PROMOCJA ZDROWIA PSYCHICZNEGO W MIEJSCU PRACY

Wytyczne do przygotowywania i przeprowadzania interwencji antystresowych w organizacji

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

CIOP PIB NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Materiały opracowane na podstawie wyników projektu pn. „Opracowanie wytycznych służących przygotowywaniu i przeprowadzaniu interwencji ukierunkowanych na zmniejszenie narażenia na stres wśród pracowników" realizowanego w latach 2017–2019 w ramach Narodowego Programu Zdrowia (Cel operacyjny 3. „Profilaktyka problemów zdrowia psychicznego i poprawa dobrostanu psychicznego społeczeństwa"). Wykonawca projektu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Autorzy
dr Przemysław Duchniewicz – lekarz, psychoterapeuta ISTDP; dr Magdalena Warszewska-Makuch, mgr Andrzej Najmiec, mgr Zofia Mockałło, dr hab. Łukasz Baka – Zakład Ergonomii – Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Niniejsze opracowanie przedstawia sposoby promocji zdrowia psychicznego w miejscu pracy w odniesieniu do sytuacji, w których podstawowym źródłem problemów zdrowotnych pracowników jest potocznie rozumiany stres.

Stres uruchamia reakcję lękową organizmu, która do pewnego momentu działa mobilizująco; zbyt szybki wzrost poziomu stresu oraz długie jego utrzymywanie się prowadzi jednak do zaburzeń, wypalenia i znacząco zwiększa ryzyko wystąpienia depresji. U osób cierpiących z powodu stresu w miejscu pracy prawdopodobieństwo rozwinięcia pełnoobjawowej depresji wzrasta dwukrotnie.

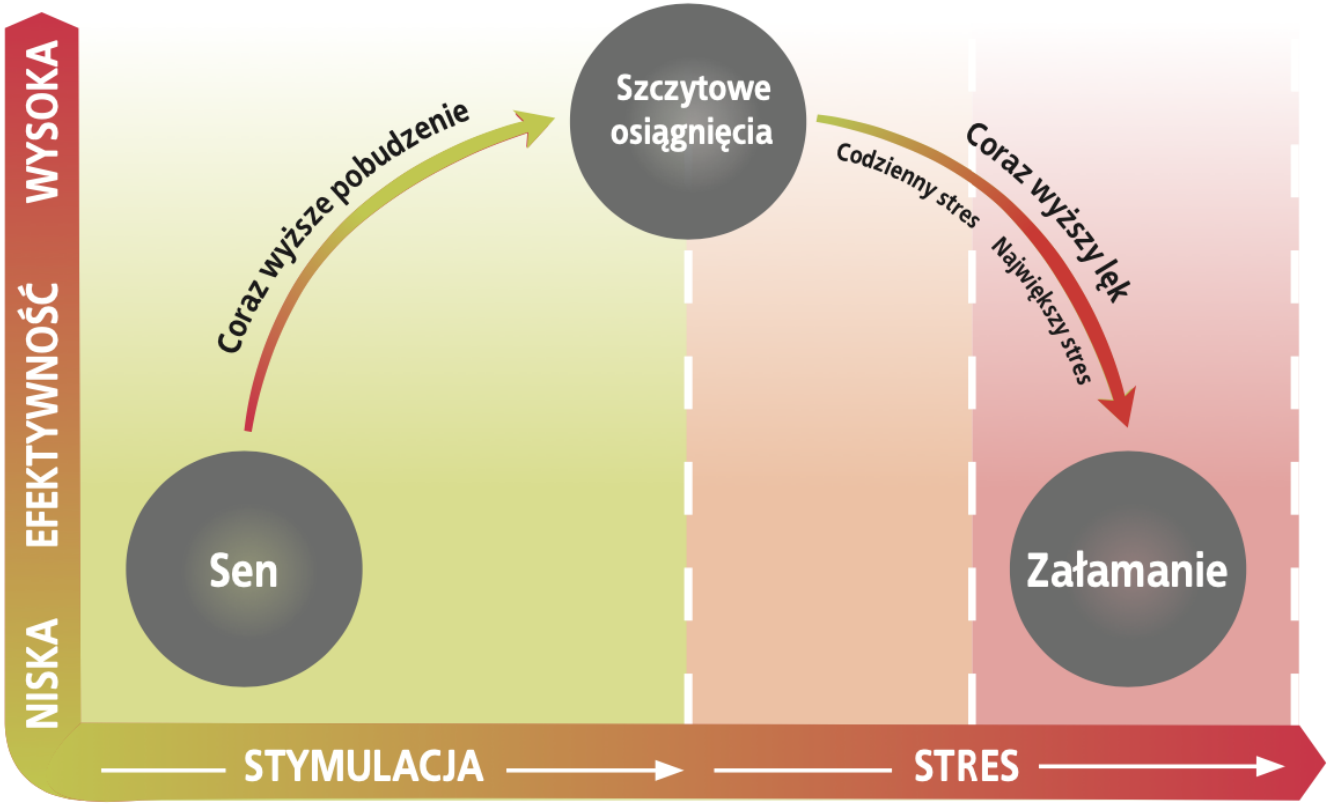
Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

