

Magdalena
Warszewska-Makuch

PROMOCJA ZDROWIA PSYCHICZNEGO W MIEJSCU PRACY

WYTYCZNE

DO PRZYGOTOWYWANIA
I PRZEPROWADZANIA
INTERWENCJI
ANTYSTRESOWYCH
W ORGANIZACJI

Materiały informacyjne CIOP-PIB

Promocja zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Wytyczne do przygotowywania i przeprowadzania interwencji antystresowych w organizacji

Przygotowano w ramach wniosku tematycznego pn. „Opracowanie wytycznych służących przygotowywaniu i przeprowadzaniu interwencji ukierunkowanych na zmniejszenie narażenia na stres wśród pracowników” (Cel operacyjny 3. „Profilaktyka problemów zdrowia psychicznego i poprawa dobrostanu psychicznego społeczeństwa”) finansowanego przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020.

Zadanie 1.1.: Opracowanie wytycznych służących przygotowywaniu i przeprowadzaniu interwencji ukierunkowanych na zmniejszenie narażenia na stres wśród pracowników” w ramach Narodowego Programu Zdrowia. Cel operacyjny NPZ: Cel operacyjny 3. Profilaktyka problemów zdrowia psychicznego i poprawa dobrostanu psychicznego społeczeństwa

Autor:

dr Magdalena Warszevska-Makuch – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy – Zakład Ergonomii – Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy

Zdjęcie na okładce: Bigstock

© Copyright by
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2019

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48-22) 623 36 98, www.ciop.pl

CIOP  **PIB**
Centralny Instytut Ochrony Pracy
Państwowy Instytut Badawczy

 **NPZ**
NARODOWY PROGRAM ZDROWIA



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

W latach 2016–2019 w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym zrealizowano projekt pt. „Opracowanie wytycznych służących przygotowywaniu i przeprowadzaniu interwencji ukierunkowanych na zmniejszenie narażenia na stres wśród pracowników” (cel operacyjny 3. „Profilaktyka problemów zdrowia psychicznego i poprawa dobrostanu psychicznego społeczeństwa”) w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 (umowa nr UM-2/DPR/PD/2017/10).

Celem ogólnym projektu było opracowanie wytycznych służących przygotowaniu interwencji ukierunkowanych na zmniejszenie narażenia na stres wśród pracowników, a następnie ich przeprowadzeniu.

W ramach projektu:

1. Przeprowadzono badania kwestionariuszowe służące ocenie związków między wybranymi psychospołecznymi czynnikami pracy a doświadczaniem stresu i jego negatywnymi konsekwencjami dla zdrowia psychicznego pracowników.
2. Opracowano wytyczne do przygotowania i przeprowadzenia interwencji antystresowych w organizacji.
3. Przeprowadzono interwencję antystresową wśród pracowników sektora bankowości i finansów oraz sektora budownictwa.

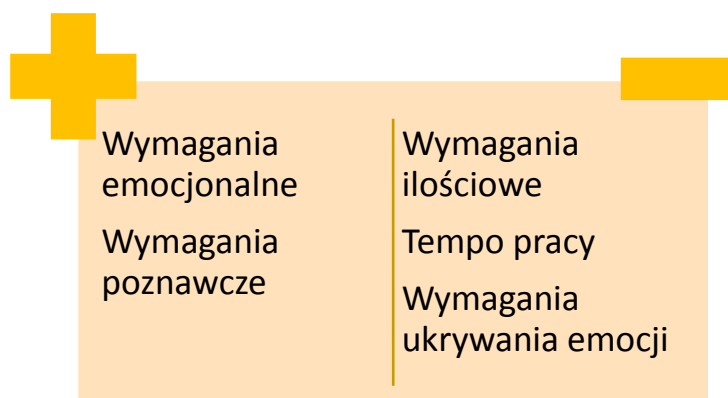
Ad 1. Badanie ilościowe

W badaniach wzięło udział 274 pracowników z sektora budownictwa (wykonujących prace fizyczne, techniczne i/lub konstrukcyjne) oraz 268 z sektora bankowości (pracujących umysłowo). Sprawdzano, które psychospołeczne czynniki środowiska pracy wiążą się ze zdrowiem psychofizycznym oraz zadowoleniem z pracy. Posłużono się zagregowanym wskaźnikiem problemów zdrowotnych, obejmującym symptomy somatyczne, bezsenność i niepokój, a także zaburzenia funkcjonowania i symptomy depresji.

