

Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy

**Stres w Twojej firmie?
Znajdź rozwiązanie!**

PROGRAM Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy



Stres zawodowy ze względu na jego negatywne konsekwencje stanowi na całym świecie poważny problem zdrowotny i ekonomiczno-społeczny. Wyniki badań dotyczące związków pomiędzy stresem zawodowym, a funkcjonowaniem pracownika, nie pozostawiają wątpliwości, co do szkodliwości chronicznej ekspozycji na dystres*.

Światowa Organizacja Zdrowia nazwała stres „chorobą stulecia”, ponieważ bardzo duży procent chorób cywilizacyjnych ma podłoże stresowe. Wypalenie zawodowe zostało wpisane do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11) z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2022 roku. O stresie powinniśmy rozmawiać, a tym bardziej mu przeciwdziałać, bowiem jego długotrwałe odczuwanie prowadzi do poważnych chorób, a nawet śmierci. Wysoki poziom stresu szkodzi nie tylko zdrowiu, ale również, w dłuższej perspektywie ma wpływ na wydajność i organizowanie czasu pracy. Chorzy i zmęczeni pracownicy są mniej produktywni, a także częściej nieobecni.

Podsumowane koszty społeczne i ekonomiczne wskazują na konieczność podejmowania działań prewencyjnych, które pozwalają ograniczyć narażenie na psychospołeczne zagrożenia w środowisku pracy (takie jak: mobbing, dyskryminację, nierówne traktowanie, molestowanie psychiczne, molestowanie seksualne, agresję, przemoc oraz stres, który jest ściśle związany ze wszystkimi wymienionymi patologiami środowiska pracy). W związku z tym wiele instytucji, firm i placówek budżetowych oraz samorządowych została zobligowana ustawowo do prowadzenia działań zapobiegawczych w tym zakresie. Dlatego rządy oraz organizacje pozarządowe coraz częściej dostrzegają problem zagrożenia czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy oraz starają się angażować w walkę z tymi zjawiskami, skutkującą poprawą warunków pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy, od wielu lat, podejmuje starania na rzecz ograniczania narażenia na czynniki psychospołeczne w środowisku pracy. Do działań na tym polu należy program profilaktyczny inspekcji pracy, adresowany do pracodawców i pracowników, mający na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy.

Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” stanowi kompleksowe działanie, składające się z kilku ścieżek (edukacyjna, analityczna, ocena ryzyka zawodowego oraz eliminacja zagrożeń). Jedną z nich są szkolenia dla pracowników i pracodawców, dotyczące m.in.: stresu, dyskryminacji, wypalenia zawodowego, zapobiegania mobbingowi. Oprócz zadań edukacyjnych, na życzenie uczestników programu można przeprowadzić też analizę sytuacji w przedsiębiorstwie pod kątem stresogenności cech pracy. Następnie wnioski z badań wykorzystywane są do prac nad obniżeniem lub całkowitym wyeliminowaniem stresorów występujących w danym zakładzie pracy. Ostateczne cele programu to: poszukiwanie bezpiecznych

i tworzenie przyjaznych warunków pracy dla właściwego funkcjonowania pracowników oraz dla ich dobrostanu, promocja standaryzowanych działań zachęcających pracodawców i pracowników do dbałości o zdrowie pracujących, wskazanie możliwości aktywnego działania w zakresie zwalczania i zapobiegania negatywnym skutkom oddziaływania zawodowych czynników psychospołecznych.

Cele programu Państwowej Inspekcji Pracy:

- popularyzowanie wiedzy na temat stresu, jego źródeł, przebiegu, spustoszeń jakie wywołuje w ludzkim organizmie i sposobów jego ograniczania,
- popularyzacja wiedzy na temat źródeł innych zagrożeń psychospołecznych takich jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, molestowanie seksualne, agresja i przemoc w miejscu pracy,
- upowszechnianie metod radzenia sobie z zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy,
- poprawa stosunków międzyludzkich w zakładach pracy, a tym samym stworzenie dobrego klimatu do pracy zespołowej i poprawa komfortu pracy.

Jak działa program?

Do programu profilaktycznego zapraszamy wszystkich zainteresowanych pracodawców. Udział w nim jest całkowicie bezpłatny.

Pracodawca przystępujący do programu profilaktycznego może wybrać jedną z trzech ścieżek realizacji programu w jego zakładzie pracy:

Ścieżka nr 1

W zakładzie pracy realizowane jest jedynie szkolenie nt. przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy.

Ścieżka nr 2

W zakładzie pracy realizowana jest jedynie analiza sytuacji w kontekście stresogenności cech pracy w przedsiębiorstwie poprzez:

- przeprowadzenie badania stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego (narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy);
- przygotowanie raportu zawierającego ocenę zagrożeń występujących w przedsiębiorstwie,
- przekazanie pracodawcy raportu, wskazanie dobrych praktyk mających na celu poprawę psychospołecznych warunków pracy.