620 miliardów euro

Szacowane roczne koszty depresji dla 27 krajów Unii Europejskiej to ponad 620 miliardów euro rocznie. Składają się na nie

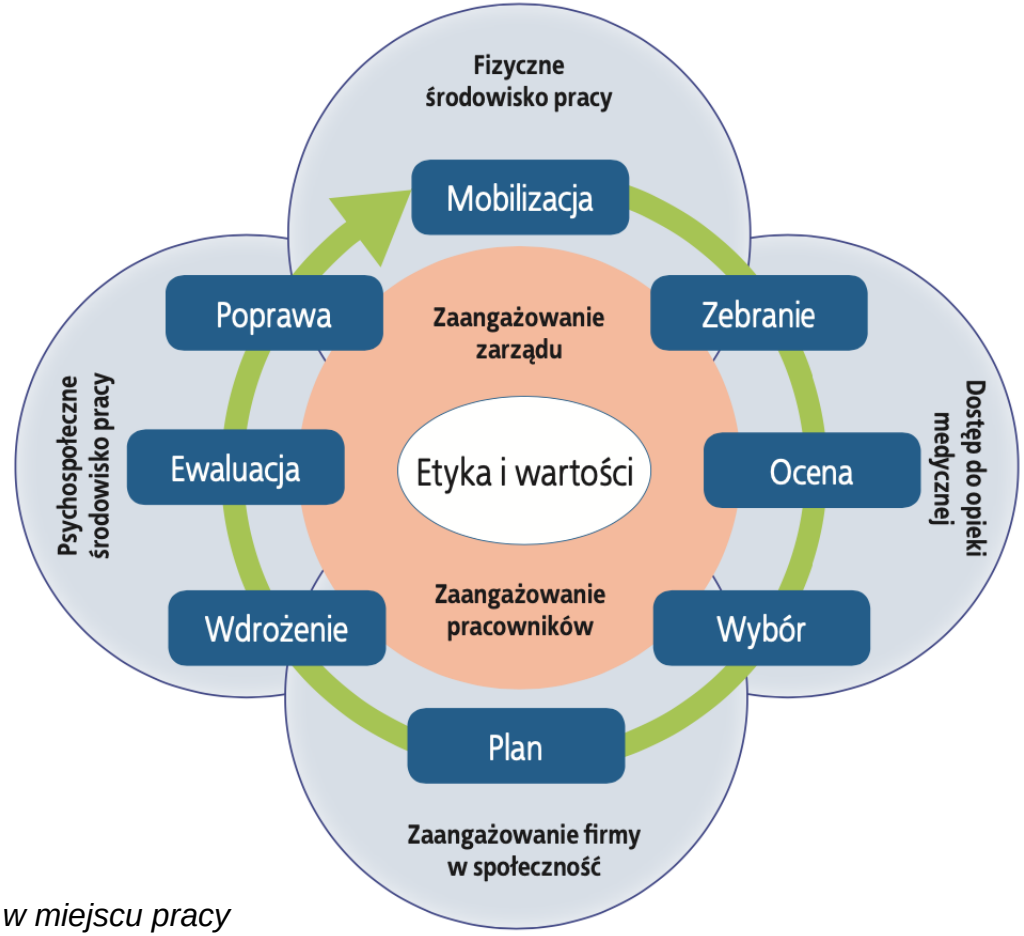
- koszty ponoszone przez pracodawców wynikające z absencji pracowników oraz ich nieefektywnej obecności w pracy (272 mld EUR),
- koszty utraty produktywności (242 mld EUR),
- koszty opieki zdrowotnej (63 mld EUR) oraz
- koszty opieki społecznej (39 mld EUR)