Wymagania pracy a zdrowie psychofizyczne i zadowolenie z pracy

Wszystkie rodzaje wymagań w pracy były wyznacznikami problemów ze zdrowiem. Znak zależności różnił się ze względu na rodzaj wymagań. Im większe wymagania ilościowe, tempo pracy oraz

wymagania ukrywania emocji wśród pracowników budowlanych, tym większe ich problemy ze zdrowiem. A w przypadku wymagań emocjonalnych oraz wymagań poznawczych zależności były odmienne – im wyższy poziom tych wymagań, tym rzadziej występowały problemy zdrowotne w tej grupie (rys. 1).

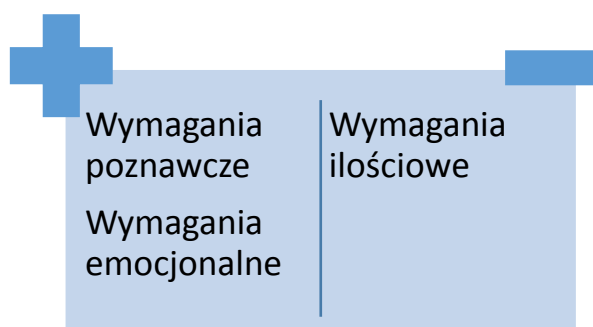


Rys. 1. Wpływ wymagań pracy na stan zdrowia psychicznego w grupie pracowników budowlanych. Oprac. własne

Analizowano także zależności między pięcioma rodzajami wymagań a satysfakcją z pracy, traktowaną jako wskaźnik dobrostanu psychicznego. W grupie pracowników budowlanych wyznacznikami satysfakcji z pracy były wymagania ilościowe, tempo pracy oraz wymagania poznawcze: im wyższy poziom wymagań ilościowych oraz im wyższe tempo pracy, tym niższa odczuwalna satysfakcja pracowników. Z kolei wymagania poznawcze wpływały dodatnio na satysfakcję z pracy.

W przypadku pracowników banku zależności między wymaganiami pracy a zdrowiem przedstawiały się nieco inaczej. Predyktorami istotnych problemów zdrowotnych były wymagania ilościowe oraz wymagania ukrywania emocji. Im więcej obowiązków pracownicy banku mieli do wykonania (wymagania ilościowe), tym gorszym zdrowiem się charakteryzowali. Natomiast wymagania ukrywania emocji wiązały się z lepszym dobrostanem psychicznym.

W grupie pracowników banku trzy rodzaje wymagań – tj. wymagania ilościowe, wymagania poznawcze i wymagania emocjonalne – były predyktorami satysfakcji z pracy. A im wyższy poziom wymagań ilościowych, tym niższa satysfakcja z pracy. Wymagania poznawcze i emocjonalne z kolei powodowały, że pracownicy odczuwali satysfakcję z wykonywanej pracy (rys. 2).



Rys. 2. Wpływ wymagań pracy na zadowolenie z pracy w grupie pracowników bankowości. Oprac. własne

Organizacja i treść pracy a zdrowie psychofizyczne i zadowolenie z pracy

Analizowano także rolę czynników związanych z organizacją i treścią pracy jako potencjalnych źródeł dobrego zdrowia psychofizycznego i satysfakcji z pracy. Wyniki badań wskazują, że w grupie pracowników budowlanych jedynie przywiązanie do pracy wiązało się z lepszym stanem zdrowia psychofizycznego. W przypadku pracowników banku przywiązanie do pracy również stanowiło wyznacznik wysokiego poziomu zdrowia psychofizycznego. Oprócz tego czynnikiem predyktorami zdrowia były możliwości rozwoju i różnorodność zadań. Wyniki badań pokazują więc, że zarówno w przypadku zdrowia psychofizycznego, jak i satysfakcji z pracy najsilniejszym predyktorem okazało się przywiązanie do pracy.

