

szkolimy
bezpłatnie

the calm

Human well-being



**KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

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
NOWE FIO

The image features a hand placing a white puzzle piece with a blue person icon into a larger grid of puzzle pieces, each containing a person icon. The background is a light blue color with a repeating pattern of these puzzle pieces. The text is overlaid on the central part of the image.

Znaczenie zdrowia psychicznego w miejscu pracy

Mateusz Warchał

Dlaczego profilaktyka zdrowia psychicznego pracowników jest obecnie tak aktywnym społecznym tematem?

- Rekomendacje WHO – szczególnie w kontekście pandemii COVID-19
- Rekomendacje MOP
- Oddziaływanie normy ISO 45003:2021
- Zwiększona dynamika
- Wrastająca liczba tzw. psychiatrycznych zwolnień lekarskich

Wszystko to przekłada się na badania i analizy OSHA – relacje: praca – zagrożenia psychospołeczne/stres – zdrowie psychiczne i jego profilaktyka



Zdrowie psychiczne według WHO

Zdrowie psychiczne to dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny człowieka, a także zdolność do rozwoju i samorealizacji.

Zdrowie psychiczne nie oznacza zatem jedynie braku choroby. Obecnie stosowana definicja wynika z koncepcji **salutogeny** – zachowanie zdrowia jest ważniejsze niż leczenie choroby. Stan zdrowia i choroby występuje na kontinuum – nie można być albo zdrowym albo chorym. Podejmujemy działania zmierzające w kierunku utrzymania zdrowia, głównie wtedy, kiedy jesteśmy chorzy, a w kierunku choroby (głównie nieświadomie), bo nie dbamy o zdrowie. Taki cykl występuje przez całe życie.



Zdrowie psychiczne w środowisku pracy (badanie przeprowadzone w kwietniu 2021 roku na grupie 1000 respondentów w ramach kampanii edukacyjno-informacyjnej „Zrozum. Poczuj. Działaj!”)

80,5% pracodawców uważa, że stres jest głównym czynnikiem sprzyjającym powstawaniu lub wzmacnianiu zaburzeń psychicznych wśród pracowników

89,6% badanych uważa, że pracodawca powinien wprowadzić programy wspierające zdrowie psychiczne pracowników

71% pracowników i **96%** pracodawców uważa, że pracodawca powinien zainteresować się samopoczuciem pracowników

Źródła nadmiernego stresu przyczyniającego się do zwiększenia ryzyka rozwoju nowych schorzeń psychicznych lub zaostrzenia już istniejących (Raport WHO, 16 June 2022 „Reshaping work environments to promote and protect”)

bezrobocie

dyskryminacja w
dostępie lub
wykonywaniu pracy

złe warunki pracy

Zagrożenia dla zdrowia psychicznego w miejscu pracy (WHO, 16 czerwiec 2022)

wysokie wymagania dotyczące pracy

niepewność zatrudnienia

niska sprawiedliwość relacyjna i proceduralna

zastraszanie

niskie wsparcie społeczne w miejscu pracy

Rekomendacje/wytyczne WHO dotyczące profilaktyki zdrowia psychicznego w miejscu pracy



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



Szkolenia dla menedżerów z zakresu zdrowia psychicznego (wzmacniające wiedzę, umiejętności, postawy i zachowania przełożonych, dzięki czemu będą mogli lepiej wspierać potrzeby pracowników w zakresie zdrowia psychicznego)



Interwencje dla pracowników zwiększające zdolności radzenia sobie (czyli rezyliencję) - np. szkolenia w zakresie radzenia sobie ze stresem, a także strategie promujące aktywność fizyczną w czasie wolnym)

Zarządzanie organizacją = zarządzanie zdrowiem psychicznym pracowników – *activity proposal*

1. Zarządzanie systemowe i operacyjne organizacją

2. Kształtowanie kultury organizacji – kultury zdrowej pracy

3. Kształtowanie klimatu bezpieczeństwa pracy – stosunek pracowników do bezpieczeństwa:

- identyfikacja i ocena zagrożeń psychospołecznych
- programy wellbeing oraz EAP – systemowe zarządzanie stresem - kontekst normy ISO 45003:2021
- zarządzaniem stresem indywidualnym
- kształtowanie prozdrowotnych postaw



