



Povzetek projekta Po kreativni poti do znanja 2017 – 2020, 1. odpiranje, za namen objave in predstavitve na spletni strani sklada

1. Polni naslov projekta: Zadovoljevanje psiholoških potreb na delovnem mestu
2. V katero področje na prvi klasifikacijski ravni KLASIUS-P se uvršča projekt glede na vsebinsko zasnovano (neustrezno področje izbršite):

3 - Družbene, poslovne, upravne in pravne vede

2. V sodelovanju z:

Univerza v Ljubljani, Kreatir, Ksenja Jaklič s.p. in Ljubljanski Univerzitetni Inkubator d.o.o.

3. Besedilo:

- Opredelite problem, ki se je razreševal tekom izvajanja projekta

Četrty odstavek Vizije Slovenije 2050 govori o viziji sreče, blaginje in kakovostnega življenja za vse prebivalce Republike Slovenije. Povprečen Slovenec na leto preživi kar 1750 ur, oziroma 29,9% svojega budnega časa na delovnem mestu – le-to pa zanj seveda ni zgolj vir zaslužka, temveč predstavlja pomemben dejavnik psihičnega zdravja oziroma v vse več primerih nezdravja.

Psihični pritiski in preobremenitve na delovnem mestu lahko vodijo v stres, ki se ne kaže zgolj v nižjem zadovoljstvu zaposlenega in posledično tudi nižji produktivnosti v podjetju, temveč predvsem vplivajo na naše fizično zdravje. Stresna hormona adrenalin in kortizol zvišujeta možnost srčnega infarkta, možganske kapi ter nastanka sladkorne bolezni ter številnih drugih kroničnih bolezni. Raziskave na primer kar 80% rakavih obolenj pripisujejo prav posledicam stresa. Verjetno ni potrebno poudarjati, da je psihično in fizično zdrav delavec tudi boljši delavec.

Psihično blagostanje zatorej ni zgolj v našem osebny in pa nacionalnem interesu, temveč bi moralo postati vodilno merilo uspeha tudi v gospodarstvu. To namreč preko vseh svojih procesov in dejavnosti ustvarja okolje ter prakse, ki lahko na različne načine zadovoljujejo naše psihološke potrebe. Pri tem je potrebno poudariti, da ta cilj ni enostavno doseči, saj je doseganje psihičnega zdravja izredno kompleksne narave, in narekuje holističen pristop in globoko razumevanje individumov.

In prav to je bil izziv, ki smo ga s projektom načeli. Izredna multidisciplinarna pokritost s študijskimi področji nam je omogočila resnično celosten pristop do vprašanja: »Kako na delovnem mestu ustvariti okolje, ki bo podpiralo psihično blagostanje vseh zaposlenih?« Uporaba preizkušene metodologije šestfaktorskega modela eudaimoničnega blagostanja dr. Carol D. Ryff in pa njegova razširitev v smeri večjega poudarka na zadovoljevanju specifični psiholoških potreb posameznikov pa nam je dala večjo uporabno moč za prihodnje aplikacije v različnih okoljih, saj smo ob koncu projekta pridobili poglobljen seznam možnih intervencij za delodajalce in delojemalce za dvig lastnega psihološkega blagostanja.

- Opišite potek reševanja problema oz. kratek povzetek projekta

- Študentje so se podrobno seznanili s cilji projekta in šestfaktorskim modelom psihološkega blagostanja, prevedli PWBS vprašalnik v slovenščino ter pripravili dodatne relevantne načine merjenja zadovoljstva pri delu (vprašalnik delovne zavzetosti, ergonomske urejenosti delovnega okolja, merjenje časa sedenja, telesne aktivnosti, splošnega zdravja in izkušanja delovnega okolja v pisarnah). Vprašalnikom smo dodali tudi demografski del. PWBS vprašalnik smo spravili tudi v spletno obliko ter jo preko različnih kanalov razširili med splošno populacijo, ki je služila kot kontrolna skupina naši študiji.
- **Delovni obisk obeh partnerskih organizacij**, kjer so zaposlenim študentje razdelili vprašalnike, popisali fizične specifikacije delovnih okolij (osvetljenost, temperatura in utripanje luči) ter izvedli intervjuje z zaposlenimi.
- Na podlagi teh delovnih obiskov so študenti napisali **poročila** in iz njih izluščili ključne dejavnike vplivanja na psihološko blagostanje zaposlenih.
- **Študij literature** za najbolj učinkovite ukrepe in priporočila za dvig psihološkega blagostanja na delovnem mestu. Študenti so organizirali **seminar pri predmetu organizacijske psihologije** na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani, kjer se je skupaj s študenti psihologije ustvarilo nekaj predlogov za ukrepe. Le-te smo nato razdelili v naslednje skupine: psihološki del, fiziološki del, del, ki se je dotikal telesne dejavnosti zaposlenih, ergonomskega oblikovanja delovnega okolja, fizično-okoljskih dejavnikov pisarn ter oblikovanja prostora kot celote.
- **Statistična analiza** rezultatov PWBS vprašalnika.
- Finančna ocena najbolj smiselnih ukrepov, ki bo služila podjetjem za orientacijo pri implementaciji ukrepov v svoje delovno okolje.

- Navedite in opišite rezultate projekta ter njihov doprinos k družbeni koristnosti

Končni produkt je poglobljena študija psihološkega blagostanja na primeru startup podjetij v Sloveniji v okviru katere smo na jasn in razumljiv način pripravili sklop praktičnih ukrepov in priporočil za dvig šestih temeljnih psiholoških potreb zaposlenih: življenjskega smisla, osebne rasti, avtonomnosti, sprejemanje samega sebe, obvladovanja okolja in pozitivne medosebne odnose. Te ukrepe lahko uporabi vsako podjetje, ki želi nasloviti vprašanje psihičnega zdravja svojih zaposlenih predvsem z vidika preventive kroničnemu stresu in negativnim posledicam le-tega.

Ukrepi in priporočila pokrivajo vse elemente s katerimi se srečujejo zaposleni v svojem delovnem okolju (tako psihološke, kot tudi fiziološke, ergonomske, arhitekturne in kineziološke), zaradi česar je končni dokument prvi te vrste pri nas, če ne celo v svetu in s tem tudi trženjsko izredno zanimiv za organizacije, ki se ukvarjajo s svetovanjem (B2B). Kot osnovo za to nadgradnjo smo izvedli tudi nekaj finančnih analiz ukrepov, ki bodo partnerskima organizacijama služila kot osnova za odločanje o implementaciji teh ukrepov. Znanje in izkušnje, ter povečana osveščenost o pomenu psihičnega zdravja ter psihološkega blagostanja, ki so jih študentje in vpletene organizacije pridobile tekom projekta pa jim bodo služile tudi na njihovi nadaljnji poti ne glede na to ali bodo svoje sodelovanje na tem projektu nadaljevali tudi v prihodnosti.

4. Priloge