Relacje społeczne a zdrowie psychofizyczne i zadowolenie z pracy

Wyniki badania pokazały, że w grupie pracowników budowlanych istotnym predyktorem zdrowia psychofizycznego okazał się klimat społeczny – im lepiej pracownicy budowlani oceniali klimat panujący w zespole pracowniczym, tym lepszy był ich stan zdrowia. W grupie pracowników banku natomiast istotnymi wyznacznikami zdrowia psychofizycznego okazały się jakość przywództwa oraz wsparcie ze strony przełożonych i współpracowników.

Jeśli chodzi o satysfakcję z pracy, to w grupie pracowników budowlanych zależała ona od klimatu społecznego oraz wsparcia współpracowników. Z kolei w grupie pracowników bankowości wyznacznikami satysfakcji z pracy były jakość przywództwa oraz wsparcie ze strony współpracowników i przełożonych.

Na podstawie wyników badań można wnioskować, że o ile w grupie pracowników budowlanych bardziej dobroczynny efekt dla zdrowia psychofizycznego i satysfakcji z pracy miały

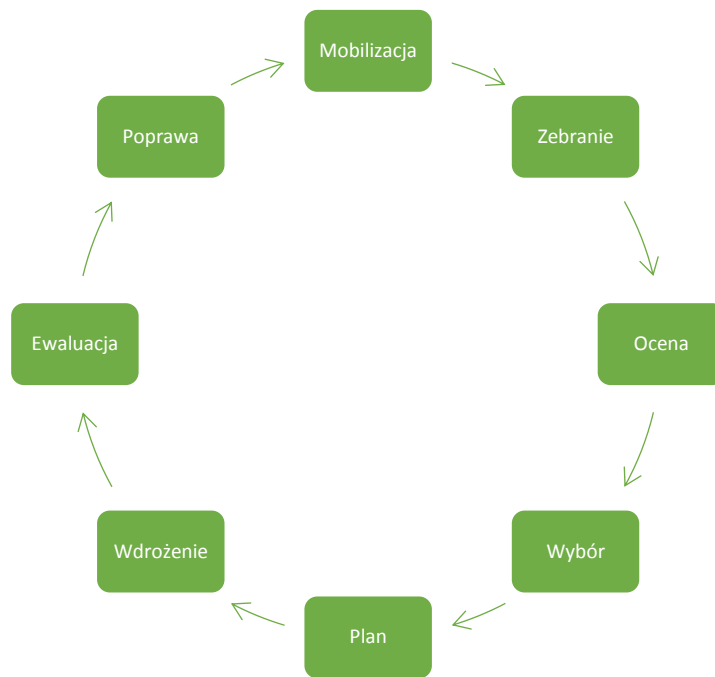
relacje ze współpracownikami (klimat społeczny i wsparcie okazywane przez współpracowników), o tyle w przypadku pracowników banku istotniejszym wyznacznikiem zdrowia i satysfakcji z pracy okazały się relacje z przełożonymi (jakość przywództwa i wsparcie ze strony przełożonych). **Wyniki te wykorzystano przy planowaniu interwencji antystresowej w dwóch grupach pracowników: pracowników budowlanych oraz pracowników banku.**

Ad 2. Opracowanie wytycznych do przygotowania i przeprowadzenia interwencji antystresowych w organizacji

Opracowano wytyczne służące przygotowaniu i przeprowadzaniu interwencji antystresowych w organizacji. Zostały one przedstawione w broszurze pt. Promocja zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Wytyczne do przygotowywania i przeprowadzania interwencji antystresowych w organizacji. Zaleca się w niej wdrażanie kompleksowych programów uwzględniających pięć kluczowych aspektów pracy (WHO, 2010), którymi są:

1. Fizyczne środowisko pracy.
2. Psychospołeczne środowisko pracy.
3. Fizyczne zasoby opieki zdrowotnej.
4. Zaangażowanie organizacji w życie społeczne pracowników i ich otoczenia.
5. Zaangażowanie liderów organizacji w tworzenie zdrowego miejsca pracy.

