

4.6

Część 4

Dysfunkcje zarządzania kapitałem ludzkim

Dorota Molek-Winiarska*

Barbara Chomątowska**

Podejście do zagrożeń psychospołecznych i stresu w organizacjach w Polsce – wyniki badań własnych

Streszczenie

Głównym celem rozdziału jest ukazanie prezentowanego przez badane organizacje podejścia do zagrożeń psychospołecznych i wdrażania interwencji antystresowych oraz problemów, z którymi się mierzą w tym zakresie. W badaniu zastosowano metodę sondażową na próbie 408 organizacji w Polsce. Uzyskane wyniki wskazują, że ok. 10% organizacji analizuje zagrożenia psychospołeczne i poziom stresu pracowników, a 30% z nich podejmuje działania w celu ich redukcji. Głównym powodem braku wdrożeń interwencji jest niski poziom świadomości ze strony osób zarządzających wagi problemu, jakim jest stres związany z pracą. W podsumowaniu wskazano liczne zalecenia, które mogą wspomóc organizacje w radzeniu sobie z problemem zagrożeń psychospołecznych i stresu w pracy.

Słowa kluczowe: zagrożenia psychospołeczne, stres w miejscu pracy, interwencje antystresowe, ISO 45001:2018

* Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, ORCID: 0000-0001-8554-6771

** Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, ORCID: 0000-0002-6506-7922

The Approach to the Psychosocial Risks and Stress at Work in Polish Organizations – Field Study Results

Abstract

The main aim of this paper is to show the approach of examined organizations to the analysis and reduction of psychosocial risks and difficulties in the process of implementation of interventions. A survey study was conducted on the sample of 408 organizations of different sizes and sectors. Results showed that 10% of enterprises analysed psychosocial risks and work-related stress and about 30% implemented interventions aimed at reducing them. The main reason for the lack of implementations is a low level of awareness of the consequences of psychosocial risks on individual and organizational productivity. The paper presents some recommendations how to help companies in the proper assessment of psychosocial risks and in their management of implementations of stress-reduction interventions.

Keywords: psychosocial risks, work-related stress, stress management interventions, ISO 45001:2018

Wprowadzenie

W ostatnich dziesięcioleciach zmienił się nie tylko charakter pracy i zadań wykonywanych przez pracowników, ale i to, gdzie, kiedy, z kim i za pomocą jakich narzędzi je wykonują. Zmiany te mogą prowadzić i niejednokrotnie prowadzą do intensyfikacji zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W ostatnich latach rośnie znaczenie zagrożeń psychospołecznych, a szczególnie stresu, oraz ich oddziaływanie na zdrowie pracowników. W literaturze przedmiotu coraz dobitniej podkreśla się ich negatywne konsekwencje nie tylko dla pracowników, ale także dla przedsiębiorstw oraz społeczeństw. Bardzo ważne jest zatem podejmowanie działań w organizacjach, mających na celu ich ograniczenie.

Niniejszy rozdział skupia się na problematyce zagrożeń psychospołecznych i stresu oraz ich redukcji za pomocą interwencji antystresowych w polskich przedsiębiorstwach. Opracowanie składa się z dwóch części: teoretycznej oraz empirycznej. Jego głównym celem, oprócz przybliżenia istoty oraz konsekwencji zagrożeń psychospołecznych i stresu związanego z pracą, jest ukazanie prezentowanego przez badane organizacje podejścia do zagrożeń psychospołecznych (czynników ryzyka psychospołecznego) i wdrażania interwencji antystresowych oraz problemów, z którymi się mierzą w tym

zakresie. W badaniu zastosowano metodę sondażową na próbie 408 organizacji w Polsce. Stworzony został kwestionariusz ankiety, specjalnie dedykowany osobie, która ma najlepszą orientację w działaniach związanych z redukcją stresu w pracy.

Zagrożenia psychospołeczne i stres w miejscu pracy – pojęcie, przyczyny, skutki, przeciwdziałanie

Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) zagrożenia psychospołeczne i stres związany z pracą należą do bardzo ważnych wyzwań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. O takim stanie rzeczy decyduje ich istotny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, a także na funkcjonowanie oraz kondycję organizacji i gospodarki w różnych krajach¹. Zagrożenia psychospołeczne oraz stres to powszechne problemy. Potencjalnie mogą się pojawić w każdej organizacji, bez względu na rodzaj prowadzonej przez nią działalności czy jej wielkość. Podobnie może go doświadczyć każdy pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska, wykonywanych zadań, formy zatrudnienia itd. Pracownicy europejscy wskazują na zagrożenia psychospołeczne i stres w pracy jako jedne z głównych przyczyn złego stanu zdrowia związanego z pracą (obok chorób układu mięśniowo-szkieletowego)².

