

szkolimy
bezpłatnie

the calm
Human well-being

connect
with other people

active

learn

mindset

KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO

NIW
Narodowy Instytut Wolności

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich
NOWEFIO na lata 2021-2030

Rządowy Program
Fundusz Inicjatyw
Obywatelskich
na lata 2021-2030
NOWEFIO

Jak oceniać i identyfikować czynniki psychospołeczne w miejscu pracy?

Mateusz Warchał

Czynniki psychospołeczne w miejscu pracy

- Zaliczane są do kategorii czynników uciążliwych (czynnik uciążliwy to czynnik, który nie stanowi zagrożenia dla życia, ale obniża komfort pracy i może negatywnie wpływać na wydajność pracownika)
- Stanowią zagrożenie dla zdrowia pracownika, jeżeli ich natężenie oraz ekspozycja na działania zagraża homeostazie organizmu (zaburza jego równowagę)
- Ich rola nabiera znaczenia ze względu na oddziaływanie normy ISO 45003:2021 – zdrowie psychiczne w miejscu pracy
- Zmiany cywilizacyjne i wzrost stresogenności życia wpływa na wzrost zagrożeń psychospołecznych w pracy
- Ich znaczenie wzrasta w kontekście zdarzeń potencjalnie wypadkowych i wypadków przy pracy

Relacje: praca – zagrożenia psychospołeczne/stres – zdrowie psychiczne i jego profilaktyka podkreślane są w ostatnich latach przez WHO i OSHA

Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy – kategorie główne (WHO, 16 czerwca 2022)

wysokie wymagania dotyczące pracy

niepewność zatrudnienia

niska sprawiedliwość relacyjna i proceduralna

zastraszanie

niskie wsparcie społeczne w miejscu pracy

Rekomendacje/wytyczne WHO dotyczące profilaktyki zagrożeń psychospołecznych



Interwencje organizacyjne (np. elastyczne warunki pracy: work-life balance, ograniczanie stygmatyzacji w miejscu pracy – *diversity and inclusion*)



Szkolenia dla menedżerów i osób kierujących pracownikami z zakresu prawidłowej organizacji pracy



Działania profilaktyczne w zakresie BHP – identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka zawodowego, efektywne szkolenia wstępne i okresowe



Nowe wyzwania w zakresie identyfikacji i oceny ryzyka psychospołecznego w świetle zmian cywilizacyjnych

- Digitalizacja kontaktów (praca zdalna) powodująca izolację i zmianę modelu relacji społecznych
- Wielozadaniowość/poliwalencja w pracy
- Zmiany pokoleniowe, konflikty X, Y, Z, prezentyzm pokolenia Z oraz działanie zasady *diversity and inclusion*
- Oddziaływanie Dyrektyw UE – ochrona tzw. sygnalisty, work-life balance, dyrektywa o przejrzystych i przewidywalnych warunkach pracy – zmiany w przepisach K.p. w 2023 roku
- Zmiany od 1 stycznia 2022 r. – wypalenie zawodowe jako stan związany z pracą – nowa rewizja/klasyfikacja chorób - ICD-11 – wyzwanie interpretacyjne dla organizacji, służby BHP, pracowników, lekarzy i psychologów