(za: EU-OSHA, Calculating the cost of work related stress and psychosocial risks, 2014 [link 5.1])



Rysunek 1. *Model stresu (źródło: Moyle P., Hackston J. (autorzy wersji angielskiej), Duchniewicz P. (autor wersji polskiej), Krótki przewodnik – zrozumieć stres (i swoją osobowość), OPP Ltd., Forid, 2016)*

- 79% menedżerów w krajach EU27 uważa, że stres w miejscu pracy jest istotnym czynnikiem, którym należy się zająć w sposób systemowy. Tymczasem tylko 30% organizacji w Europie ma wdrożone procedury radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy (EU-OSHA 2010).
- Wśród pracowników, którzy twierdzą, że zawsze pracują pod presją, wskaźnik wypadków jest około pięciokrotnie wyższy niż w gronie pracowników, którzy podają, że nigdy nie podlegają pracy pod presją czasu (Eurofound 2007).
- Odczuwany w miejscu pracy stres wpływa nie tylko na zaangażowanie oraz ogólne samopoczucie, ale również na procesy percepcyjne i poznawcze



WHO, Model promocji zdrowia w miejscu pracy
(źródło: http://www.who.int/occupational_ health/healthy_workplaces/en, opracowanie polskiej wersji: P. Duchniewicz)

Krok 1 Mobilizacja

- Pierwszym krokiem podczas przygotowywania interwencji jest uzmysłowienie pracownikom jej znaczenia. Czynnikiem inicjującym i mobilizującym do opracowania i wdrożenia interwencji antystresowej może być: misja i system wartości firmy, uczestniczenie członka zarządu w szkoleniu zawierającym elementy psychoedukacji lub we własnej psychoterapii, tak zwane „wyłączenie” lub wypalenie zawodowe wybranych pracowników, problemy z morale lub z zaangażowaniem pracowników, wyższa wypadkowość w danej organizacji, trendy na rynku, strategia budowania marki pracodawcy, chęć przyciągnięcia nowych osób do organizacji, presja partnera społecznego, nieakceptowalny poziom rotacji, wytyczne WHO lub inne materiały dotyczące tego tematu.
- Często proces wdrożenia interwencji zaczyna się od jednej świadomej osoby, która krok po kroku, budując poparcie dla projektu, rozwija długoterminową strategię. Na tym etapie celem jest pozyskanie przynajmniej kilku osób z różnych obszarów organizacji zainteresowanych tematem.
- Odpowiedni system wartości, etyka w danej organizacji oraz zaangażowanie liderów stanowią klucz do sukcesu.

Krok 2 ZEBRANIE

- W momencie, gdy pojawi się zmobilizowana i świadoma konieczności opracowania interwencji grupa osób, kolejnym krokiem jest utworzenie komitetu złożonego z pracowników firmy. W idealnym układzie jego członkowie powinni należeć do różnych poziomów i obszarów organizacji – mogą się w nim znaleźć osoby z zarządu, lekarz medycyny pracy, pielęgniarki pracujące w centrum medycznym firmy, menedżerowie oraz koordynatorzy BHP, osoby z działu zarządzania biurem, działu HR, przedstawiciele działu sprzedaży, koordynatorzy fabryk oraz tzw. liderzy zdrowia. Cały zespół przechodzi od początku przez proces zapoznania się z możliwościami wdrożenia interwencji i przeprowadza analizę wstępną luk w systemie, porównując stan idealny ze stanem istniejącym. Na tym etapie zbierane są opinie poszczególnych pracowników oraz pomysły na poprawę zdrowia w miejscu pracy.

