ali vodstvom.

Psihosocialna tveganja

Psihosocialna tveganja so vidiki oblikovanja in upravljanja dela ter njegovi socialni in organizacijski okviri, ki lahko povzročijo psihološko ali fizično škodo. Psihosocialno tveganje je verjetnost, da bo zaradi izpostavljenosti psihosocialni nevarnosti nastala škoda. Tveganja se pojavijo, če se nevarnosti ne obravnavajo ustrezno, in lahko negativno vplivajo na dobro počutje.

Stres

Stres sam izhaja iz občutka nezadostnega nadzora in podpore, kar povzroča negativno psihološko stanje, za katerega je značilen vpliv na kognitivno in čustveno komponento.

Varnost in zdravje pri delu

Disciplina, ki se ukvarja s preprečevanjem poškodb in bolezni, povezanih z delom, ter varovanjem in promocijo zdravja delavcev. Njen cilj je izboljšanje delovnih pogojev in okolja.

Dobro počutje

Večplasten konstrukt, ki vključuje različne socialne, ekonomske, psihološke, kulturne, duhovne in politične dimenzije.

Delovni pogoji

Delovni čas, delovna obremenitev, pritiski pri delu ter razpoložljiva podpora in viri.



Te smernice so bile pripravljene v okviru projekta [APRES COVID](#), financiranega s pomočjo Evropske komisije.

Uvod

Te smernice so obsežno prenovljena različica [Skupnih praktičnih smernic iz leta 2016 za spodbujanje skupnih pobud socialnih partnerjev za preprečevanje psihosocialnih nevarnosti v izobraževanju in spopadanje z njimi](#) (2016). Prenovljena različica smernic je eden od rezultatov projekta socialnega dialoga [APRES COVID](#), ki ga je sofinancirala EU. Cilj projekta je bil oceniti dolgoročni vpliv krize zaradi COVID-19 in povezanih sprememb na trgu dela na psihosocialna tveganja v izobraževalnem sektorju. V okviru projekta je bila s kombinacijo raziskav, dejavnosti socialnega dialoga in terenskega dela, opravljenega v dvoletnem obdobju, ponovno potrjena pomembnost obravnavanja psihosocialnih tveganj kot osrednjega vprašanja varnosti in zdravja pri delu v izobraževanju.

Ugotovitve projekta APRES COVID so pokazale, da so psihosocialna tveganja med najbolj perečimi nevarnostmi, s katerimi se danes srečujejo strokovni delavci vizobraževanju. Zaradi krize zaradi COVID-19 se niso povečali samo izzivi, ki so obstajali že prej, temveč so se stopnjevali tudi strukturni trendi znotraj sektorja, kot so digitalizacija, vse večja družbena kompleksnost, ki se odraža v razredu, in vse več primerov motečega vedenja, posledica teh trendov pa je vse večja izpostavljenost zaposlenih v izobraževanju psihosocialnim tveganjem.

V tem okviru je zato bistveno sprejeti učinkovite preventivne ukrepe za ohranjanje poklicnega zadovoljstva vseh zaposlenih v izobraževanju. Zagotavljanje varnega, zdravega in spodbudnega okolja ni samo vprašanje delavskih pravic, temveč je tudi predpogoj za zagotavljanje visokokakovostnega izobraževanja učencem po vsej Evropi. Pri teh prizadevanjih imajo ključno vlogo socialni partnerji na področju izobraževanja.

Smernice iz leta 2016 so bile že prvi poskus podpore izvajanju evropskih, nacionalnih, regionalnih in lokalnih ukrepov za obravnavanje psihosocialnih tveganj v izobraževanju. Projekt APRES COVID je bil pomembna priložnost za oceno njihovega učinka in prepoznavanje načinov za povečanje njihove ustreznosti in izboljšanje njihovega izvajanja.

Ta prenovljena različica temelji na teh ugotovitvah ter rezultatih projekta APRES COVID in širšega dela Odbora za evropski sektorski socialni dialog v izobraževanju. Te smernice so tudi rezultat sinergij s spremljajočimi pobudami, vključno z razvojem novega spletnega interaktivnega orodja za ocenjevanje tveganj v visokošolskem izobraževanju in raziskavah (2024), ter posodobitve Evropskih večsektorskih smernic socialnih partnerjev o nasilju in nadlegovanju, ki ga izvajajo tretje osebe (2025).