Zagrożenia psychospołeczne w pracy - czynniki

ZAGROŻENIA PSYCHOSPÓŁECZNE	
Treść pracy	brak zróżnicowania lub krótkie cykle pracy, praca cząstkowa lub mało znacząca, praca poniżej kwalifikacji, wysoki poziom niepewności, stała ekspozycja na innych ludzi w trakcie pracy
Tempo i obciążenie pracą	przeciążenie lub niedociążenie pracą, wymuszone tempo pracy, znaczna presja czasu, nieprzekraczalne terminy jako stały element pracy
Harmonogram pracy	praca zmianowa, praca w nocy, sztywne godziny pracy, dyspetycyjność, długi dobowy czas pracy lub godziny pracy niedostosowywane do rytmów społecznych
Kontrola	znikomy udział w procesach decyzyjnych, brak wpływu na obciążenie pracą, tempo pracy, itp.
Środowisko i wyposażenie	niewystarczająca dostępność potrzebnego wyposażenia, jego nieadekwatność lub niesprawność, utrudnione fizyczne warunki pracy, takie jak brak miejsca, niewłaściwe oświetlenie, nadmierny hałas
Kultura i funkcja organizacyjna	niewłaściwa komunikacja, niski poziom wsparcia w rozwiązywaniu problemów i rozwoju osobistym, nieokreślone cele organizacyjne lub brak akceptacji tych celów
Relacje interpersonalne w miejscu pracy	izolacja społeczna lub fizyczna, niewłaściwe relacje z przełożonymi, konflikty interpersonalne, brak wsparcia społecznego, zastraszanie, molestowanie
Rola w organizacji	niejednoznaczność roli, konflikt roli oraz odpowiedzialność za innych ludzi
Przebieg kariery	stagnacja zawodowa lub niepewność co do ścieżki rozwoju, brak awansu lub zbyt wysoki awans, niskie wynagrodzenie, niepewność zatrudnienia, niski prestiż społeczny pracy
Relacja praca-dom	konflikt wymagań praca-dom, niski poziom wsparcia w domu, problemy wynikające z podwójnej kariery

Źródło: opracowanie na podstawie Leka, Griffiths i Cox, 2003

źródło: „Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview”. © World Health Organisation 2010



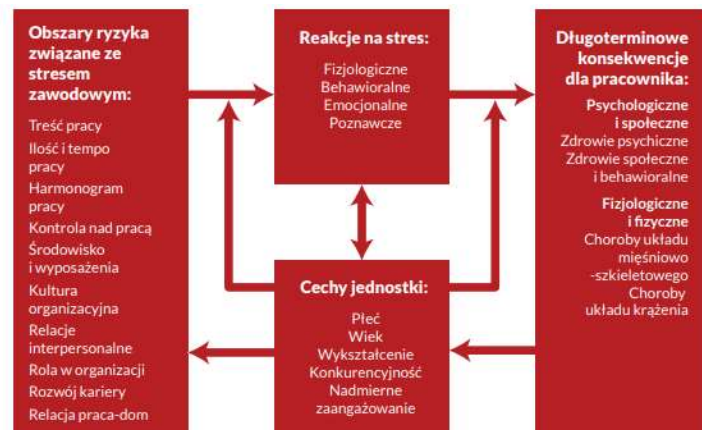
Identyfikacja i ocena czynników psychospołecznych – wyzwanie dla BHP i HR

- stresory to wydarzenia lub okoliczności, które wywołują u jednostki poczucie, że fizyczne lub psychiczne wymagania przerastają jej możliwości radzenia sobie w danej sytuacji
- ich najważniejszą cechą jest „kontrolowalność” czyli to, w jakim stopniu ich wystąpienie, przebieg i następstwa zależą od celowego działania osób zaangażowanych
- stresory dzielą się na typowe i atypowe
- stresory akceptowalne mogą stanowić cechę pracy

Mechanizmy powstawania ryzyka psychospołecznego



Jak zarządzać ryzykiem psychospołecznym?



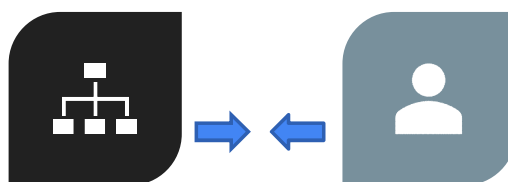
Źródło: opracowanie na podstawie Kompier i Marcellissen (1990)

źródło: „Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview”, © World Health Organisation 2010

Identyfikacja i ocena czynników psychospołecznych *step by step*



Krok 1:
Ustal wymagania i oczekiwania – opracuj/zaktualizuj opisy stanowisk pracy i zakresy obowiązków na stanowiskach



ORGANIZACJA PRACY
ŚRODOWISKO PRACY

KOMPETENCJE I
POTRZEBY PRACOWNIKA.
INTERPRETACJE
INDYWIDUALNE

Krok 2:
Opracuj metodologię identyfikacji i oceny czynników psychospołecznych – zorganizuj zespół HR i BHP



PROCEDURY



PRAKTYKI



DZIAŁANIA



KOMUNIKACJA

Krok 3:
Wybierz metodę identyfikacji i oceny czynników psychospołecznych – ustal jej wpływ na cele długoterminowe i inne obszary działań