W broszurze opisano poszczególne kroki pomocne przy planowaniu i przeprowadzaniu interwencji: od mobilizacji (uświadomienia pracownikom znaczenia takiej interwencji), przez plan i wdrożenie, po jej ewaluację, wraz z przykładowymi wskaźnikami takiej oceny, i wreszcie poprawę (rys. 3).



Rys. 3. Etapy przygotowania i przeprowadzania interwencji antystresowych (Duchniewicz i in., 2019)

Ad 3. Przeprowadzanie interwencji antystresowej wśród pracowników sektora bankowości i finansów oraz sektora budownictwa

W ramach realizowanego projektu przeprowadzono interwencję antystresową wśród 53 pracowników budowlanych oraz banku. Miała ona formę warsztatów antystresowych, które przeprowadzono w ciągu dwóch dni, w ramach czterech bloków tematycznych:

1. Kompetencje zarządzania energią.
2. Odporność psychiczna i zdolność adaptacyjna.
3. Osobowość.
4. Inteligencja emocjonalna.

Uczestnicy interwencji (pracownicy szeregowi oraz przełożeni) pierwszego dnia warsztatów dowiedzieli się: czym są stresory i jaki jest ich wpływ na pracownika i na firmę, jakie są źródła stresu w zależności od osobowości, jakie są przejawy stresu i lęku oraz w jaki sposób go ocenić, a także jakie są sposoby radzenia sobie ze stresem.

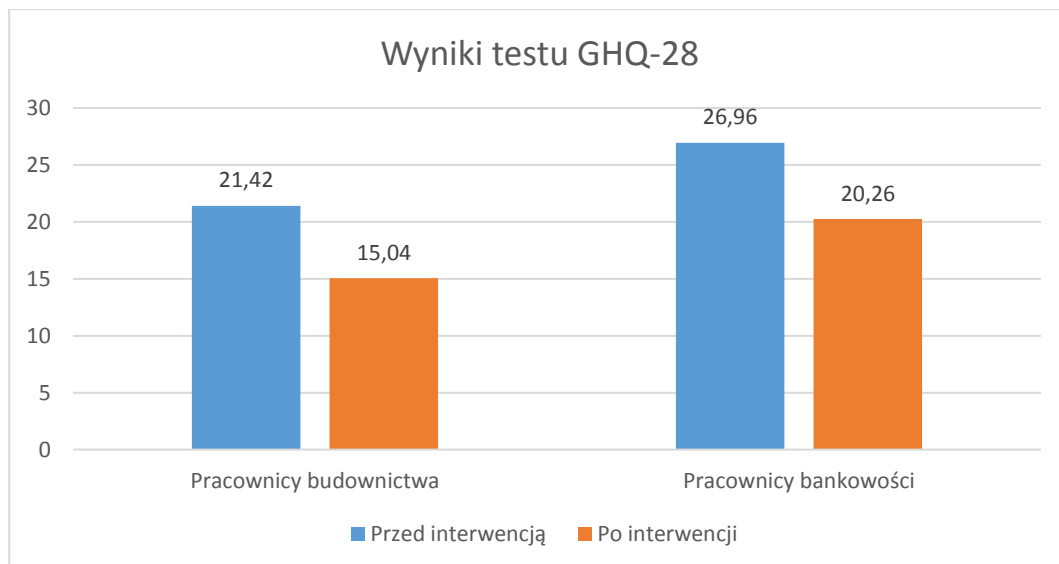
Drugiego dnia warsztatów uczestnicy nauczyli się, jak podnosić swoją odporność psychiczną i zarządzać energią, a także w jaki sposób zarządzać emocjami.

Skuteczność przeprowadzonej interwencji oceniono na podstawie wyników kwestionariuszy wypełnianych przez uczestników przed warsztatami i po nich.