Plan spotkania

- przesłanie broszury na temat projektu (przed spotkaniem),
- inspirujący wstęp zaproszonego gościa lub osoby z zarządu zawierający wyjaśnienie, dlaczego omawiany temat jest ważny,
- przegląd dotychczasowych kompleksowych rozwiązań popartych studium przypadków,
- wizja stanu idealnego za 5 lat,
- analiza stanu obecnego,
- zebranie pomysłów oraz wskazanie obszarów deklaracji współpracy,
- zarysowanie krótkoterminowego planu działania i zatwierdzenie kolejnych kroków,
- podsumowanie i umówienie kolejnego terminu spotkania w podzespołach oraz dla całego zespołu.

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Krok 3 **OCENA - wielowymiarowa**

- psychospołecznych warunków pracy
- zaangażowania pracowników
- poziomu stresu
- stanu psychofizycznego
- spisu podejmowanych w organizacji działań
- opisu środowiska fizycznego
- listy i krótkiego opisu istniejących procedur i procesów HR mogących wpłynąć na zdrowie psychiczne

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Krok 4 - WYBÓR - kluczowych obszarów

Wybór kluczowych obszarów aktywności, priorytety, studium wykonalności oraz korzyści w oparciu o dostępne zasoby. łatwość wdrażania danego rozwiązania, gotowość pracowników w danym obszarze.

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Krok 5 - Plan

- Do realizacji interwencji niezbędna jest jasno ustalona strategia, wpisana w plan działania firmy.
- Strategia powinna być poparta konkretnymi długo- i średniookresowymi celami z miarami (przykładowo: jeśli celem jest niższa absencja, to miarą jest mniejsza liczba dni chorobowych; gdy celem jest niższa wypadkowość, to miarą bezpośrednią jest LTA [dni od ostatniego wypadku],
- Należy pamiętać, że praca nad rozumieniem własnego lęku, stresu wymaga zmiany na poziomie przekonań, norm, wartości, prowadzącej do zmiany zachowań. Często potrzeba kliku lat i skuteczności na poziomie wdrażania, by widoczna była zmiana na poziomie zaangażowania czy poprawy zdrowia psychicznego pracowników.

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Krok 6 - Wdrożenie

- Samo wdrożenie jest jednym z etapów całej interwencji. Tutaj warto zadbać o efektywną promocję, szereg wcześniejszych zapowiedzi budujących świadomość interwencji, wskazujących na jej istotność dla poszczególnych osób i dla całej organizacji, zachęcających do uczestniczenia w wydarzeniach związanych z uruchomieniem interwencji. Warto przy tym korzystać z wielu kanałów komunikacji: ulotek, wlepek, krótkich wiadomości, plakatów, platform społecznościowych, tablic komunikacyjnych, gazetek firmowych, informacji w miejscach komunikacyjnych – stołówkach, recepcji.
- Istotne jest uzyskanie dobrej partycypacji w inicjujących wydarzeniach danej interwencji, tak by w kolejnych miesiącach można było korzystać ze zdjęć, opinii, sugestii osób uczestniczących w inauguracji interwencji. Nawet najlepszy program nie osiągnie spodziewanego rezultatu, jeżeli nie zostanie dobrze „sprzedany” w organizacji.

Krok 7 Ewaluacja

Wskaźniki:

- Procesu: osoby zaangażowane, osoby uczestniczące do końca cyklu
- Wyników: Czego uczestnicy się nauczyli ,rozpoznawalność programu
- Wpływu: poziom absencji, wypadkowość, rotacja, produktywność