Według normy PN-ISO 45001:2018 zagrożenie to źródło, które może spowodować niekorzystny skutek dla stanu fizycznego, psychicznego lub poznawczego danej osoby³. W środowisku pracy człowiek może być narażony na wiele zagrożeń, tj.: fizycznych, biologicznych, chemicznych oraz psychospołecznych. Według T. Coxa i A. Griffiths zagrożenia psychospołeczne definiowane są jako te aspekty projektowania i zarządzania pracą, a także społecznego i organizacyjnego kontekstu pracy, które mogą potencjalnie prowadzić do negatywnych skutków fizycznych, psychicznych oraz społecznych u pracowników⁴. D. Merecz określa, że jest to „każdy rodzaj bodźca lub każda sytuacja, która za pośrednictwem procesów psychofizjologicznych może doprowadzić do szkody

¹ EU-OSHA, *OSH in Figures: Stress at Work – Facts and Figures*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2009.

² K. Nielsen *et al.*, *Healthy Workers, Thriving Companies – a Practical Guide to Wellbeing at Work. Tackling Psychosocial Risks and Musculoskeletal Disorders in Small Businesses*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg 2018, <https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view> (dostęp: 28.12.2019).

³ PN-ISO 45001:2018, *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania i wytyczne stosowania*, PKN, Warszawa 2019.

⁴ T. Cox, A. Griffiths, *The Nature and Measurement of Work-related Stress and Practice*, w: *Evaluation of Human Work*, J.R. Wilson, N. Corlett (eds.), London 2005.

w postaci pogorszenia samopoczucia, dobrego funkcjonowania i/lub zdrowia”⁵. W literaturze przedmiotu wskazuje się na różne aspekty pracy, które mogą stanowić potencjalne źródła zagrożeń psychospołecznych. Dzielone są one na dwie grupy: związane z treścią pracy (np. obciążenie pracą, czasowe ramy pracy) oraz kontekstem pracy (np. funkcja pełniona w organizacji, stosunki międzyludzkie w pracy, relacja dom–praca)⁶. W przypadku zagrożeń psychospołecznych bardzo ważne jest zwrócenie uwagi na mechanizm ich działania. W przeciwieństwie do większości zagrożeń występujących w miejscu pracy, oddziałujących na zdrowie pracownika w sposób bezpośredni, w oddziaływaniu zagrożeń psychospołecznych musi wystąpić czynnik pośredniczący, jakim jest stres⁷. To oznacza, że zagrożenia psychospołeczne mogą być źródłem stresu w pracy. Jest on definiowany m.in. jako stan psychofizyczny wynikający z ciągłej interakcji między wymaganiami stawianymi przez środowisko pracy a indywidualnymi zasobami pracownika⁸. Stres powstaje, gdy pracownik ocenia, że stawiane przed nim wymagania i oczekiwania nie przystają lub przekraczają możliwości, zasoby i potrzeby pracownika⁹ albo jeśli wiedza i zdolności jednostki czy grupy pracowników nie pasują do oczekiwań i kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa¹⁰. Stres w pracy prowadzi do wielu negatywnych konsekwencji na poziomie indywidualnym, organizacyjnym i społecznym. W zależności od podatności pracownika stres może: negatywnie oddziaływać na jego psychikę (smutek, złość, brak zadowolenia); organizm (choroby, uzależnienia); na relacje społeczne (konflikty, izolowanie się, niechęć do współpracy); obniżyć poziom zdolności poznawczych (problemy z koncentracją, pamięcią, obniżony poziom obiektywizmu, kreatywności). Wszystko to może znacząco rzutować na funkcjonowanie pracownika w organizacji i powodować u niego: spadek wydajności i jakości jego pracy, motywacji i zaangażowania¹¹, wzrost absencji chorobowej¹², wypadków przy pracy itd. W efekcie wzrastają koszty funkcjonowania całej organizacji. Z danych uzyskanych w różnych badaniach

⁵ D. Merecz: *Psychospołeczne cechy pracy: stresory i czynniki pozytywne*, w: *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Między wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski, D. Merecz (red.), Impuls, Kraków 2010, s. 23.

⁶ M. Widerszal-Bazyl, *Pojęcie ryzyka psychospołecznego w pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2009, nr 6, s. 6–8; T. Cox et al., *Research on Work-Related Stress*, Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000.

⁷ A. Stańczak et al., *Zagrożenia psychospołeczne a funkcjonowanie zawodowe pracowników sektora bankowego*, „Medycyna Pracy” 2014, nr 4(65), s. 507–519.

⁸ N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Difin, Warszawa 2006.

⁹ J. Barling et al., *Handbook of Work Stress*, SAGE Publications, New York 2005; M. J. Schabracq et al., *Handbook of Work and Health Psychology*, John Wiley & Sons, Chichester, West Sussex 2003.

¹⁰ S. Leka, A. Jain, *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organisation, Geneva 2010.

¹¹ A. Kucharska, Ł. Śmierciak, *Zagrożenia psychospołeczne. Poradnik dla pracodawców i specjalistów służby bhp*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2015.