Zastosuj rzetelne i trafne listy kontrolne do identyfikacji czynników. Oceń ryzyko zawodowe z uwzględnieniem zagrożeń psychospołecznych – nawet przy użyciu prostych, ale zrozumiałych metod – np.: parametrycznych. Rekomendowana metoda to RISK SCORE, gdzie $R(S) = P \cdot E \cdot S$

Powiązż stosowane metody z systemem zarządzania bezpieczeństwem i kulturą bezpieczeństwa pracy

Traktuj zagrożenia psychospołeczne jako kategorię „tu i teraz”. Przelóż identyfikację i ocenę czynników psychospołecznych na model BBS – szkolenia: Kaizen, 5S, 5Why, Bow-Tie

Kształtuj mentoring i transmisję międzypokoleniową. Uczymy się wzajemnie – doświadczeni pracownicy młodszych, a młodszy doświadczeni.

Krok 4: Dokonaj ewaluacji działań i ewentualnych korekt

- Pracodawcy, służba BHP, pracownicy często mylą pojęcia: stresor i stres
- Stresor jest mierzalny – czynniki psychospołeczne da się wyodrębnić przy pomocy analizy pracy i list kontrolnych
- Stres występujących jako skutek zagrożeń psychospołecznych jest stanem, a nie chorobą
- Aby czynnik stresogenny spowodował stres musi zachodzić związek przyczynowo-skutkowy między czynnikami uciążliwymi a szkodą (obiektywnie mierzalną)
- Wskazane czynniki korelują ze sobą, więc należy mierzyć ich natężenie, siłę, czas oddziaływania, itp.
- Skutki i przyczyny stresu często są mylone – w ocenie ryzyka zawodowego nie ocenia się narażenia na stres, tylko na czynniki stresogenne – stres jest stanem – skutkiem, a nie przyczyną – a jeżeli przyczyną, to wyłącznie pośrednią (różnice metodologiczne w ocenie ryzyka zawodowego)
- Czynniki stresogenne pozazawodowe nachodzą na czynniki zawodowe
- Łatwo przeszacować ryzyko – najczęściej myląc prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka od prawdopodobieństwa wystąpienia skutku (błąd metodologiczny)



Działania równoległe – stosowanie środków profilaktycznych ograniczających negatywny wpływ czynników psychospołecznych

Zastosowanie nowych przepisów Kodeksu pracy:

- Praca zdalna – stała/hybrydowa
- Urlop opiekuńczy
- Zwolnienie z pracy z powodu działania siły wyższej
- Informowanie o możliwości awansu
- Uwzględnianie wniosków o zmianę rodzaju pracy i formy zatrudnienia
- Uwzględnianie wniosków do elastyczną formę zatrudnienia i elastyczny czas pracy
- Zakaz delegowania poza stałe miejsce i pracy w godzinach nadliczbowych rodzica dziecka do lat 8
- Szczegółowe informowanie o warunkach zatrudnienia (zasady przechodzenia ze zmiany na zmianę, zasady przemieszczania się w przypadku różnych miejsc pracy, itp.)

Listy kontrolne/kwestionariusze do identyfikacji czynników psychospołecznych



NIERÓWNOWAGA WYSIŁKU I WYNAGRODZENIA (EFFORT-REWARD IMBALANCE; ERI)

Przedmiot pomiaru: Relacje między wysiłkiem a wynagrodzeniem jako determinanty dobrostanu

Mierniki:

3 jednowymiarowe skale: wysiłek (6 itemów dotyczących ilościowego/jakościowego obciążenia; całkowitego wzrostu; wymagań fizycznych); wynagrodzenia (11 itemów dotyczących aspektów finansowych, szacunku, kariery, bezpieczeństwa itp.); nadmiernego zaangażowania (6 lub 29 itemów)

OGÓLNY KWESTIONARIUSZ NORDYCKI (GENERAL NORDIC QUESTIONNAIRE; QPS NORDIC)

Przedmiot pomiaru: Czynniki psychologiczne/społeczne (jako potencjalne determinanty motywacji, zdrowia i dobrostanu)

Mierniki:

wymagania związane z pracą/ kontrola nad pracą; oczekiwania roli; przewidywalność pracy/osoby; interakcje społeczne; przywództwo; komunikacja; kultura/klimat organizacyjny; grupa robocza; zaangażowanie organizacyjne; kompetencje; preferowanie wyzwań; motyw pracy/ centralizacja; interakcje prywatne.