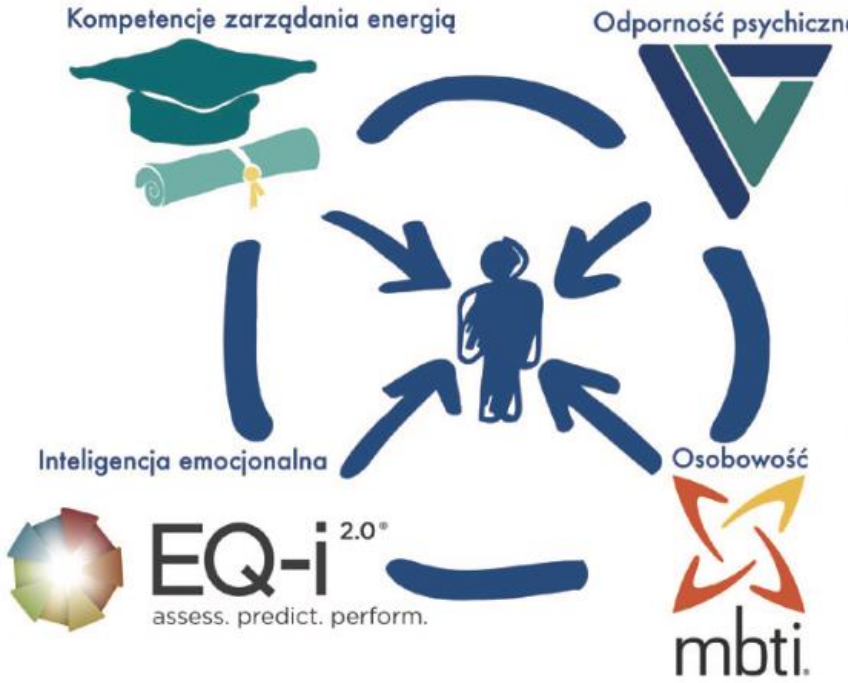
Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Krok 8 – Poprawa – celebracja, kolejny cykl

- Ważnym elementem procesu jest analiza wyników, widoczna celebracja sukcesu w ramach pierwotnego zespołu razem z jego nowymi członkami oraz dalsza praca na podstawie zebranych wyników w modelu i zgodnie z narzędziami ciągłej poprawy (continuous improvement). Jest to kluczowy etap wdrażania interwencji, pomagający w budowaniu dalszego zaangażowania i jej rozwoju.
- Przed nami kolejny cykl

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

HARA 2.0 Health and Resilience Academy: Akademia Zdrowia i Odporności



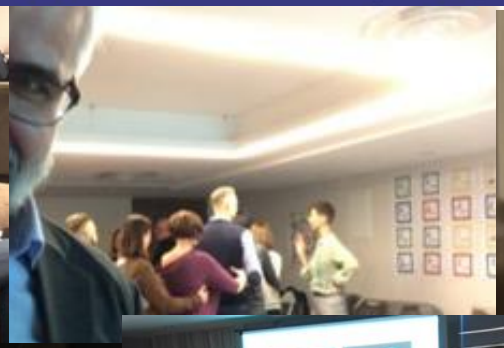
- Adekwatny poziom **kompetencji zarządzania energią** na podstawie programu 8 razy O
- **Odporność psychiczna** i zdolność adaptacyjna, na poziomie intelektualnym i emocjonalnym
- **Osobowość**: rozumienie siebie i innych, korzystanie z różnorodności wg procesu MBTI
- **Inteligencję emocjonalną**, czyli społeczne i emocjonalne umiejętności wpływające na sposób w jaki postrzegamy i doświadczamy siebie, rozwijamy relacje społeczne, radzimy sobie z wyzwaniami i wykorzystujemy informacje emocjonalne w skuteczny sposób

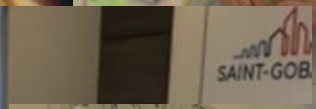
Ramy przeprowadzonych interwencji podczas czterech bloków tematycznych