Skoraj desetletje po prvem sprejetju smernic je ta prenovljena različica dokaz ponovne zaveze evropskih socialnih partnerjev v izobraževanju, ETUCE in EFEE. Prenovljene smernice so sooblikovali strokovni delavci in strokovnjaki iz vse Evrope, da bi se zagotovili ustrezni in praktični rezultati, ki bi temeljili na dejanskih izkušnjah, pridobljenih na delovnem mestu. Nove smernice na eni strani obravnavajo potrebe socialnih partnerjev v izobraževanju po konkretnjših in izvedljivejših orodjih, ki bi ustrezala nastajajočim potrebam v sektorju, po drugi strani pa kažejo, da je za obravnavanje psihosocialnih tveganj v izobraževanju potreben poglobljen in premišljen pristop, katerega cilj je dolgoročna sprememba na delovnem mestu.

Cilj

Ker je zdravo in varno delovno mesto v izobraževalnem sektorju predpogoj za kakovostno izobraževanje, je cilj teh prenovljenih smernic delodajalcem in sindikatom v izobraževanju, zlasti pa zaposlenim in predstavnikom, ki si neposredno prizadevajo za varnost in zdravje pri delu, zagotoviti praktičen okvir za spodbujanje zdravega, prijetnega in varnega delovnega okolja za vse strokovne delavce na vseh ravneh izobraževanja.

So uporabiku prijazen in v dejanja usmerjen vir, ki socialnim partnerjem v izobraževanju na nacionalni, regionalni in institucionalni ravni omogoča sprejetje učinkovitih ukrepov za preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj, kar končno prispeva k bolj vključujočim, prožnim in trajnim izobraževalnim sistemom za vse. Ne vsebujejo univerzalnega pristopa, temveč jih je treba razumeti kot orodje, ki ga je treba prilagoditi nacionalnim ureditvam za zdrave in varne delovne pogoje, pri čemer je treba zlasti upoštevati okoliščine vsakega posameznega delovnega mesta.

Za lažje izvajanje prenovljenih smernic imajo socialni partnerji dostop do izvirnega dokumenta, ki jim omogoča predelavo in prilagoditev smernic posameznemu okolju, zakonodajnemu okviru in praksam.

Komu so te smernice namenjene?

Te smernice so v prvi vrsti namenjene delodajalcem in sindikatom na vseh ravneh (nacionalni, regionalni in lokalni) ter zlasti tistim zaposlenim in predstavnikom, ki sodelujejo pri zagotavljanju varnih, zdravih in prijetnih delovnih pogojev v izobraževalnem sektorju. Poleg tega so lahko smernice informativno orodje za vse zainteresirane za obravnavanje psihosocialnih tveganj v izobraževanju. So konkreten okvir za izboljšanje preventivnih ukrepov za učitelje, ravnatelje, podporno osebje v izobraževanju in druge zaposlene po vsej Evropi.

Psihosocialna tveganja. Vprašanja varnosti in zdravja pri delu

Bistvenega pomena je priznati, da so psihosocialna tveganja poklicna tveganja. Niso posledica pomanjkljivosti posameznikov, temveč strukturnih značilnosti, povezanih z delovnim okoljem – kako je delo načrtovano, podprto in voden. Enako pomembno je omeniti, da učinkovito upravljanje in vodenje v izobraževalnih ustanovah izboljšuje počutje zaposlenih in preprečuje možen pojav psihosocialnih tveganj.

Če se psihosocialna tveganja pojavijo, jih je treba obravnavati s skupnimi, preventivnimi strategijami, ki so del praks na področju varnosti in zdravja pri delu. To zahteva močno zavezanost socialnemu dialogu in deljeni odgovornosti državnih organov na področju izobraževanja, delodajalcev in predstavnikov zaposlenih.

Razumevanje psihosocialnih tveganj v izobraževanju

Zdravje pri delu

Ne pomeni le to, da delavec nima bolezni oziroma slabosti, temveč zajema tudi telesne in duševne elemente, ki vplivajo na zdravje, so pa neposredno povezani s higiensko-tehničnim varstvom pri delu. (3. člen, Konvencija MOD št. 155).