NARZĘDZIE WSKAŹNIKOWE HSE

(HSE INDICATOR TOOL; HSE)

Przedmiot pomiaru: Potencjalnie stresogenne warunki pracy

Mierniki:

6 podstawowych stresorów: wymagania, kontrola nad pracą, wsparcie, relacje, rola, zmiana.

KWESTIONARIUSZ TREŚCI PRACY (JOB CONTENT QUESTIONNAIRE; JCQ)

Przedmiot pomiaru: Zawartość treściowa zadań zawodowych respondentów z wykorzystaniem modelu powstawania stresu wskutek wysokich wymagań/niskiej kontroli nad pracą/niskiego poziomu wsparcia

Mierniki:

3 główne skale rozwoju stresu zawodowego: zakres decyzyjności; wymagania psychologiczne; wsparcie społeczne. 2 skale wymagań związanych z pracą: wysiłek fizyczny i niepewność zawodowa

INDEKS STRESU ZAWODOWEGO (OCCUPATIONAL STRESS INDEX; OSI)

Przedmiot pomiaru: Identyfikacja ryzyk związanych ze stresem

Mierniki:

cztery główne wskaźniki: wymagania kontrolne/ wysiłek jakiego wymaga praca (wymagania ilościowe; problemy w kontrolowaniu pracy); możliwości kontrolne (autonomia; kontakty; organizowanie realizacji zadań; dostęp do informacji); kompozycja pracy (kompletność funkcji; długość cyklu; mistrzostwo; złożoność poznawcza/ wysiłek umysłowy); inne ryzyka (niepewność; ograniczenia czasowe; dopasowanie wykształcenia kierunkowego/doświadczenia zawodowego; wysiłek emocjonalny/wyczerpanie).

PSYCHOSPOŁECZNE WARUNKI PRACY (PWP) (Widerszal-Bazyl i Cieślak)

Przedmiot pomiaru: Stresogenny wpływ psychospołecznych warunków pracy

Mierniki:

Trzy główne skale: wymagania związane z pracą (intelektualne, psychospołeczne i wynikające z przeciążenia); kontrola nad pracą (behawioralna/ poznawcza) oraz wsparcie społeczne. Dodatkowo dwie skale zaadaptowane z Kwestionariusza Stresu Zawodowego (Occupational Stress Questionnaire): dobrostan i potrzeba zmian.

Efektywne metody oceny ryzyka zawodowego w zakresie czynników psychospołecznych

- PN-N-18002
- JSA
- Graf Ryzyka

PN-N-18002

Szacowanie ciężkości następstw

Następstwa	Charakterystyka
O małej szkodliwości	Urazy i choroby, które nie powodują długotrwałych dolegliwości i absencji w pracy: czasowe pogorszenie stanu zdrowia.
O średniej szkodliwości	Urazy i choroby, które powodują niewielkie, ale długotrwałe lub nawracające okresowo dolegliwości i są związane z okresami absencji.
O dużej szkodliwości	Urazy i choroby, które powodują ciężkie i stałe dolegliwości i/lub śmierć.

PN-N-18002

Szacowanie prawdopodobieństwa następstw

Prawdopodobieństwo	Charakterystyka
Mało prawdopodobne	Następstwa zagrożeń, które nie powinny wystąpić podczas całego okresu aktywności zawodowej pracownika.
Prawdopodobne	Następstwa zagrożeń, które mogą wystąpić nie więcej niż kilkakrotnie podczas okresu aktywności zawodowej pracownika.
Wysoce prawdopodobne	Następstwa zagrożeń, które mogą wystąpić wielokrotnie podczas okresu aktywności zawodowej pracownika.