Zmiany w stanie zdrowia psychicznego

Korzystne zmiany w zakresie zdrowia psychicznego zostały wykazane przy użyciu dwóch niezależnych kwestionariuszy: SPACE (Halstead i in., 2007) oraz Kwestionariusza Ogólnego Stanu Zdrowia GHQ-28 Goldberga. Oprócz wyniku ogólnego – wskaźnik stanu zdrowia psychicznego osoby badanej – zawiera on cztery skale: symptomy somatyczne; niepokój, bezsenność; zaburzenia funkcjonowania i symptomy depresji.

Wyniki badań dotyczących stanu zdrowia psychicznego, które wykonano przed przeprowadzeniem interwencji zarówno w grupie pracowników banku, jak i pracowników budowlanych, wykazały, że obydwie te grupy mieściły się w przedziale podwyższonego ryzyka. Natomiast dzięki interwencji liczba skarg pracowników na swoje zdrowie psychiczne zmalała w obydwu grupach, zarówno pod kątem ogólnego stanu zdrowia psychicznego (rys. 4), jak i poszczególnych skal.



Rys. 4. Wyniki testu GHQ-28 wskazującego na skargi na zdrowie psychiczne w dwóch grupach uczestników przed udziałem i po udziale w interwencji. Oprac. własne

Najbardziej korzystne zmiany w grupie pracowników banku stwierdzono w odniesieniu do poziomu niepokoju i bezsenności oraz zaburzeń funkcjonowania. W grupie pracowników budowlanych największe zmiany stwierdzono odnośnie do poziomu niepokoju i bezsenności oraz symptomów somatycznych.

Zmiany w zakresie psychospołecznych warunków pracy

W celu ustalenia różnic między grupami (przed interwencją i po niej) w zakresie psychospołecznych warunków pracy przeprowadzono analizy za pomocą testu t-Studenta dla dwóch zależnych. Do analizy włączono 10 zmiennych, wszystkie mierzone Kopenhaskim Kwestionariuszem Psychospołecznym (COPSOQ II). Wybrane zmienne odnosiły się do relacji z przełożonymi (jakość przywództwa, wsparcie udzielane przez przełożonych, zaufanie do kierownictwa), relacji ze współpracownikami (klimat społeczny w pracy, wsparcie od współpracowników, zaufanie do współpracowników) oraz czynników organizacyjnych (poczucie wpływu w pracy, znaczenie pracy, przywiązanie do organizacji, satysfakcja z pracy).

Wyniki analizy pokazały, że spośród 10 zmiennych różnice istotne statystycznie wystąpiły w przypadku jednej zmiennej – tj. zaufania do współpracowników. Po interwencji zaufanie do współpracowników wzrosło.

Jak wspomniano wcześniej, szczegółowy opis wytycznych oraz interwencji przeprowadzonej w ramach projektu i jej wyników przedstawiono w broszurze pt. **Promocja zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Wytyczne do przygotowywania i przeprowadzania interwencji antystresowych w organizacji**. Materiał ten, dostępny online, zawiera informacje dotyczące stresu w pracy, ogólne wytyczne do przygotowywania i przeprowadzania interwencji antystresowych w organizacji, jak również informacje o interwencji przeprowadzonej w ramach realizowanego projektu, a także literaturę uzupełniającą.

Bibliografia

Duchniewicz P., Warszewska-Makuch M., Najmiec A., Mockało Z., Baka Ł. (2019). Promocja zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Wytyczne do przygotowywania i przeprowadzania interwencji antystresowych w organizacji [online]. Warszawa, CIOP-PIB [dostęp: 2.11.2020]. <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/89404/202002193528&Promocja-zdrowia-psychicznego-w-miejscu-pracy-M-Warszewska-Makuch.pdf>

Halstead J., Leach Ch., Rust J. (2007) The development of a brief distress measure for the evaluation of psychotherapy and counseling (sPaCE). *Psychotherapy Research*, 17:656–672.

World Health Organization (2010). Healthy workplaces: a WHO global model for action [dostęp: 29.10.2019]. http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/