

Wyniki polskiej i europejskiej edycji Konkursu Dobrych Praktyk 2014-15

Aneta Granda

22 czerwca 2015 r., Kraków

Europejski Konkurs Dobrych Praktyk

- Konkurs Dobrych Praktyk był częścią kampanii „Stres w pracy? Nie, dziękuję!” 2014-15. Celem konkursu było pokazanie najlepszych przykładów w zakresie skutecznego zarządzania stresem i zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy. Program ten jest organizowany przez EU-OSHA we współpracy z państwami członkowskimi i prezydencją Unii Europejskiej.

Konkurs Dobrych Praktyk 2014-15

wyniki

EU-OSHA otrzymała 55
wniosków konkursowych
z całej Europy.

Nagrodzono 11 rozwiązań,
a 12 wyróżniono.



Nagrody i wyróżnienia

Wyróżnione wnioski:

- VitaS, Belgia
- Boligkontoret Aarhus, AAB Aarhus AAB i ESL, Dania (firma zatrudniająca poniżej 100 osób)
- Ośrodek Zapobiegania Ryzyku Zawodowemu (KE.P.E.K.) Grecji Centralnej i Gminy Chalkida, Grecja
- ACCIONA Energía, Hiszpania (oficjalny partner kampanii)
- Airbus, Hiszpania/Francja (oficjalny partner kampanii)
- Schneider Electric, Francja
- Cofely Italia SpA, Włochy
- Urząd Kadrowy Administracji Publicznej, Kancelaria Premiera, Malta
- Portugalski Instytut Onkologii (O Porto), Portugalia
- Slovnaft, a.s., Słowacja
- Szpital Okręgowy Satakunta, Finlandia
- Fabryka TOFAŞ, Bursa, Turcja

Nagrodzone wnioski:

- Siemens, Belgia (oficjalny partner kampanii): Zapobieganie wypaleniu i stresowi w celu osiągnięcia „Równowagi w życiu”
- Lån & Spar Bank, Dania: Bank w ruchu – zaangażowanie menedżerów i pracowników w poprawę dobrego samopoczucia w pracy
- Daimler AG, Niemcy: W kierunku wewnętrznej stabilności – zmniejszenie absencji i wzrost zadowolenia z pracy w sektorze wytwórczym
- Deutsche Post DHL Group, Niemcy: Globalne zarządzanie stresem na trudnych stanowiskach pracy w sektorze pocztowym
- Hotel Colón, S.A., Hiszpania (firma zatrudniająca poniżej 100 osób): Współpraca kierownictwa i pracowników hotelu na rzecz poprawy warunków pracy
- Schuberg Philis, Holandia: Kultura uczciwości i przejrzystości w sektorze outsourcingu informatycznego = 100% wyników
- **Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Koszalinie, Polska (firma zatrudniająca poniżej 100 osób): Lepsza komunikacja, rozwiązywanie konfliktów i zarządzanie stresem wśród funkcjonariuszy służby więziennej**
- Zavarovalnica Triglav, d.d., Słowenia: Pełnienie wiodącej roli w zakresie zagrożeń psychospołecznych w sektorze ubezpieczeń
- U. S. Steel Kosice, s.r.o., Słowacja: Bezstresowe miejsce pracy = bezwypadkowe miejsce pracy w przemyśle stalowym
- Fastems Oy Ab, Finlandia: Troska = dzielenie się – partycypacyjne podejście do przeciwdziałania stresowi wśród kadry inżynierskiej
- Nottingham City Homes, Wielka Brytania: Partycypacyjne i proaktywne polityki i procedury



Polski wniosek nagrodzony

Wśród 11 nagrodzonych firm i instytucji z całej Europy, znalazł się **Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej z Koszalina**.

Wniosek nosi tytuł „**Profilaktyka stresu u funkcjonariuszy i pracowników jednostek OISW w Koszalinie**”.

Jednostka otrzymała nagrodę w kategorii „Pracodawca zatrudniający poniżej 100 osób” za wdrożenie systemu warsztatów i programów trenerskich, pomagających walczyć z problemem stresu zawodowego.