¹² Z. Szubert et al., *Stres zawodowy a ryzyko absencji chorobowej na stanowiskach obsługi interesantów*, „Medycyna Pracy” 2009, nr 60(4), s. 259–271.

wynika, że koszty organizacyjne stresu w przeliczeniu na jednego pracownika mogą się wahać w granicach 130–1400 EUR rocznie¹³.

Konieczne jest w tej sytuacji podejmowanie działań w celu zapobiegania, eliminowania oraz ograniczania zagrożeń psychospołecznych i stresu. Odpowiedzialność za określenie odpowiednich działań w tym zakresie spoczywa na pracodawcy. Kodeks pracy w art. 15 nakłada na niego obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ta ogólna zasada została szczegółowo opisana w dalszych częściach Kodeksu (szczególnie w dziale X). Zgodnie z art. 207 pracodawca jest m.in. zobowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach (...) oraz działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń. Ponadto art. 226 zobowiązuje pracodawcę do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego¹⁴ związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, a także informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które się wiąże z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami¹⁵. Warto w tym miejscu podkreślić, że przepisy Kodeksu pracy nie precyzują pojęcia zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, a także nie wskazują w sposób bezpośredni, że należą do nich również zagrożenia psychospołeczne. Z jednej strony zachęca to do rozumienia ich w sposób bardzo szeroki i otwarty (z uwagi na pojawiające się nowe zagrożenia), z drugiej strony istnieje ryzyko, że niektórzy pracodawcy będą realizować wymienione obowiązki jedynie w odniesieniu do zagrożeń dobrze im znanych, „tradycyjnych”. Bardziej precyzyjne zalecenia dotyczące postępowania w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych i stresu zawarte są w innych dokumentach. Jednym z nich jest podpisane w 2004 r. z inicjatywy Komisji Europejskiej oraz przedstawicieli organizacji biznesowych Europejskie Porozumienie Ramowe dotyczące stresu związanego z pracą. W porozumieniu tym, zgodnie z dyrektywą ramową 89/391/EWG, sformułowano dwa główne cele: (1) zwiększenie świadomości i zrozumienia zjawiska stresu związanego z pracą przez pracodawców, pracowników i ich przedstawicieli oraz zwrócenie ich uwagi na oznaki mogące wskazywać na problem stresu związanego z pracą; (2) zapewnienie pracodawcom i pracownikom ram, które

¹³ J. Hassard *et al.*, *The Cost of Work-related Stress to Society: A Systematic Review*, „Journal of Occupational Health Psychology” 2018, vol. 23, no. 1, s. 1–17; EU-OSHA, *Calculating the Cost of Work-related Stress and Psychosocial Risks* 2014, https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks (dostęp: 29.12.2019).

¹⁴ Zgodnie z PN-ISO 45001:2018 „ryzyko zawodowe to kombinacja prawdopodobieństwa wystąpienia związanych z pracą zdarzeń niebezpiecznych lub narażeń oraz ciężkości urazu i dolegliwości zdrowotnych, które mogą być spowodowane przez zdarzenia lub narażenia”.

¹⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.

pozwolą identyfikować i zapobiegać lub rozwiązywać problemy towarzyszące stresowi związanemu z pracą¹⁶.

Zapobieganie, eliminacja i zmniejszanie problemu zagrożeń psychospołecznych oraz stresu związanego z pracą może obejmować różne działania. Jednym z rozwiązań wykorzystywanych w organizacjach są interwencje antystresowe. Są to zorganizowane działania mające na celu eliminację lub redukcję stresu zawodowego. W literaturze przedmiotu dzieli się je najczęściej na działania podejmowane na szczeblu organizacyjnym oraz skierowane bezpośrednio na pracowników¹⁷. Decyzje w zakresie wyboru programu, szczegółowych rozwiązań w jego ramach powinny być uzależnione od wielkości organizacji, rodzaju prowadzonej działalności, nakładów przeznaczonych na działania interwencyjne, a także od analizy występujących w danej organizacji stresorów¹⁸. Warto jednak pamiętać, że realizacja adekwatnych do potrzeb danej organizacji i jej pracowników interwencji to opłacalna inwestycja. Według T. Coxa i współpracowników 1 USD wydany na realizację interwencji antystresowej na poziomie jednostki przynosi do 5,5 USD zysku dla organizacji w następstwie wzrostu wydajności pracy i zmniejszenia siły objawów stresu¹⁹. Inne badania również potwierdzają efektywność interwencji²⁰ i zyski narastające w kolejnych latach od jej zakończenia²¹.

Metodyka badań własnych

Głównym celem prezentowanego badania była identyfikacja podejścia organizacji w Polsce do zagrożeń psychospołecznych (czynniki ryzyka psychospołecznego) i wdrażania interwencji antystresowych. W związku z tym zadano następujące pytania badawcze:

¹⁶ ETUC, *Implementation of the European Framework Agreement on Work-related Stress 2004*, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/implementation-european-framework-agreement-work-related-stress> (dostęp: 29.12.2019).

