

Nowe Zagrożenia Psychospołeczne w Środowisku Pracy

Rodzaje Zagrożeń

Wraz z szybkim rozwojem cywilizacyjnym i technologicznym w ostatnich latach zmieniło się znacząco środowisko pracy. Pracownicy sektorów usług i informacji w niewielkim stopniu narażeni są na urazy fizyczne (będące przedmiotem uwagi tradycyjnie rozumianego BHP), natomiast gwałtownie wzrasta ilość nowych typów zagrożeń, również mających negatywne skutki dla ich zdrowia i życia.

Zagrożeniem w środowisku pracy jest każdy czynnik lub sytuacja, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie pracowników, spowodować wypadek lub chorobę. Katalog zagrożeń jest bardzo szeroki – mogą to być zarówno materiały, urządzenia, szkodliwe warunki pracy (**zagrożenia fizykochemiczne**) jak i zła organizacja pracy oraz praktyki zarządzania (**zagrożenia psychospołeczne**). W nowych dziedzinach gospodarki opartych na usługach i przetwarzaniu informacji, będzie sukcesywnie wzrastało zagrożenie pracowników takimi czynnikami psychospołecznymi jak syndrom chronicznego zmęczenia, stres, wypalenie zawodowe czy różnego typu uzależnienia spowodowane pracą (np. pracoholizm).

Zgodnie z Kodeksem Pracy, pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, **biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy** oraz wykorzystując najnowsze osiągnięcia nauki i techniki. Obowiązek ten ma charakter bezwzględny, tzn. **nie jest uzależniony od możliwości finansowych**, organizacyjnych czy innych pracodawcy.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest zarządzanie ryzykiem zawodowym, czyli ocena prawdopodobieństwa wystąpienia możliwych zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy oraz opracowanie planu działań zapobiegawczych.

Stres Zawodowy

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) uznała stres za jedno z największych zagrożeń zdrowotnych XXI wieku. Stres zawodowy jest drugim (po bólach pleców) co do częstości występowania problemem zdrowotnym pracowników Unii Europejskiej. **Polska zajmuje jedno z czołowych miejsc w UE** pod względem negatywnych skutków zdrowotnych spowodowanych stresem w pracy. Z badań PIP wynika, że na ok. 20% stanowiskach pracy panują ewidentnie niekorzystne psychospołeczne warunki pracy, zaś ok. 40% można uznać za potencjalnie niekorzystne. Szczególnie negatywne skutki zdrowotne ma stres nadmierny i długotrwały.

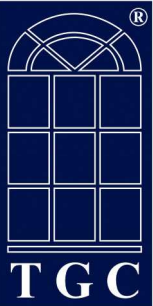
Stres zawodowy jest wynikiem **niedopasowania wymagań pracy do możliwości pracownika**. Stres pojawia się, gdy wymagania przekraczają możliwości adaptacyjne pracownika – zdarzenia stresowe zakłócają równowagę, wystawiają go na próbę lub przekraczają jego możliwości radzenia sobie. Za szczególną w generowaniu stresu pracy można uznać kombinację trzech wymiarów: wymagań, kontroli nad pracą (autonomii) oraz wsparcia przełożonych:

**STRES = wysokie wymagania
+ duże ograniczenia + małe wsparcie**

Długotrwały stres wpływa negatywnie na zdrowie, powodując m.in. choroby układu krążenia (zawał, udar), pokarmowego (wrzody), nerwowego (depresja), endokrynologicznego (zaburzenia hormonalne), układu ruchu oraz odpornościowego (alergie, nowotwory).

Stres powoduje też wymierne koszty ekonomiczne firmy, m.in. zwiększoną absencję, mniejszą produktywność, wzrost wypadków przy pracy, większą fluktuację kadr, większe koszty związane z zachorowalnością pracowników.