Nierozwojowe i niekonstruktywne mechanizmy zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi

Organizacyjne:

- uciekanie od analizy prawdziwych źródeł i rozwiązywania problemów: skupianie się na raportowaniu, sprawozdaniach, liczbach. Stosowanie artefaktów bez pokrycia, typu: *safety first*, nadmierne skupianie się na analizach typu KPI
- nadmierna formalizacja procedur
- błędy w ocenie ryzyka stresogenności pracy: niedoszacowanie/przeszacowanie czynników

Indywidualne:

- bezosobowe, zadaniowe i rutynowe podejście do wykonywania pracy
- pozorowanie pracy
- stosowanie mechanizmów obronnych



Nowe wyzwania w ocenie ryzyka psychospołecznego w świetle zmian cywilizacyjnych

- Kontekst epidemii COVID-19 – obecnie: bardziej skutki niż zagrożenia
- Kontekst zagrożenia kryzysem gospodarczym
- 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, dyrektywy o transparentnych i przewidywalnych warunkach pracy – zmiany w przepisach K.p.
- Zmiany od 1 stycznia 2022 r. – wypalenie zawodowe jako stan związany z pracą – nowa rewizja/klasyfikacja chorób - ICD-11 – wyzwanie interpretacyjne dla organizacji, pracowników, lekarzy i psychologów

Zagrożenia psychospołeczne w pracy - czynniki

ZAGROŻENIA PSYCHOSPOŁECZNE	
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, dyspozycyjność, 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 ról, konflikt ról 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

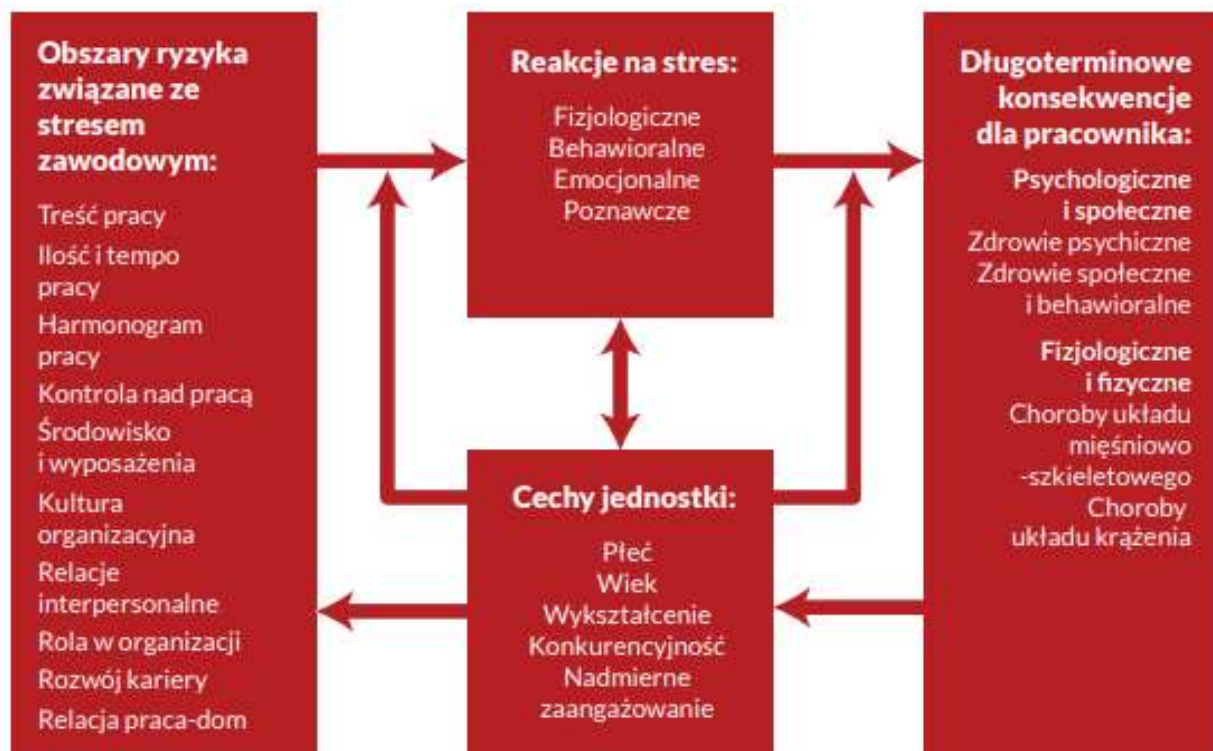
źródło: „Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview”. © World Health Organisation 2010



Identyfikacja i ocena czynników stresogennych (stresorów) – 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

Jak zarządzać ryzykiem psychospołecznym?