¹⁷ R.A. Graveling *et al.*, *A Review of Workplace Interventions that Promote Mental Wellbeing in the Workplace*, Draft Report, Institute of Occupational Medicine, Edinburgh 2005; R. Randall *et al.*, *Evaluating Organizational Stress Management Interventions Using Adapted Study Designs*, "European Journal of Work and Organizational Psychology" 2005, vol. 14, no. 1, s. 23–41.

¹⁸ D. Molek-Winiarska, *Organizacyjne i indywidualne programy zarządzania stresem*, „Współczesne Zarządzanie” 2010, nr 1, s. 116–134.

¹⁹ T. Cox *et al.*, *Badania nad stresem związanym z pracą*, Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Nottingham 2006, s. 111.

²⁰ EU-OSHA, *OSH in Figures*, *op.cit.*, s. 12, 114.

²¹ L. Gao *et al.*, *Economic Evaluation of a Randomized Controlled Trial of an Intervention to Reduce Office Workers' Sitting Time: The „Stand Up Victoria” Trial*, "Scandinavian Journal of Work Environment & Health" 2018, vol. 44, no. 5, s. 503–511.

1. Czy organizacje w Polsce badają czynniki ryzyka psychospołecznego oraz stres wśród zatrudnionych pracowników i w jaki sposób to robią?
2. Czy wobec zidentyfikowanych czynników ryzyka psychospołecznego i stresu organizacje podejmują działania interwencyjne?
3. Czy działania interwencyjne są wspierane przez zarząd (właściciela) organizacji?
4. Jakie są powody braku działań interwencyjnych wobec zidentyfikowanych czynników ryzyka psychospołecznego, stresu?

W badaniu zastosowano metodę sondażową. Stworzony został kwestionariusz ankiety dedykowany osobom, które w największym stopniu były zorientowane w zakresie podejmowanych działań dotyczących zagrożeń psychospołecznych oraz stresu w pracy. W niektórych organizacjach był to menedżer lub specjalista działu HR, w innych menedżer lub specjalista bhp, a w jeszcze innych członek zarządu albo właściciel. Każdorazowo dokładano starań, by osoba, która wypełniała kwestionariusz, rzeczywiście orientowała się najlepiej w kwestiach związanych z działaniami na rzecz zdrowia pracownika w danej organizacji. W przypadku braku pewności co do wiedzy respondenta proszono o podanie kontaktu do osoby dobrze zorientowanej bądź zrezygnowano z badania ankietowego. Kwestionariusz składał się z 12 zagadnień, w których podejmowano kwestie czynników ryzyka psychospołecznego oraz metod/narzędzi ich badania, a także rodzaju i częstotliwości podejmowanych interwencji redukujących stres. Pytano również o poziom wsparcia zarządu dla działań interwencyjnych, a także powody zaniechania takich działań w organizacjach wskazujących na ich brak. Rzetelność kwestionariusza mierzona współczynnikiem alfa Cronbacha została ustalona na poziomie 0,84, co jest wynikiem satysfakcjonującym dla tego narzędzia. Kwestionariusze były dystrybuowane na trzy sposoby. Około jedna trzecia respondentów otrzymała kwestionariusze mailowo, bezpośrednio na własny adres. Część osób wypełniło online kwestionariusz, do czego zostali zaproszeni poprzez prośbę wystosowaną do uczestników internetowych grup dyskusyjnych (HR, HRM, Menedżer, ZZL) na portalach networkingowych. Pozostałe kwestionariusze (ok. 50%) zostały wypełnione podczas bezpośrednich spotkań w ramach konferencji branżowych lub wizyt w organizacji. Badanie zostało przeprowadzone w latach 2015 (pilotaż) oraz 2016–2017 w przedsiębiorstwach sektora publicznego i prywatnego, znajdujących się w Polsce. Około 900 kwestionariuszy zostało wysłanych do różnych organizacji. Zwrotnych, prawidłowo wypełnionych uzyskano 408. W badaniach wzięły udział organizacje małe, średnie i duże – kryterium podziału stanowiła liczba osób zatrudnionych. Szczegółowa charakterystyka próby badawczej znajduje się w tabelach 4.6.1 i 4.6.2. Prezentowane wyniki są częścią większego projektu dotyczącego analizy interwencji antystresowych w kontekście częstotliwości ich wdrażania, rodzaju interwencji oraz skuteczności i efektywności zarządzania nimi.

Tabela 4.6.1.

Rozkład przedsiębiorstw z próby badawczej ze względu na wielkość (kryterium zatrudnienia)

Zmienna	Liczba	% próby
Ogółem	408	100
Mate (< 50 pracowników)	61	15
Średnie (50–250 pracowników)	112	27
Duże > 250 pracowników	235	58

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4.6.2.