Wypalenie Zawodowe

Syndromem wypalenia zawodowego jest zespołem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, które może wystąpić, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność (efekt „wyładowanego akumulatora”). Ważnym czynnikiem ryzyka jest długotrwały i silny stres zawodowy.

Najbardziej narażone na wypalenie są zawody charakteryzujące się **intensywnym kontaktem z ludźmi** – pierwotnie najczęściej diagnozowano wypalenie w zawodach związanych z powołaniem i służeniem innym np. nauczyciele, policjanci, służba zdrowia. Na skutek stałego rozszerzania się sfer gospodarki opartych na usługach, zwiększa się także zakres zawodów narażonych na wypalenie zawodowe – obecnie dotyka ono coraz większej liczby osób na różnych stanowiskach (m.in. menedżerowie, handlowcy, specjaliści ds. obsługi klienta).

Pracoholizm

W potocznym znaczeniu za pracoholików uważamy osoby, które dużo pracują lub bardzo lubią swoją pracę. W istocie **pracoholizm jest uzależnieniem od pracy**, posiadającym typowe cechy wszystkich uzależnień, tzn. przymus, utratę kontroli i wzrost tolerancji.

Zjawisko pracoholizmu typowe jest dla pracowników umysłowych, a szczególnie menedżerów. Większość pracodawców uważa pracoholików za korzyść dla firmy, nie uświadamiając sobie faktycznego znaczenia i negatywnych skutków tego uzależnienia. W praktyce pracoholicy są mniej efektywni i nastawieni na sukces, zaś ich perfekcjonizm i potrzeba kontroli powodują trudności w podejmowaniu decyzji i w rezultacie opóźniają wykonanie zadań.

Zarządzanie Ryzykiem Psychospołecznym

Pracodawcy dość dobrze rozpoznają negatywny wpływ zagrożeń psychospołecznych (szczególnie stresu) na funkcjonowanie firmy, ale mają dużo problemów z rozpoznawaniem ich przyczyn, co jest podstawą wdrożenia programów prewencyjnych.

Zarządzanie ryzykiem psychospołecznym powinno mieć charakter kompleksowy, tzn. obejmować identyfikację przyczyn zagrożeń, modyfikację niektórych elementów organizacji pracy i zarządzania oraz działania informacyjne i zaradcze na rzecz pracowników. Aby program prewencyjny był skuteczny, musi nastąpić zaangażowanie wszystkich stron, czyli zarządu, kierowników liniowych, pracowników, działu kadr, związków zawodowych, służb BHP i medycyny pracy, a w razie potrzeby także konsultantów zewnętrznych.

Kontakt

Jeśli chcieliby Państwo dowiedzieć się więcej nt. eliminowania zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy, prosimy o kontakt:

Dorota Strzelec
Starszy Konsultant ds. Zarządzania

T: +48 (0) 22 653 3866
E: dstrzelec@tgc.eu

Warsaw
ul. Królewska 27
00-060 Warszawa, Poland
Tel.: +48 (0) 22 653 3644
Fax: +48 (0) 22 827 6915

Wrocław
ul. Sw. Antoniego 15
50-073 Wrocław, Poland
Tel.: +48 (0) 71 344 3495
Fax: +48 (0) 71 344 4591

Łódź
ul. Niciarniana 2/6
92-208 Łódź, Poland
Tel.: +48 (0) 42 671 8560
Fax: +48 (0) 42 671 8561

Kraków
ul. Prądnicka 4
30-002 Kraków, Poland
Tel.: +48 (12) 633 5625
Fax: +48 (12) 633 9734

Bratislava
Grösslingova 45
915 01 Bratislava, Slovakia
Tel.: +421 2 54 630 457
Fax: +421 2 54 645 032

Prague
Hyberská 32/1271
110 00 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 111 611
Fax: +420 221 111 612

Brno
Česká 17
602 00 Brno, Czech Republic
Tel.: +420 542 425 821
Fax: +420 542 425 822