Źródło: opracowanie na podstawie Kompier i Marcellisen (1990)

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

Najczęstsze objawy nadmiernego stresu w pracy

- ból głowy
- bóle mięśniowo-szkieletowe
- omdlenia
- zawroty głowy
- problemy ze snem
- dolegliwości żołądkowo-jelitowe
- uczucie niepokoju
- stany lękowe
- problemy z koncentracją, pamięcią, uwagą

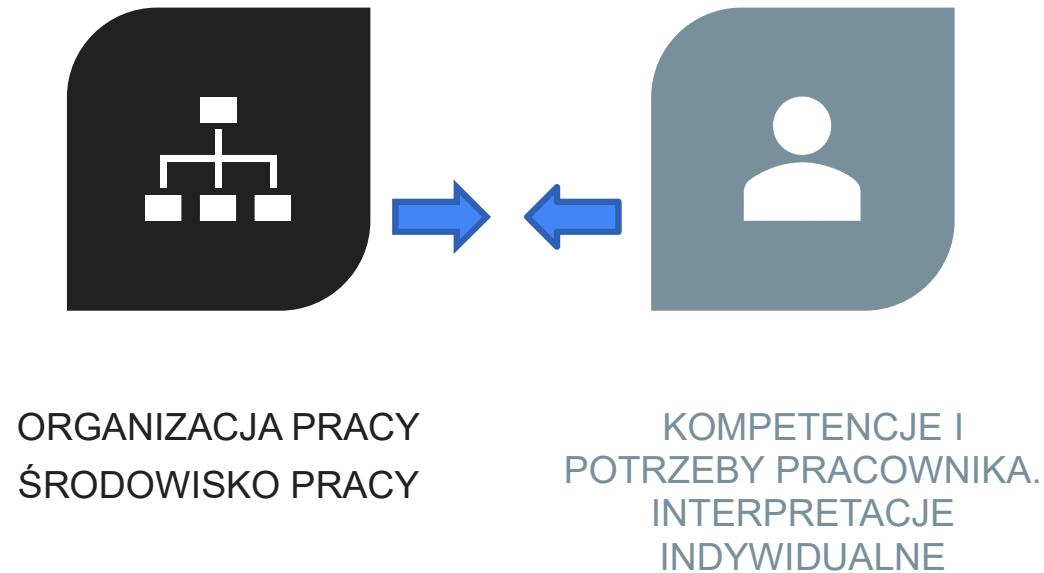


**Najczęstsze problemy
związane ze
zdrowiem
psychicznym
wynikające z
niekorzystnych
warunków pracy**

- zaburzenia adaptacyjne (pod postacią stresu)
- zaburzenia lękowe
- depresja
- nadużywanie alkoholu i substancji psychoaktywnych
- wypalenie zawodowe



Gdzie powstaje stres mogący wpływać na zdrowie psychiczne pracowników? – wymagania i oczekiwania – odpowiedź organizmu



Kultura bezpieczeństwa jako forma prewencji zagrożeń psychospołecznych i wsparcia zdrowia psychicznego



PROCEDURY



PRAKTYKI



DZIAŁANIA



KOMUNIKACJA

Co możemy zrobić, aby wspierać zdrowie psychiczne w miejscu pracy? – wyzwania dla organizacji, HR i służby BHP



Ocena ryzyka zawodowego z uwzględnieniem zagrożeń psychospołecznych – nawet przy użyciu prostych, ale zrozumiałych metod – np.: parametrycznych $R(S) = P \cdot E \cdot S$



Wdrożenie programów prozdrowotnych oraz wsparcia psychologicznego, w tym EAP. Wdrożenie debriefingu.



Traktowanie bezpieczeństwa psychospołecznej pracy jako kategorii „tu i teraz”. Obserwacja ryzyk. BBS



Wdrażanie mentoringu i transmisji międzypokoleniowej. Uczymy się wzajemnie – doświadczeni pracownicy młodszych, a młodzi doświadczonych.