Rozkład przedsiębiorstw z próby badawczej ze względu na sektor działalności

Charakterystyka zgodnie z PKD*	% próby
Przetwórstwo przemysłowe (C)	42.8
Handel hurt i detal; naprawa samochodów (G)	11.4
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)	11.4
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	5.1
Edukacja (P)	3.9
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	2.7
Górnictwo i wydobywanie	1.8
Informacja i komunikacja (J)	1.5
Administrowanie i działalność wspierająca (N)	1.5
Budownictwo	1.5
Pozostałe branże (sumarycznie)	5.2

* W próbie nie ma organizacji reprezentujących trzy branże: Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E), Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L), Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (T).

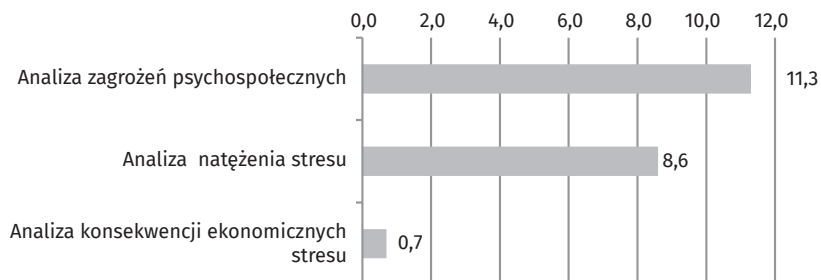
Źródło: opracowanie własne.

Prezentacja i dyskusja wyników badań

Z analizy danych wynika, że 46 spośród 408 (11,3%) organizacji dokonało analizy czynników ryzyka psychospołecznego, a 35 (8,6%) z nich dokonało oceny poziomu stresu swoich pracowników. W kontekście analizy konsekwencji ekonomicznych stresu (poziom absencji, wypadkowości, fluktuacji), szacowania kosztów stresu dokonały trzy (0,7%) przedsiębiorstwa (rysunek 4.6.1).

Rysunek 4.6.1.

Procentowy udział przedsiębiorstw w kontekście analiz czynników ryzyka psychospołecznego, natężenia i konsekwencji ekonomicznych stresu



Źródło: opracowanie własne.

Dane te ukazują, że jedynie niewielki odsetek organizacji zajmuje się analizą czynników ryzyka psychospołecznego i jego skutków. Szczegółowe informacje na temat dokonywanych przez organizacje analiz oraz używanych narzędzi ukazuje tabela 4.6.3. Można zauważyć, że prawie połowa organizacji dokonujących analizy zagrożeń psychospołecznych oceniła również natężenie stresu, zaś analiza wszystkich trzech czynników była przeprowadzona jedynie w dwóch organizacjach. Wśród zastosowanych narzędzi dominowały badania kwestionariuszowe, przy czym narzędzia te były zazwyczaj opracowywane wewnątrz organizacji. Jedynie niewielki odsetek badanych posługiwał się gotowymi, wystandaryzowanymi testami psychologicznymi.

Tabela 4.6.3.

Charakterystyka organizacji dokonujących analiz czynników ryzyka psychospołecznego, natężenia i konsekwencji stresu oraz stosowanych przez nie narzędzi

Rodzaj analizy	Liczba organizacji	Wielkość organizacji (M – małe, Ś – średnie, D – duże)	Metody, narzędzia
Zagrożenia psychospołeczne	23	12-D, 8-Ś, 3-M	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ankiety dla pracowników, ▪ wywiady podczas oceny okresowej, ▪ konsultacje podczas okresowych rozmów z przełożonym, ▪ specjalne wywiady z pracownikami nt. zdrowia, ▪ spotkania z psychologiem zdrowia, ▪ okresowe analizy ergonomiczne stanowisk pracy
Natężenie stresu	13	9-D, 4-Ś	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kwestionariusze wypełniane przez podwładnego i przełożonego, analizowane przez psychologa, ▪ okresowe badania medyczne pod kątem stresu

cd. tabeli 4.6.3

Rodzaj analizy	Liczba organizacji	Wielkość organizacji (M – małe, Ś – średnie, D – duże)	Metody, narzędzia
Zagrożenia psychospołeczne i natężenie stresu	20	9-D, 9-Ś, 2-M	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ankiety, ▪ profesjonalne testy psychologiczne*
Zagrożenia psychospołeczne i konsekwencje stresu	1	D	<ul style="list-style-type: none"> ▪ analiza poziomu i powodów absencji,
Zagrożenia psychospołeczne, natężenie oraz konsekwencje stresu	2	1-D, 1-M	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ankiety dla pracowników, ▪ wywiady, ▪ analizy przyczyn absencji i wypadków, ▪ profesjonalne testy, psychologiczne**

* skala ryzyka psychospołecznego autorstwa A. Mościckiej-Teske i A. Potockiej, dostępna w Instytucie Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi (narzędzie bezpłatne dla przedsiębiorstw)

** testy badające poziom stresu dostępne w Polskim Towarzystwie Psychologicznym (Kwestionariusz Poczucia Stresu oraz Skala Odczuwanego Stresu – PSS-10)

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym poddanym analizie i ocenie zagadnieniem były działania badanych organizacji podejmowane przez nie w następstwie ukazanych w tabeli 4.6.3 analiz. Pozwoliło to na uzyskanie odpowiedzi na pytanie: Czy organizacje w obliczu zidentyfikowanych zagrożeń psychospołecznych oraz stresu podejmują jakieś działania interwencyjne? Z badań wynika, że 30% (122) badanych organizacji wdrożyło jakiekolwiek interwencje antystresowe, zaś 70% (286) nie wdrożyło żadnych programów. Liczba ta jest więc wyższa niż liczba organizacji dokonujących analizy czynników ryzyka psychospołecznego. Charakterystyka tych wyników zaprezentowana jest w tabeli 4.6.4.