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym





CIOP PIB 70 lat

NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ODDECH – nabycie umiejętności oddychania przeponowego, co pod obciążeniem i w stresie pomaga sprostać zwiększonemu zapotrzebowaniu na energię oraz powstrzymuje przedwczesne reakcje stresowe typu walka – ucieczka.
OBECNOŚĆ – umiejętność urealniania się, optymalnej koncentracji na zadaniu, kontrolowania negatywnych myśli i fantazji, efektywne oszczędzanie energii.
OPARCIE W SOBIE – umiejętność rozpoznawania sygnałów przeciążenia, bieżące monitorowanie poziomu energii życiowej, uświadamianie oddechu, budowanie poczucia ugruntowania i równowagi psychofizycznej.
ODREAGOWANIE – umiejętność odróżniania stanu emocjonalnej implozji od rzeczywistego zmęczenia oraz skutecznego i nie obciążającego innych odreagowywania stresu przed wejściem w fazę regeneracji.
ODPOCZYWANIE – umiejętność szybkiego przełączania organizmu na tryb „regeneracja- asymilacja", szybkiej i skutecznej regeneracji w warunkach obciążenia i stresu oraz zasypiania.
ODMAWIANIE I ODPUSZCZANIE – umiejętność nie dopuszczania do sytuacji przeciążenia zadaniami delegowanymi przez innych, nie brania na siebie zbyt wielkich obciążeń i odpuszczania zadań dodatkowych, nie związanych z priorytetami.
ODŻYWIANIE – umiejętność optymalnego wykorzystywania generatora pokarmowego oraz energii pokarmowej w celu poprawienia ogólnego bilansu energii życiowej.
OPIEKOWANIE SIĘ SOBĄ – umiejętność rozróżniania tego co nam służy od tego co nam szkodzi, rozpoznawania i unikania sytuacji nawykowego nadużywania się a także nawykowej bezradności i nadmiernego asekurowania się, stosowanie zasady równowagi pomiędzy troską o własną energię i odporność i wymaganiami jakie sobie stawiamy. Zainstalowanie wewnętrznego trenera

Źródło: https://wojciecheichelberger.pl/metoda-8xo/

8xO PROGRAM ANTYSTRESOWY W. Eichelbergera

Biologiczna manifestacja lęku

więcej informacji znajdziesz na stronie na www.istdp.pl

www.forid.pl rysunek: Duchniewic

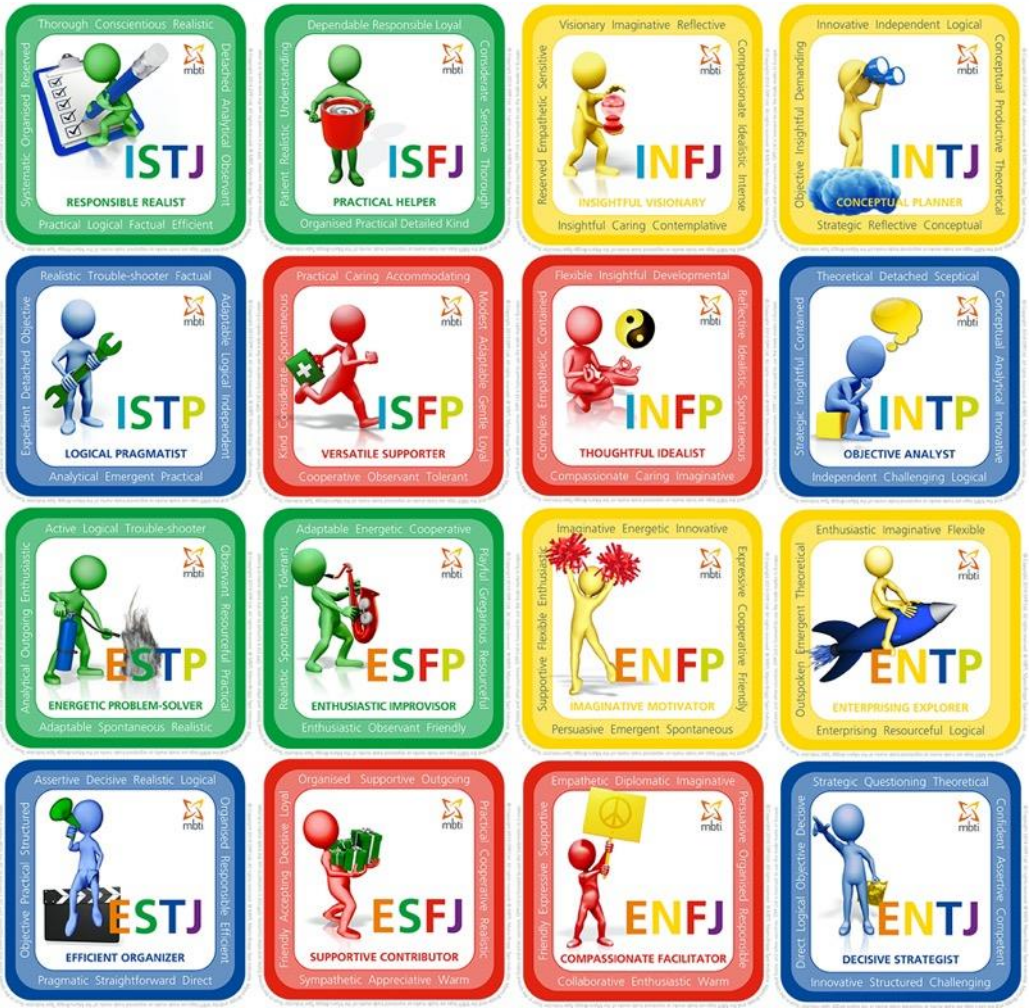
Inne modele np: Model kompetencji emocjonalnych