Duševno zdravje

Stanje dobrega počutja, v katerem vsak posameznik prepozna svoj potencial, je kos običajnemu stresu v življenju, lahko produktivno in uspešno dela ter prispeva k skupnosti. Povezano je s spodbujanjem splošnega zdravja, preprečevanjem bolezni ter zdravljenjem in rehabilitacijo oseb, prizadetih zaradi bolezni. (Svetovna zdravstvena organizacija, 2004)



Psihosocialna tveganja

Psihosocialna tveganja so opredeljena kot vidiki oblikovanja in upravljanja dela ter njegovi socialni in organizacijski okviri (psihosocialne nevarnosti), ki lahko povzročijo psihološko ali fizično škodo (EU-OSHA, 2022). Psihosocialna tveganja izhajajo s treh ključnih področij, povezanih z delom:

1. Oblikovanje in upravljanje dela (okvir delovnega mesta)

Vključuje dejavnike, kot so delovna obremenitev, roki, avtonomija, jasne vloge in ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem.

2. Delovno okolje (organizacijski okvir)

Splošno vzdušje, infrastruktura in organizacijska kultura organizacije, vključno s politikami, slogi vodenja in podpornimi sistemi, imajo ključno vlogo pri preprečevanju psihosocialnih tveganj med zaposlenimi.

3. Interakcije na delovnem mestu (družbeni okvir)

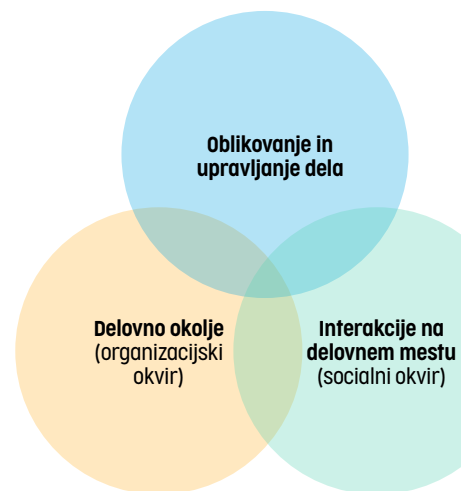
Način interakcije zaposlenih s sodelavci in/ali nadrejenimi pomembno vpliva na njihovo duševno stanje. Zaradi težav, kot so konflikti na delovnem mestu, nadlegovanje, trpinčenje ali premalo socialne podpore, je lahko delovno okolje bolj stresno.



Ti dejavniki, in sicer posamezni ali v kombinaciji, povzročajo **stres, povezan z delom**. Če stres traja dalj časa, je kroničen ali hud, lahko povzroči dve splošni vrsti škode:

- **Psihološka škoda**, ki vključuje izgorelost, anksioznost in depresijo. Ta stanja lahko resno ogrozijo motivacijo, produktivnost in splošno kakovost življenja zaposlenega.
- **Fizična škoda**, ki vključuje srčno-žilne bolezni (kot so visok krvni tlak in srčne bolezni) in mišično-kostna obolenja (kot so kronična bolečina v hrbtu ali sklepih). Stres enako vpliva na telo kot na um in povzroči dolgotrajne zdravstvene zaplete.

Psihosocialni dejavniki:



Imajo lahko **POZITIVNI UČINEK**
=
VAROVALNI DEVNIKIJA



Prispevajo k zdravim in
varnim delovnim mestom
in posledično k:

- boljšim učnim rezultatom
- zadovoljstvu na delovnem mestu
- manj odsotnosti zaradi bolezni
- višji stopnji zadrževanja v poklicu



Imajo lahko **NEGATIVNI UČINEK**
=
NEVARNOSTI



Če je dolgotrajen,
kroničen ali hud

Psihološka škoda

- Izgorelost
- Anksioznost
- Depresija

Fizična škoda

- Srčno-žilne bolezni
- Mišično-kostna obolenja



Izziv/pomanjkljivost

Psihosocialna tveganja je težje prepoznati kot fizične nevarnosti.

Ukrepite!

- ✓ Posvetujte se s strokovnimi delavci in njihovimi predstavniki ter jih vključite v razvoj, izvajanje in spremljanje politik.
- ✓ Vključite preventivne ukrepe za preprečevanje psihosocialnih nevarnosti.
- ✓ Vpeljite postopke, v okviru katerih bodo zaposleni poiskali podporo, če se bodo pri delu srečevali s psihosocialnimi težavami.