Tabela 4.6.4.

Liczba przedsiębiorstw wdrażających interwencje antystresowe w zależności od wielkości organizacji

Wielkość organizacji	Liczba i odsetek organizacji wdrażających interwencje	Liczba i odsetek organizacji, które nie wdrożyły żadnej interwencji
Małe	9 (7%)	52 (18%)
Średnie	23 (19%)	89 (31%)
Duże	90 (74%)	145 (51%)
Ogółem	122 (100%)	286 (100%)

Źródło: opracowanie własne.

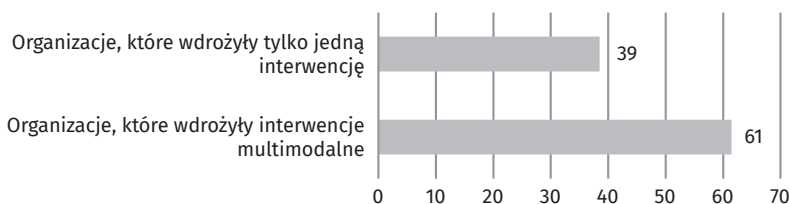
Można więc stwierdzić, że część organizacji wdraża interwencje antystresowe, mające zredukować negatywne skutki zagrożeń psychospołecznych, bez analizy owych

czynników. Nasuwa się wniosek, że badani respondenci podejmują się przeciwdziałania stresowi, nawet jeśli nie wiedzą, z czego on wynika i jakie jest jego natężenie wśród pracowników ich przedsiębiorstw.

W kontekście częstotliwości wdrażania interwencji antystresowych uzyskane wyniki wskazują, że większość organizacji wdraża interwencje multimodalne, czyli więcej niż jedną naraz lub systematycznie. To rozwiązanie wskazało 75 (61%) organizacji. Pozostałe 47 przedsiębiorstw spośród 122 przeprowadzających jakąkolwiek interwencję wdrożyło ją tylko raz. Procentowe wyniki zawiera rysunek 4.6.2.

Rysunek 4.6.2.

Procentowy udział przedsiębiorstw w zależności od liczby interwencji

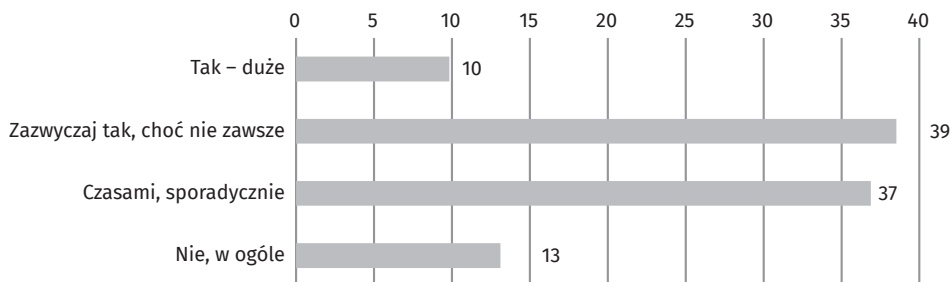


Źródło: opracowanie własne.

Przedstawiciele badanych organizacji, które wdrożyły interwencje, byli pytani także o poziom wsparcia tych działań ze strony zarządu lub właścicieli. Więcej niż jedna trzecia z nich (47 z 122; 38,5%) twierdziło, że otrzymały wsparcie, choć nie bardzo duże, 45 (37%) respondentów deklarowało niewielkie wsparcie, a 16 (13%) całkowity brak wsparcia. Tylko w 12 (10%) organizacjach wsparcie ze strony zarządu oceniono jako bardzo duże. Procentowe wyniki obrazuje rysunek 4.6.3.

Rysunek 4.6.3.