Ścieżka nr 3

W zakładzie pracy realizowane jest szkolenie nt. przeciwdziałania stresowi i/lub innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy oraz badanie stresogenności cech pracy przy użyciu Skali Ryzyka Psychospołecznego.

Dodatkowo pracodawca może także zgłosić chęć przeprowadzenia ponownego badania stresogenności cech pracy, po którym zostanie przygotowany raport składający się dwóch części:

- oceny sytuacji w przedsiębiorstwie
- analizy porównawczej sytuacji wynikającej z badania nr 1 i nr 2.

Opis narzędzia – Skala Ryzyka Psychospołecznego

Metoda do badania ryzyka psychospołecznego „Skala Ryzyka Psychospołecznego” składa się z 3 podstawowych ankiet, które są jednakowe dla pracowników wszystkich sektorów i zawierają pytania dotyczące różnych aspektów funkcjonowania pracowników i środowiska pracy. Część 4 ankiety zawiera listę stresorów charakterystycznych dla określonej branży (np. bankowej, budowlanej, chemicznej, energetycznej, górniczej, handlowej, kulturalnej, łącznościowej, metalowej, naukowej i oświatowej, ochrony zdrowia, służby komunikacji miejskiej, spożywczej, transportowej, turystycznej).

Pierwsza część (A) zawiera wstęp i instrukcję dla osób badanych oraz pytania o dane demograficzne, takie jak: płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, miejsce zamieszkania, stanowisko, staż pracy, formę zatrudnienia, a także o status formalny w firmie.

Druga część (B) zawiera pytania dotyczące skutków ponoszonych przez pracodawcę i pracowników i odnosi się do takich zagadnień jak: samoocena stanu zdrowia, absencja, częstość ulegania wypadkom przy pracy, ocena zdolności do pracy, zadowolenie z siedmiu aspektów pracy (rodzaju wykonywanej pracy, sposobu zorganizowania pracy, warunków pracy, wynagrodzenia, możliwości rozwoju zawodowego, relacji z przełożonymi i relacji z kolegami/koleżankami), poziom zaangażowania w pracę (wraz z uzasadnieniem tego zaangażowania), jak również chęć zmiany pracy, działu lub stanowiska. Wyniki uzyskane na podstawie danych z tej części pozwalają, w połączeniu z wynikami pozostałych części narzędzia, na oszacowanie ryzyka psychospołecznego jakie ponosi pracodawca i pracownicy.

Trzecia część (C) nazwana roboczo „ankietą ogólną” zawiera 50 pytań dotyczących cech pracy, które mogą stanowić potencjalne zagrożenie psychospołeczne. Cechy te odnoszą się do dziewięciu grup zagrożeń wymienianych min. w projekcie PRIMA-EF (Zarządzanie Ryzykiem Psychospołecznym – Ramowe Podejście Europejskie, Międzynarodowa Organizacja Zdrowia, 2008), takich jak: związane z treścią pracy, obciążeniem pracą i tempem pracy, czasowymi ramami pracy, kontrolą, kulturą i funkcjami organizacji, stosunkami międzyludzkimi w pracy, rolą w organizacji, rozwojem kariery oraz relacją praca-dom. Osoby badane ustosunkowują się do każdej z wymienionych cech pracy na dwóch wymiarach: pierwszy – czy dana cecha występuje/nie występuje w ich miejscu pracy oraz drugi – jeśli dana cecha występuje, to na ile oceniają ją jako stresującą/nie stresującą.

* Gdy stres jest doświadczeniem pozytywnym, motywuje, mobilizuje i stymuluje rozwój, wówczas mówimy o eustresie (Selye, 1974). Jest to tak zwany „dobry stres” związany z występowaniem wzbudzających napięcie, lecz jednocześnie korzystnych zdarzeń, np. takich jak sukces w pracy (Ogińska-Bulik, 2009). Jego rola wydaje się być oczywista: eustres zwiększa motywację i przygotowuje organizm do wzmożonej aktywności (Ogińska-Bulik, 2009). Dystres natomiast ma negatywny wpływ na funkcjonowanie organizmu. Jest on zupełnym przeciwieństwem eustresu, wyczerpuje zasoby i ma niekorzystny wpływ na nasze funkcjonowanie.

CHCESZ WZIĄĆ UDZIAŁ W PROGRAMIE PIP?

**ZGŁOŚ SIĘ DO NAJBLIŻSZEGO OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
ADRESY I TELEFONY ZNAJDZIESZ [TUTAJ](#)**

Po więcej informacji o zagrożeniach psychospołecznych zapraszamy na stronę streswpracy.pl