RAVEN: Lokalna

KDO: Delodajalci



Upoštevajte tudi naslednje:

Psihosocialna tveganja se lahko v času karierne poti v izobraževanju spreminjajo. Ponazorimo jih lahko s štirimi letnimi časi. Vsak letni čas prinaša priložnosti, pa tudi različne izzive za duševno zdravje in dobro počutje pri delu:

Zima

Zaposleni pred upokojitvijo

Sodelavci na poznejših stopnjah karierne poti prinašajo dragocene izkušnje, vendar se lahko spopadajo s hitrimi tehnološkimi spremembami, spreminjajočimi se politikami ali fizičnimi in čustvenimi zahtevami na delovnem mestu. Podpora in spoštovanje njihovega prispevka je bistveno za njihovo dobro počutje in vzdušje.

Ta vidik letnih časov poudarja potrebo po prilagodljivih pristopih k preprečevanju psihosocialnih tveganj in priznava raznolikost vlog zaposlenih in spremenljivost tveganj v času karierne poti.

Pomlad

Zaposleni na začetku karierne poti

Novi učitelji, spremljevalci v razredu, ravnatelji ali drugo podporno osebje se učijo upravljati dolžnosti, usmerjati timsko dinamiko in graditi zaupanje v svoje vloge. Med glavnimi tveganji so negotovost, delovni pritiski in izziv najti mesto znotraj ustanove.



Poletje

Zaposleni sredi karierne poti, ki iščejo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem

Številni zaposleni na tej stopnji žonglirajo med zahtevnimi poklicnimi dolžnostmi in pestrim življenjem doma. Med izzivi so ohranjanje zdravega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, učinkovito upravljanje časa in doseganje visokih pričakovanj.



Jesen

Izkušeni zaposleni, ki si želijo rasti

Zaposleni po najintenzivnejših obdobjih karierne poti si lahko želijo deliti znanje, biti mentorji sodelavcem ali prevzeti specializirane vloge. Med tveganji so omejene priložnosti za poklicno rast ali nezadostno priznavanje njihovega prispevka.



Psihosocialna tveganja na karierni poti v izobraževanju

Kje začeti?

1. Zakonodaja in izvrševanje

Zakonodaja ima ključno vlogo pri zagotavljanju, da so psihosocialna tveganja priznana in obravnavana kot del zdravja in varnosti pri delu v izobraževanju. Mednarodni akti ozaveščajo o težavah, kot so stres, nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu. Na evropski ravni direktive in strategije postavljajo zavezujoče zahteve za države članice, vključno z vključevanjem preprečevanja psihosocialnih tveganj v politike varnosti in zdravja pri delu ter prakse na delovnem mestu. Nacionalni okviri določajo konkretne preventivne ukrepe, opredeljujejo dolžnosti državnih organov na področju izobraževanja in ravnateljev ter vzpostavljajo mehanizme izvrševanja, kot so delovne inšpekcije in sistemi poročanja.

4. Ozaveščanje in izobraževanje

Ozaveščanje in izobraževanje sta osrednjega pomena za preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj za zaposlene v izobraževanju. Napačno razumevanje, kot je mnenje, da so stres, izgorelost, nadlegovanje ali nasilje preveč kočljive teme ali da je njihova obravnava predraga, lahko vodi v odlašanje pri sprejemanju ukrepov. Usposabljanje za vodstvo šole in učitelje bi moralo biti prilagojeno posameznim vlogam in nalogam zaposlenih, pri tem pa bi bilo treba upoštevati, da se zaposleni v izobraževanju v različnih vlogah lahko srečujejo z različnimi stresorji in izzivi. Usposabljanje bi moralo biti kontinuirano, osvežitveni tečajji in dopolnitve informacij bi morali slediti vsaki spremembi postopkov ali dejavnikov tveganja, dopolnjevati pa bi jih morala dostopna svetovanja in praktična orodja.

Posebna pozornost je potrebna pri novo imenovanih zaposlenih, zaposlenih za določen čas, pripravnikih in študentih na delovni praksi, ki morda nimajo izkušenj in ne poznajo delovnega okolja; mentorstvo ali kovčing jim lahko pomaga, da se varno vključijo. Usposabljanje mora biti vključujoče in upoštevati jezikovne ovire, invalidnost ali druge posebne potrebe, da bo lahko enako koristilo vsem zaposlenim.