Rozkład odpowiedzi dotyczących oceny poziomu wsparcia interwencji antystresowej ze strony zarządu (w %)

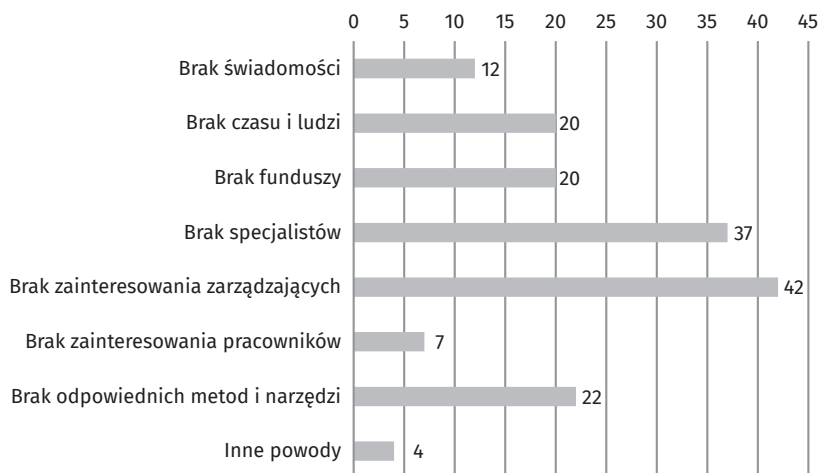


Źródło: opracowanie własne.

W przeprowadzonym badaniu istotne były organizacje, które wdrożyły interwencje antystresowe, ale również te, które tego nie zrobiły. W tej kwestii interesujące były powody braku działań interwencyjnych. Okazały się one bowiem różne. Rozkład odpowiedzi respondentów obrazuje rysunek 4.6.4.

Rysunek 4.6.4.

Rozkład odpowiedzi dotyczących powodów braku działań interwencyjnych (w %)



Źródło: opracowanie własne.

Wśród 286 organizacji, które nie wdrożyły żadnej interwencji antystresowej, panuje powszechne przekonanie, że ich implementacja jest trudna. Organizacje te zgłaszały problem z brakiem specjalistów z tego zakresu oraz czasu załogi, która mogłaby się zaangażować i prowadzić tego typu projekt. Jednak najważniejszy wskazywany powód braku działań interwencyjnych to niska świadomość i wiedza na temat problemu stresu w pracy oraz opłacalności jego redukcji, która charakteryzuje menedżerów, właścicieli oraz członków zarządów badanych organizacji. Ten powód był podawany w 129 organizacjach (42%).

Podsumowanie

Zmiany zachodzące w świecie pracy powodują, że we współczesnych środowiskach pracy obok „tradycyjnych”, dobrze rozpoznanych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników pojawiają się zagrożenia psychospołeczne. Są one coraz powszechniejsze i stanowią poważny problem dla organizacji. Bardzo dobrze pokazują to wyniki

Europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń, prowadzonego przez EU-OSHA²². Zaprezentowane w niniejszym artykule wyniki badań pokazują, że pomimo tego, iż problem zagrożeń psychospołecznych oraz stresu w pracy istnieje i prawdopodobnie będzie narastał, nie jest on w badanych organizacjach dobrze rozwiązywany. Niestety tylko niewielka część respondentów analizuje zagrożenia psychospołeczne, poziom i konsekwencje stresu oraz podejmuje interwencje antystresowe. Jeśli już to czyni, to prowadzonym interwencjom nie towarzyszy wystarczająco wysokie wsparcie ze strony zarządzających. Taki stan rzeczy podyktowany jest wieloma czynnikami, na które wskazali respondenci. Najważniejszym okazał się brak świadomości i wiedzy po stronie zarządzających na temat zagrożeń psychospołecznych i stresu oraz problemów, które mogą się rodzić na tym gruncie. Niepokojący jest również fakt, że niektórzy badani podejmują interwencje antystresowe bez wcześniejszego rozpoznania przyczyn i poziomu stresu u pracowników. Trudno się spodziewać, że w takiej sytuacji podejmowane interwencje będą skuteczne oraz efektywne. Może być to podyktowane wspomnianym wyżej brakiem świadomości i wiedzy, lekceważącym podejściem do problemu, a także bezmyślnym podążaniem za modą na tego typu działania.

Konieczne więc wydaje się intensyfikowanie działań na rzecz edukacji wszystkich stron zainteresowanych na temat istoty, szeroko rozumianych kosztów stresu oraz sposobów eliminacji i ograniczania zagrożeń psychospołecznych. Konieczne jest również zrozumienie, jak ogromne znaczenie ma rzetelna ocena ryzyka zawodowego, ze szczególnym zwróceniem uwagi na psychospołeczne czynniki ryzyka. Stanowi ona fundament prowadzenia proaktywnej polityki zarządzania zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. W eliminacji, ograniczaniu oraz przeciwdziałaniu zagrożeniom psychospołecznym i stresowi zarządzającym może pomóc nie tylko realizacja obowiązków zawartych w różnych aktach prawnych. Wiele wytycznych zawartych jest w wydanej w 2018 r. międzynarodowej normie PN-ISO 45001: 2018. Określono w niej wiele wymagań dotyczących systemu zarządzania bhp, których spełnienie umożliwi organizacjom zapewnienie bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy, przez zapobieganie urazom i dolegliwościom zdrowotnym (fizycznym, psychicznym) związanym z pracą, a także przez proaktywną poprawę efektów działania w zakresie bhp²³. Norma zwraca szczególną uwagę na przywództwo i zaangażowanie najwyższego kierownictwa oraz konsultacje i współdziałanie pracowników jako podstawowe czynniki sukcesu działań w obszarze zarządzania zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. Wydaje się, że mają one szczególne znaczenie w odniesieniu do poruszanego w tym rozdziale problemu

²² EU-OSHA, *Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER)*, <https://osha.europa.eu/pl/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener> (dostęp: 4.01.2020).