PN-N-18002

Wartościowanie ryzyka w skali trójstopniowej (PN-N-18002)			
	Ciężkość następstw		
Prawdopodobieństwo	Mała	Średnia	Duża
Mało prawdopodobne	Małe 1	Małe 1	Średnie 2
Prawdopodobne	Małe 1	Średnie 2	Duże 4
Wysoce prawdopodobne	Średnie 2	Duże 3	Duże 3

PN-N-18002

Działania profilaktyczne dla wartościowania ryzyka w skali trójwarstwowej		
Ryzyko	Wartościowanie ryzyka	Działania profilaktyczne
Duże	Niedopuszczalne	Jeżeli ryzyko zawodowe jest związane z już wykonywaną pracą, to działania w celu jego zmniejszenia trzeba podjąć natychmiast, np. przez zastosowanie środków ochronnych. Planowana praca nie może być rozpoczęta do czasu zmniejszenia ryzyka zawodowego do poziomu dopuszczalnego.
Średnie	Dopuszczalne	Zaleca się zaplanowanie i podjęcie działań, których celem jest zmniejszenie ryzyka zawodowego.
Małe		Konieczne jest zapewnienie, aby ryzyko zawodowe pozostało co najmniej na tym samym poziomie.

JSA

W analizie bezpieczeństwa pracy (ang. *job safety analysis*) ryzyko jest zależne od klasy konsekwencji oraz prawdopodobieństwa, które zostało uszczegółowione jako suma częstotliwości (ekspozycji), prawdopodobieństwa zdarzenia oraz możliwości uniknięcia szkody.

Prawdopodobieństwo (P) obliczamy ze wzoru:

$$P = F + O + A$$

F – częstotliwość występowania zdarzenia

wartość	charakterystyka
1	<1 raz w roku
2	1 w roku
3	1 raz w miesiącu
4	1 raz w tygodniu
5	Codziennie

O – prawdopodobieństwo zdarzenia

wartość	charakterystyka
1	Nieistotne
2	Mało prawdopodobne
3	Wyobrażalne
4	Prawdopodobne
5	Zwykłe

A – możliwości uniknięcia szkody

wartość	charakterystyka
1	Oczywiste
2	Prawdopodobne
3	Możliwe
4	Niezbyt możliwe
5	Niemożliwe

Konsekwencje zdarzenia - C

<i>klasa</i>	<i>opis</i>	<i>charakterystyka</i>
C 1	Nieznaczne	Nie powoduje niezdolności do pracy
C 2	Marginalne	Krótką niezdolność do pracy
C 3	Poważne	Dłuższą niezdolność do pracy
C 4	Bardzo poważne	Śmierć

Wartość ryzyka

1-2 – ryzyko pomijalne

3-5 – ryzyko akceptowalne

6-8 – ryzyko nieakceptowane

<i>klasa konsekwencji</i>	<i>prawdopodobieństwo konsekwencji</i>				
	P = 3 – 4	P = 5 – 7	P = 8 – 10	P = 11 – 13	P = 14 – 15
C 1	1	2	3	4	5
C 2	2	3	4	5	6
C 3	3	4	5	6	7
C 4	4	5	6	7	8

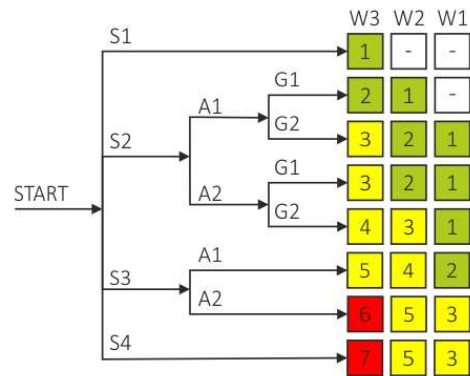
Metoda – Graf Ryzyka

S - wielkość skutków zdarzenia

A - eskpozycja

G - możliwość ochrony przed zagrożeniem

W - prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanego zdarzenia



Dziękuję za uwagę

thecal.m.pl / fundacja@fkb.edu.pl / 695 024 880

 **KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**

 **NIW**
Narodowy Instytut Wolności
Instytut Promocji i Wspierania

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Funduszy Inicjatyw Obywatelskich
NOWEFIO na lata 2021-2030

 **NOWE FIO**
Rządowy Program
Funduszy Inicjatyw
Obywatelskich
na lata 2021-2030