Vzdrževanje posodobljenih evidenc usposabljanj prispeva k odgovornosti in zagotavlja, da bodo imeli zaposleni v izobraževanju vse potrebno za prepoznavanje in preprečevanje psihosocialnih tveganj ter odzivanje nanje. Z učinkovitim ozaveščanjem in izobraževanjem je mogoče obvladovanje psihosocialnih tveganj vključiti v vsakodnevno strokovno prakso ter spodbujati dobro počutje in varnost učiteljev in strokovnih delavcev.



Delovna mesta, na katerih zaposleni aktivno prispevajo k zdravju in varnosti, imajo pogosto nižjo stopnjo poklicnega tveganja in poškodb.



2. Soodločanje delavcev

Soodločanje delavcev je bistveno za učinkovito upravljanje varnosti in zdravja. Z vključevanjem zaposlenih in njihovih predstavnikov ter posvetovanjem z njimi se izboljšajo njihova varnost, zdravje in počutje. Medtem ko so delodajalci dolžni zagotavljati delovna mesta, na katerih so tveganja za zdravje in varnost ustrezno nadzorovana, zakonodaja predpisuje tudi sodelovanje zaposlenih.

Ker zaposleni poznajo delovne prakse iz prve roke, lahko dajo koristne nasvete o tveganjih in možnih rešitvah, zato bi morali imeti oni in/ali njihovi predstavniki aktivno vlogo v postopku ocenjevanja tveganj.

Zbiranje in razširjanje točnih informacij o nevarnostih, vključno s psihosocialnimi, spremljanje delovnih mest, nadzorovanje skladnosti s politikami in dobrimi praksami in druge pomembne dejavnosti so osrednjega pomena za vzpostavitev in izvajanje učinkovitih politik.

3. Ocenjevanje tveganj

Je postopek sistematičnega ocenjevanja tveganj za varnost in zdravje zaposlenih, ki jih povzročajo nevarnosti na delovnem mestu. V skladu z evropsko direktivo o varnosti in zdravju pri delu mora vsak delodajalec redno ocenjevati vsa poklicna tveganja, vključno s psihosocialnimi, in sprejeti ukrepe za njihovo obravnavo. Namen izvajanja ocene tveganja je omogočiti delodajalcu učinkovito sprejemanje ukrepov, potrebnih za zagotavljanje varnosti in zdravja zaposlenih pri delu. To je tudi pomembna priložnost za zbiranje anonimnih podatkov in zgodnje prepoznavanje psihosocialnih nevarnosti.

Z rednimi in ponovnimi ocenjevanji psihosocialnih nevarnosti na delovnem mestu je mogoče prispevati k zagotavljanju, da bodo ukrepi ostali ustrezni in ciljno usmerjeni.



Ukrepite!

- ✓ Spodbujajte in olajšajte izvolitev predstavnikov za varnost in zdravje pri delu.
- ✓ Spodbujajte soodločanje delavcev v zadevah v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu in pristojnih organih (npr. svet delavcev, odbor za varnost in zdravje pri delu, predstavniki za varnost in zdravje pri delu).
- ✓ Spodbujajte in organizirajte sodelovanje vseh zaposlenih pri odločanju, kateri ukrepi za preprečevanje psihosocialnih tveganj bi bili učinkoviti in naj bi se sprejeli.

RAVEN: **Lokalna** **Nacionalna** KDO: **Delodajalci** **Sindikati**

Pomen zakonodaje in sodelovanja

Preprečevanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj v izobraževanju zahteva trden pravni okvir in učinkovito sodelovanje med sindikati in delodajalci. Zakonodaja postavlja temelj varnega delovnega okolja. Ima ključno vlogo pri določanju jasnih standardov, opredelitvi obveznosti in mehanizmov za zagotavljanje zdravja, varnosti in dobrega počutja zaposlenih v izobraževanju. Vendar pa samo pravni ukrepi niso dovolj. Njihov uspeh je odvisen od uporabe v praksi na podlagi nenehnega dialoga, zaupanja in skupne zavezanosti znotraj sektorja.