²³ PN-ISO 45001: 2018, *op.cit.*

zagrożeń psychospołecznych, stresu oraz interwencji antystresowych. Jego skuteczne rozwiązanie wymaga rzeczywistego zaangażowania i połączenia sił wielu podmiotów: kierownictwa różnych szczebli, specjalistów działów bhp i personalnych, lekarzy medycyny pracy, psychologów oraz samych pracowników. Należy pamiętać, że zagrożeniami psychospołecznymi można tak samo zarządzać jak innymi zagrożeniami występującymi w środowisku pracy. Należy je jednak uznać za ważny problem organizacyjny, przyjąć za niego odpowiedzialność, wnikliwie rozpoznać i podjąć działania mające na celu ich eliminację, ograniczanie oraz zapobieganie im.

Bibliografia

- Barling J. *et al.*, *Handbook of Work Stress*, SAGE Publications, New York 2005.
- Cox T. *et al.*, *Badania nad stresem związanym z pracą*, Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Nottingham 2006.
- Cox T., Griffiths A., *The Nature and Measurement of Work-related Stress and Practice*, w: *Evaluation of Human Work*, J.R. Wilson, N. Corlett (eds.), London 2005.
- ETUC, *Implementation of the European Framework Agreement on Work-related Stress 2004*, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/implementation-european-framework-agreement-work-related-stress> (dostęp: 29.12.2019),
- EU-OSHA, *Calculating the Cost of Work-related Stress and Psychosocial Risks*, 2014, https://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-related-stress-and-psychosocial-risks (dostęp: 29.12.2019).
- EU-OSHA, *Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER)*, <https://osha.europa.eu/pl/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener> (dostęp: 4.01.2020).
- EU-OSHA, *OSH in Figures: Stress at Work – Facts and Figures*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2009.
- Gao L. *et al.*, *Economic Evaluation of a Randomized Controlled Trial of an Intervention to Reduce Office Workers' Sitting Time: The "Stand Up Victoria" Trial*, "Scandinavian Journal of Work Environment & Health" 2018, vol. 44, no. 5, s. 503–511.
- Graveling R.A. *et al.*, *A Review of Workplace Interventions that Promote Mental Wellbeing in the Workplace*, Draft Report, Institute of Occupational Medicine, Edinburgh 2005.
- Hassard J. *et al.*, *The Cost of Work-related Stress to Society: A Systematic Review*, "Journal of Occupational Health Psychology" 2018, vol. 23, no. 1, s. 1–17.
- Kucharska A., Śmierciak Ł., *Zagrożenia psychospołeczne. Poradnik dla pracodawców i specjalistów służby bhp*, Państwowa Inspekcja Pracy, Warszawa 2015.
- Leka S., Jain A., *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, World Health Organisation, Geneva 2010.
- Merecz D., *Psychospołeczne cechy pracy: stresory i czynniki pozytywne*, w: *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski, D. Merecz (red.), Impuls, Kraków 2010.

- Molek-Winiarska D., *Organizacyjne i indywidualne programy zarządzania stresem*, „Współczesne Zarządzanie” 2010, nr 1, s. 116–134.
- Nielsen K. et al., *Healthy Workers, Thriving Companies – a Practical Guide to Wellbeing at Work. Tackling Psychosocial Risks and Musculoskeletal Disorders in Small Businesses*, EU-OSHA, Luxembourg 2018, <https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-well-being-work/view> (dostęp: 28.12.2019).
- Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych*, Difin, Warszawa 2006.
- PN-ISO 45001:2018, *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania i wytyczne stosowania*, PKN, Warszawa 2019.
- Randall R. et al., *Evaluating Organizational Stress-management Interventions Using Adapted Study Designs*, “European Journal of Work and Organizational Psychology” 2005, vol. 14, no. 1, s. 23–41.
- Schabracq M.J. et al., *Handbook of Work and Health Psychology*, John Wiley & Sons, Chichester, West Sussex 2003.
- Stańczak A. et al., *Zagrożenia psychospołeczne a funkcjonowanie zawodowe pracowników sektora bankowego*, „Medycyna Pracy” 2014, nr 4(65), s. 507–519.
- Szubert Z. et al., *Stres zawodowy a ryzyko absencji chorobowej na stanowiskach obsługi interesantów*, „Medycyna Pracy” 2009, nr 60(4), s. 259–271.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.
- Widerszal-Bazyl M., *Pojęcie ryzyka psychospołecznego w pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2009, nr 6, s. 6–8.