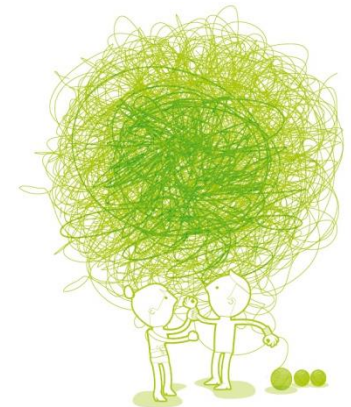
Przeprowadzone działania:

- Wprowadzono system warsztatów i programów trenerskich pomagających walczyć ze stresem zawodowym. Szkolenia dotyczyły m.in. efektywnej komunikacji, asertywności, rozwiązywania konfliktów, a także radzenia sobie ze stresem w środowisku pracy.



Głównym celem programu treningu umiejętności psychospołecznych była efektywna komunikacja i asertywne strategie rozwiązywania konfliktów międzyludzkich w miejscu pracy.

Osiągnięte wyniki



Wybrane przykłady dobrych praktyk

Hotel Colón S.A., Hiszpania – wniosek pt.: „Współpraca kierownictwa hotelu i pracowników na rzecz poprawy warunków pracy”

Problem

- Hotel Colón jest małą firmą zatrudniającą tylko 78 pracowników. W przeszłości pracownicy nie mogli zbyt ingerować w organizację swojego dnia pracy. Kierownictwo hotelu zdało sobie sprawę, że rozwiązanie tego problemu może zwiększyć zaangażowanie pracowników oraz ich poziom zadowolenia z pracy.

Podjęte działania

- Ustanowiono grupę roboczą z udziałem przedstawicieli kierownictwa oraz pracowników, która wprowadziła procedurę zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym.
- Odbywają się regularne spotkania dla poszczególnych działów. Celem spotkań jest omówienie codziennych działań, możliwych usprawnień i podjęcie decyzji, co do ewentualnych zmian w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Zebrania odbywają się co dwa tygodnie w godzinach pracy i pozwalają zarówno kierownictwu, jak i personelowi omówić nadchodzące wyzwania oraz wypracować wspólne rozwiązania.
- pracownicy mogą anonimowo zgłaszać swoje pomysły. Kwestie te muszą zostać poruszone na zebraniu, a dyskusja musi zakończyć się propozycją rozwiązania problemu. Następnie kierownictwo hotelu ma obowiązek udzielić ustną i pisemną odpowiedź w danej sprawie. Grupa robocza ma obowiązek informować pracowników o podjętych działaniach, jak też o przypadkach, gdy wniosek uznano za niemożliwy do wdrożenia.



Wybrane przykłady dobrych praktyk

Z 51 zaproponowanych jak dotąd działań wdrożono 26, 13 jest w trakcie realizacji, a 12 odłożono na później.

Działania te wpłynęły na kluczowe obszary działalności, a niektóre poskutkowały reorientacją strategii biznesowych.

Osiągnięte wyniki

Organizacja pracy i samopoczucie pracowników uległy poprawie.

Zarówno dyrektor ds. kadr, jak i przedstawiciele prawni personelu są pozytywnie nastawieni do zmian.

Wybrane przykłady dobrych praktyk

Fastems Oy Ab, Finlandia – wniosek pt.: „Dzielenie się jest wyrazem troski – partycypacyjne po

Problem

- Firma Fastems dostarcza, dostosowane do potrzeb klientów, systemy automatyki, więc wymaga od pracowników specjalistycznej znajomości najnowszych technologii. Praca jest niezwykle wymagająca, terminy napięte, a inżynierowie muszą często podróżować za granicę. Oznacza to, że ryzyko wystąpienia stresu jest wysokie, a ze względu na zapotrzebowanie na specjalistów problemu tego nie można rozwiązać po prostu poprzez zwiększenie zasobów ludzkich. Wobec takiej sytuacji, pracownicy wnioskowali o zmiany w zakresie obowiązków, wydłużali urlopy rodzinne, a nawet odchodzili z pracy.