Delovne pogoje v izobraževanju oblikuje dnevna realnost. Sodobni izobraževalni sistemi se srečujejo z vse večjimi pritiski, kot so delovna obremenitev, pomanjkanje kadra, digitalne zahteve in kompleksnost potreb v razredu, ki učitelje odvrta od njihovega osnovnega poslanstva: poučevati in podpirati učenje. Če se administrativno breme nenadzorovano povečuje in je učiteljeva avtonomija omejena, se povečuje stres in zmanjšuje zavzetost. To ne škoduje samo zdravju in varnosti zaposlenih pri delu, temveč tudi zmanjšuje kakovost izobraževanja.

S sodelovanjem lahko socialni partnerji v izobraževanju prevzamejo skupno odgovornost za ustvarjanje okolja, v katerem so zaposleni spoštovani ter dobijo ustrezno podporo in poklicni prostor, v katerem se lahko osredotočijo na poučevanje. Sodelovanje omogoči zmanjšanje različnih bremen, spodbuja avtonomijo učiteljev in zagotovi, da prizadevanja za preprečevanje psihosocialnih tveganj temeljijo na dejanskih izkušnjah, pridobljenih na delovnem mestu.

Če gresta zakonodaja in sodelovanje z roko v roki, se krepi. Lahko vzpostavi kulturo dobrega počutja, v kateri je preprečevanje del vsakodnevne prakse in v kateri lahko ravnatelj, učitelji in strokovni delavci poklicno uspevajo.



Ukrepite!

- ✓ Proaktivno sodelujte pri preprečevanju in reševanju vprašanj v zvezi s psihosocialnimi nevarnostmi v okviru socialnega dialoga in kolektivnih pogodb.
- ✓ Zunaj okvirov obstoječe zakonodaje spodbujajte kulturo preprečevanja in kolektivni etos za obravnavno psihosocialnih tveganj v izobraževanju.
- ✓ Sodelujte z inšpektorati za delo in zagovarjajte vključitev psihosocialnih nevarnosti v izvajanje inšpekcijskega nadzora s podpornim pristopom.

RAVEN:

Lokalna

Nacionalna

KDO:

Delodajalci

Sindikati

Od leta 2022 Mednarodna organizacija dela (MDO) priznava varno in zdravo delovno okolje kot temeljno načelo in človekovo pravico.

Zakonodajni okviri:

Mednarodni

Mednarodne konvencije se uporabljajo samo v državah, ki so jih formalno ratificirale in vključile njihove določbe v nacionalno zakonodajo.

Evropski

Nacionalni

Okvirna direktiva o enakosti 2000/78/ES

Njen cilj je zagotavljanje enake obravnave posameznikov in boj proti neposredni in posredni diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu.

Konvencija št. 187 – spodbujanje varnosti in zdravja pri delu

- Spodbuja preventivni odnos na področju varnosti, tudi v zvezi z nastajajočimi tveganji, kot so psihosocialna tveganja;
- Podpira vključevanja duševnega zdravja v nacionalne sisteme varnosti in zdravja pri delu.

Druge posamezne direktive, pomembne za psihosocialna tveganja

Nekaj primerov:

- Direktiva o delovnem času 2003/88/ES
- Direktiva o delu s slikovnimi zasloni 90/270/EGS
- Direktiva 94/33/ES o varstvu mladih ljudi pri delu
- Direktiva o delovnih mestih 89/654/EGS

Omembe psihosocialnih tveganj v nacionalnih strategijah za varnost in zdravje pri delu po vsej EU

Preveri zemljevid (str. 65) [TUKAJ](#)

Člen 151 PDEU

Zahteva, da si države članice prizadevajo za izboljšanje delovnih pogojev.

Konvencija št. 155 – o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju

- Zajema vsa zdravstvena tveganja na delovnem mestu, vključno s psihosocialnimi nevarnostmi.
- Zahteva varno delovno okolje in soodločanje delavcev o politikah varnosti in zdravja pri delu.

Konvencija št. 190 – odprava nasilja in nadlegovanja

- Neposredno obravnava psihosocialna tveganja zaradi nasilja, nadlegovanja in ustrahovanja;
- Zagotavlja varno, spoštljivo delovno okolje, v katerem se upoštevatava zdravje in varnost pri delu.