Prewencja ryzyka stresogenności pracy

- Właściwy dobór pracowników - rekrutacja zewnętrzna i wewnętrzna – opracowanie profilu kompetencyjnego i kwalifikacyjnego kandydata, ustalenie wymagań na stanowisku pracy, miarodajne narzędzia do badania podatności na stres
- Właściwe określanie czynników ryzyka w skierowaniu na badanie profilaktyczne – wstępne
- Implementacja treści dotyczących ryzyka psychospołecznego w szkoleniach wstępnych z zakresu BHP
- Ocena ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników stresogennych
- Właściwy i efektywny onboarding
- Skuteczne i efektywne metody zapoznania pracownika z ryzykiem zawodowym
- Tworzenie programów adaptacji pracowniczej
- Tworzenie opisów stanowisk pracy i zakresów obowiązków
- Wdrożenie metod behawioralnych – BBS
- Wdrożenie programów EAP - **Employee Assistance Program**

Programy EAP

- **Korzyści dla pracownika** - stały dostęp do bezpłatnego doradztwa, pomoc w rozwiązywaniu problemów zawodowych i osobistych.
- **Korzyści dla pracodawcy** - zwiększenie zaangażowania i wydajności pracowników oraz poprawa atmosfery w miejscu pracy i relacji międzyludzkich.
- **Korzyści dla HR** - outsourcing usług wsparcia psychologicznego zapewniający pracownikom poufność i anonimowość



Funkcjonalność i efektywność EAP



- WHO zbadała efektywność EAP i stwierdziła, że *powinien być on stosowany jako skuteczny środek przeciwko stale rosnącemu stresowi związanemu z pracą w EU* (Gaston Harnois, WHO)
- zdrowi i zaangażowani pracownicy (szybkie odzyskanie pracownika w lepszej kondycji zdrowotnej) (Instytut Gallupa szacuje, że brak zaangażowania pracowników powoduje straty w produktywności na poziomie 46%)
- spadek absencji i niedyspozycji pracowników (badanie przeprowadzone przez „Confederation of British Industry“ wykazało, że przedsiębiorstwa korzystające z programu EAP mają około 2,6 dnia mniej zwolnień chorobowych na pracownika rocznie)

Zarządzanie stresem – profilaktyka zdrowia psychicznego pracowników

„Nie można zarządzać czymś, czego nie można zmierzyć”

Peter Drucker



Etap I. Właściwa interpretacja pojęcia stresu

- Stres – negatywny stan psychiczny o składnikach poznawczych i emocjonalnych (za: Cox, Griffiths i Rial-Gonzalez); rezultat wzajemnych oddziaływań między osobą a otoczeniem, ocenianych przez osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi (za: Lazarus i Folkman)
- Stresor – czynnik (zdarzenie, bodziec) wywołujący stres ze względu na swoje obiektywne właściwości lub – najczęściej – ze względu na sposób interpretacji tych cech przez osobę (ocena w kategorii zagrożenia lub wyzwania); może mieć źródło w środowisku (stresor zewnętrzny) lub w podmiocie (stresor wewnętrzny)

Etap II: Identyfikacja i ocena czynników stresogennych (stresorów)

- 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



W zespole siła i ... deficyty: mechanizmy powstawania zachowań prozdrowotnych i antyzdrowotnych

Mechanizm naśladownictwa

Wzajemne uczenie się

Umiejscowienie kontroli - LoC

Proces grupowy

Ekonomia poznawcza (działanie na skróty, ułatwianie sobie pracy)



Dlaczego mierzenie czynników stresogennych stanowi wyzwanie i powoduje trudności interpretacyjne oraz błędy?

- Pracodawcy, służba BHP, pracownicy często mylą pojęcia: stresor i stres
- Stresor jest mierzalny – czynniki stresogenne da się wyodrębnić przy pomocy analizy pracy i list kontrolnych
- Stres – jest stanem, a nie chorobą
- Aby czynnik stresogeny spowodował stres musi zachodzić związek przyczynowo-skutkowy między czynnikami niebezpiecznymi, szkodliwymi i 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 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)



Dziękujemy

thecalm.pl / fundacja@fkb.edu.pl / 695 024 880



**KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

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
NOWE FIO