Podjęte działania

- Od początku 2009 r. działa Zintegrowana Procedura Oceny Stresu Zawodowego (TIKKA) wdrażana przez Fastems we współpracy z przychodnią świadczącą usługi w zakresie medycyny pracy. TIKKA to kompleksowa ocena czynników stresu w pracy przeprowadzana na podstawie wywiadów z małymi grupami, rozmów z przełożonymi, osobistych ankiet i zebrań całego zespołu.
- Rozmowy dotyczą wykonywanych obowiązków (np. jasnym określeniu celów pracy, tempie pracy i obciążeniu zadaniami, zapewnieniu informacji zwrotnych) oraz atmosfery w pracy (np. ducha wspólnoty, współpracy, równym traktowaniu).
- Niekorzystne czynniki związane ze stresem bada się również przy użyciu kwestionariusza zdrowotnego



Osiągnięte wyniki



<p>Doszło do znacznego zmniejszenia liczby zwolnień lekarskich związanych ze stresem.</p>	<p>Wyniki TIKKA w firmie Fastems doprowadziły do wzrostu zainteresowania tym procesem wśród innych przedsiębiorstw.</p>	<p>Atmosfera w pracy znacznie się poprawiła. Wdrożona procedura wykazała, że pracodawca jest skłonny poświęcić czas i pieniądze na poprawę warunków pracy.</p>
<p>Zmiany w organizacji pracy, opisach procesów i zakresach obowiązków, jak też wzrost wykorzystania narzędzi elektronicznych doprowadziły do radykalnego zmniejszenia liczby niezbędnych delegacji.</p>	<p>Nastąpił spadek liczby dobrowolnych odejść pracowników z pracy.</p>	<p>Reorganizacja pracy zwiększyła zadowolenie pracowników.</p>

Wybrane przykłady dobrych praktyk

Daimler AG, Niemcy – wniosek pt.: „W stronę wewnętrznej stabilności – zmniejszenie absencji i wzrost zadowolenia z pracy w sektorze wytwórczym”

Problem

- Firma Daimler, która jest producentem samochodów, zaobserwowała, że na wszystkich szczeblach organizacji zwiększyła się liczba pracowników mających problemy ze zdrowiem psychicznym, a także wzrosły koszty spowodowane absencją.

Podjęte działania

- Firma Daimler opracowała nową procedurę oceny ryzyka psychospołecznego. Aby poprawić sytuację zawodową inżynierów utrzymania ruchu, zbadano ich stanowiska pracy z wykorzystaniem standardowego narzędzia do analizy. Na podstawie dokonanej analizy podjęto decyzję, że w przyszłości przełożeni będą zapobiegać zaburzeniom podczas prac związanych z utrzymaniem ruchu, a obszary odpowiedzialności zostały odpowiednio zreorganizowane.
- Służby medyczne w przedsiębiorstwie oraz komórka świadcząca poradnictwo dla pracowników wdrożyły wraz z partnerami wewnętrznymi kampanię multimedialną zatytułowaną „W stronę wewnętrznej stabilności”. Celem kampanii było zaangażowanie jak największej liczby pracowników ze wszystkich szczebli organizacji, aby podnieść świadomość w zakresie problemów ze zdrowiem psychicznym. Roczna kampania objęła między innymi: publikacje w intranecie; broszury, plakaty i ulotki; moduł e-uczenia się zachęcający do samooceny; kursy zdrowotne w zakresie relaksu i zapobiegania stresowi; pogadanki ekspertów; oraz quiz na temat zdrowia.



Osiągnięte wyniki

Serwis internetowy kampanii zdrowotnej odwiedziono ponad 100 tysięcy razy, a w quizie na temat zdrowia udział wzięło więcej niż 1900 uczestników, co przyczyniło się do zwiększenia świadomości nt. zagadnień związanych ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy.

Absencje chorobowe znacznie się zmniejszyły, podobnie jak koszty spowodowane absencją.

Klimat i atmosfera w pracy znacznie się poprawiły.

Poprawie uległa też kultura zarządzania w zakresie problemów psychospołecznych.

Pracownicy ocenili swoją sytuację w pracy jako subiektywnie lepszą niż przed kampanią, a ich zaangażowanie oraz zadowolenie z pracy wzrosło.



Broszura KDP

Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy dotyczy każdego. Jest dobre dla Ciebie. Dobre dla firmy.



Konkurs Dobrych Praktyk „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” 2014–2015

Dziękuję za uwagę!



Zwycięzcy Europejskiego Konkursu Dobrych Praktyk 2014-15,
Rozdanie nagród w dn. 27 kwietnia 2015 r., Ryga