Okvirna direktiva o varnosti in zdravju pri delu 89/391/EGS

Določa splošne obveznosti delodajalca v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, med drugim:

- Obvladovanje vseh vrst tveganj, vključno s psihosocialnimi, s sprejetjem preventivnih ukrepov;
- Izvajanje ocene tveganj za prepoznavanje in obravnavo nevarnosti na delovnem mestu v posvetovanju z zaposlenimi;
- Izvajanje ustreznih postopkov in ukrepov za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih bolezni.

Izziv/pomanjkljivost

Obstoječe nedoslednosti pri opredelitvah pojmov in terminologiji v zvezi s psihosocialnimi tveganji (npr. psihosocialna tveganja, psihosocialne nevarnosti, psihosocialni dejavniki), ki bi lahko povzročile zmedo na ravni politike in na delovnem mestu

Ukrepite!

✓ Pozivajte k oblikovanju in izvajanju jasnih in celostnih okvirov politike na področju psihosocialnih tveganj in pri tem sodelujte.

RAVEN: **Lokalna** **Nacionalna** **Evropska** KDO: **Delodajalci** **Sindikati**

✓ Podprite ravnatelje in strokovne delavce pri razumevanju, prepoznavanju in preprečevanju psihosocialnih tveganj s priročnikom za izvajanje in praktičnim vodenjem.

RAVEN: **Lokalna** KDO: **Delodajalci** **Sindikati**

Ocena tveganja

Za določitev psihosocialnih tveganj je pomembno preučiti vse vidike dela ob upoštevanju naslednjega:

- kaj bi lahko povzročilo poškodbe ali škodo;
- ali je mogoče odpraviti psihosocialne nevarnosti in – če ne –;
- kateri preventivni ali varnostni ukrepi so ali bi morali biti uvedeni za obvladovanje tveganj.

Vir: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_81_Risk_assessment



Ukrepite!

- ✓ Zagotovite, da se bodo psihosocialna tveganja ocenjevala kot del neprekinjenega cikla obvladovanja tveganj.
- ✓ Zagotovite, da bo okvir za ocenjevanje tveganj, ki ga boste uporabili v svojem okolju, vključeval psihosocialna tveganja.
- ✓ Če splošna ocena tveganja ne omogoča temeljitega prepoznavanja psihosocialnih tveganj, razmislite o izvedbi dodatne specifične ocene psihosocialnih tveganj.

RAVEN:

Lokalna

Nacionalna

KDO:

Delodajalci

Sindikati



Izziv/pomanjkljivost

V večini držav so ocene tveganj večinoma osredotočene na fizična tveganja.

Ali ste vedeli?

Orodja OiRA so brezplačna spletna orodja za izvajanje ocene tveganja v vaši izo-brazevalni ustanovi.

TUKAJ preverite, ali je orodje OiRA na voljo v vaši državi in jeziku.



Kaj pa, če orodje OiRA ni na voljo v vaši državi?

Kot socialni partner v izobraževanju lahko zaprosite za evropska orodja OiRA in sodelujete pri njihovem prenosu v nacionalni okvir.

Izvedite več!





Sledite 5-stopenjskemu pristopu k ocenjevanju tveganj

1

Psihosocialne nevarnosti lahko razdelimo v tri glavne skupine:

- **Nevarnosti, povezane z vsebino dela** – Velika delovna obremenitev, nezadostna avtonomija, nejasne vloge in nezadostna podpora ustvarjajo pritisk in negotovost;
- **Organizacijske nevarnosti** – Slabo vodenje, negotovost zaposlitve, nepoštena obravnava, več delovnih prostorov in negativno fizično okolje prispevajo k občutku nestabilnosti in nezadovoljstvu;
- **Socialne nevarnosti** – Ustrahovanje, nadlegovanje, slaba komunikacija in agresija na delovnem mestu škodujejo odnosom in ustvarjajo toksično delovno kulturo.

2

- Vključuje ocenjevanje obstoječih psihosocialnih tveganj (resnosti in verjetnost nastanka škode) in njihovo razvrščanje po prednosti glede na njihov pomen.

Resnost in verjetnost tveganja se lahko med izobraževalnimi ustanovami in znotraj njih razlikujeta.

- Nekateri zaposleni so lahko bolj izpostavljeni kot drugi. Upoštevajte:

- Naravo delovnega mesta in določene poklicne vloge (npr. učitelji, podporno osebje v izobraževanju, akademiki, raziskovalci, administrativno osebje);

- Posebne ranljivosti zaposlenih (npr. jezik, starost, kultura, invalidnost) in njihove večplastne interakcije.

3

- Zahteva ugotavljanje ustreznih ukrepov za odpravljanje ali obvladovanje psihosocialnih tveganj v ustreznem časovnem okviru.

4

- Vzpostavljane preventivnih in varnostnih ukrepov s prednostnim načrtom. Nekateri ukrepi bodo morda zahtevali sodelovanje drugih akterjev, kot so učenci in starši. Zagotavljanje sodelovanja vseh akterjev v izobraževalnem sistemu je bistveno za doseganje pozitivne spremembe v sektorju.

5

- Izobraževalna okolja se zelo hitro spreminjajo in tveganja se lahko skozi čas spremenijo. Zato je pomembno, da se ocena redno pregleduje in s tem zagotovi, da je posodobljena, in da se oceni, kateri ukrepi so bili uspešni in katere je treba izboljšati.

Stopnja 5: Spremljanje in pregledovanje

Stopnja 4: Ukrepanje

Stopnja 3: Odločanje o preventivnih ukrepih

Stopnja 2: Ocenjevanje psihosocialnih tveganj in njihovo razvrščanje po prednosti

Stopnja 1: Prepoznavanje psihosocialnih nevarnosti in ogroženih oseb

Izvajanje in spremljanje rezultatov

Evropski sindikalni odbor za izobraževanje (ETUCE) in Evropska federacija delodajalcev v izobraževanju (EFEE) sta odločena zagotoviti, da bodo te smernice postale koristno in praktično orodje za vse socialne partnerje v izobraževanju. V ta namen bosta obe organizaciji aktivno promovirali in razširjali smernice med nacionalnimi članicami, in sicer v okviru skupnih pobud ali posamičnih ukrepov na nacionalni ali regionalni ravni. Poleg tega bodo smernice prevedene v več evropskih jezikov, da bodo lahko dosegle širše občinstvo.

ETUCE in EFEE pozivata institucije EU in nacionalne vlade k tesnemu sodelovanju in socialnemu dialogu, pa tudi k zagotavljanju ustreznega financiranja in virov za izobraževanje, da bo izvajanje teh smernic v celoti podprto in trajno.

ETUCE in EFEE pozivata organizacije članice k aktivni vlogi pri deljenju smernic v njihovem okolišu. Spodbujamo vse članice, da ozaveščajo o izvajanju smernic in ga podpirajo, pa naj bo to prek sindikalnih podružnic, združenj delodajalcev, na usposabljanjih ali sestankih na delovnem mestu.

Te prenovljene smernice pomenijo začetek posodobljenega pristopa od spodaj navzgor za sodelovanje na področju zdravja in varnosti pri delu. Naša želja je, da bi bile te smernice živ instrument in praktični vir, ki se bo razvijal glede na potrebe in izkušnje uporabnikov.

V ta namen ETUCE in EFEE pozdravljata nenehno zagotavljanje povratnih informacij njunih članic. Predlogi za izboljšave, primeri dobrih praks in pridobljene izkušnje z izvajanjem so dragoceni in jih lahko kadar koli posredujete. Na voljo je namenski obrazec za povratne informacije, s katerim bomo lahko prispevke zbirali na strukturiran in dostopen način.

Vse povratne informacije bosta skupaj pregledala ETUCE in EFEE in jih vsako leto predstavila Odboru za evropski sektorski socialni dialog v izobraževanju (ESSDE) v nadaljnjo obravnavo.

Poleg tega bo po petih letih v sodelovanju z nacionalnimi članicami izvedena splošna ocena izvajanja in učinka smernic.



Ste uporabili smernice?

Sporočite nam povratne informacije



<https://emea.dcv.ms/ec014ixDVC>



EVROPSKI SINDIKALNI ODBOR ZA IZOBRAŽEVANJE
EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION

Boulevard Bischoffsheim, 15
B-1000 Brussels, Belgija
www.csee-etuce.org



EVROPSKA FEDERACIJA DELODAJALCEV V IZOBRAŽEVANJU
EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

Rue du Commerce 124
B-1000 Brussels, Belgija
www.educationemployers.eu