- www.mhs.com
- Tłumaczenie: Duchniewicz

Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



CIOP PIB 70 lat

NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.

Harmonogram warsztatów

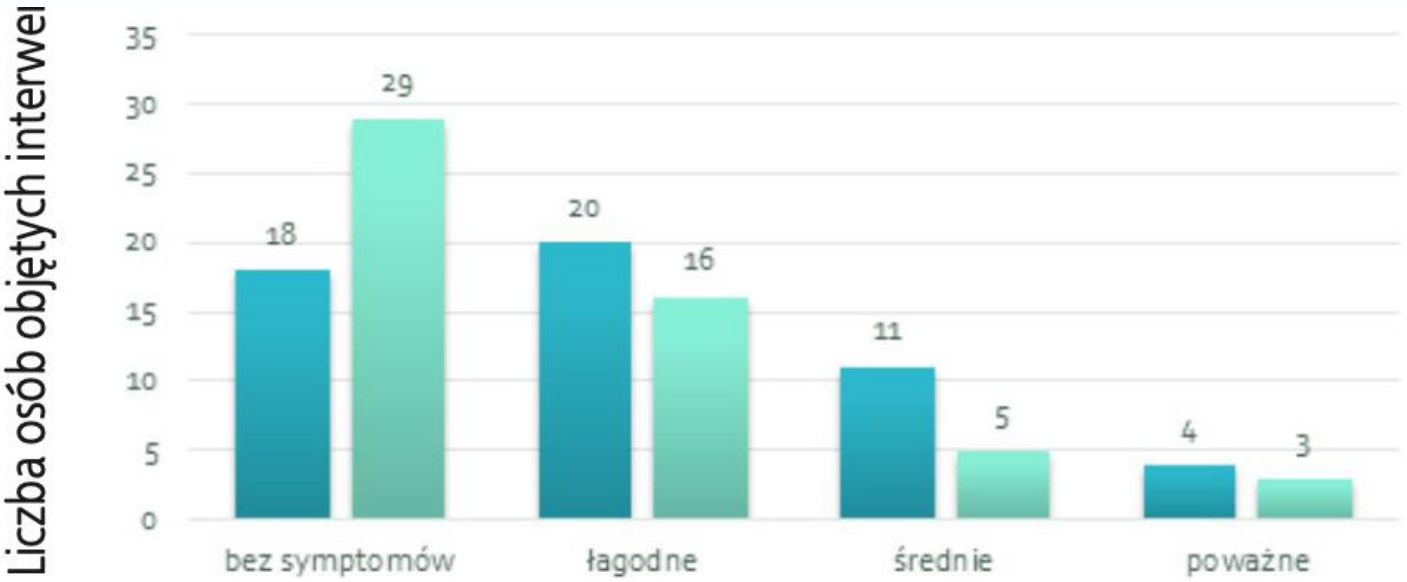
zień 1

9:00 - 10:45	Stresory, ich wpływ na pracownika i firmę
11:00 - 12:30	Źródła stresu w zależności od osobowości
13:30 - 15:00	Przejawy stresu/lęku i umiejętność jego oceny
15:15 - 17:00	Sposoby radzenia sobie ze stresem

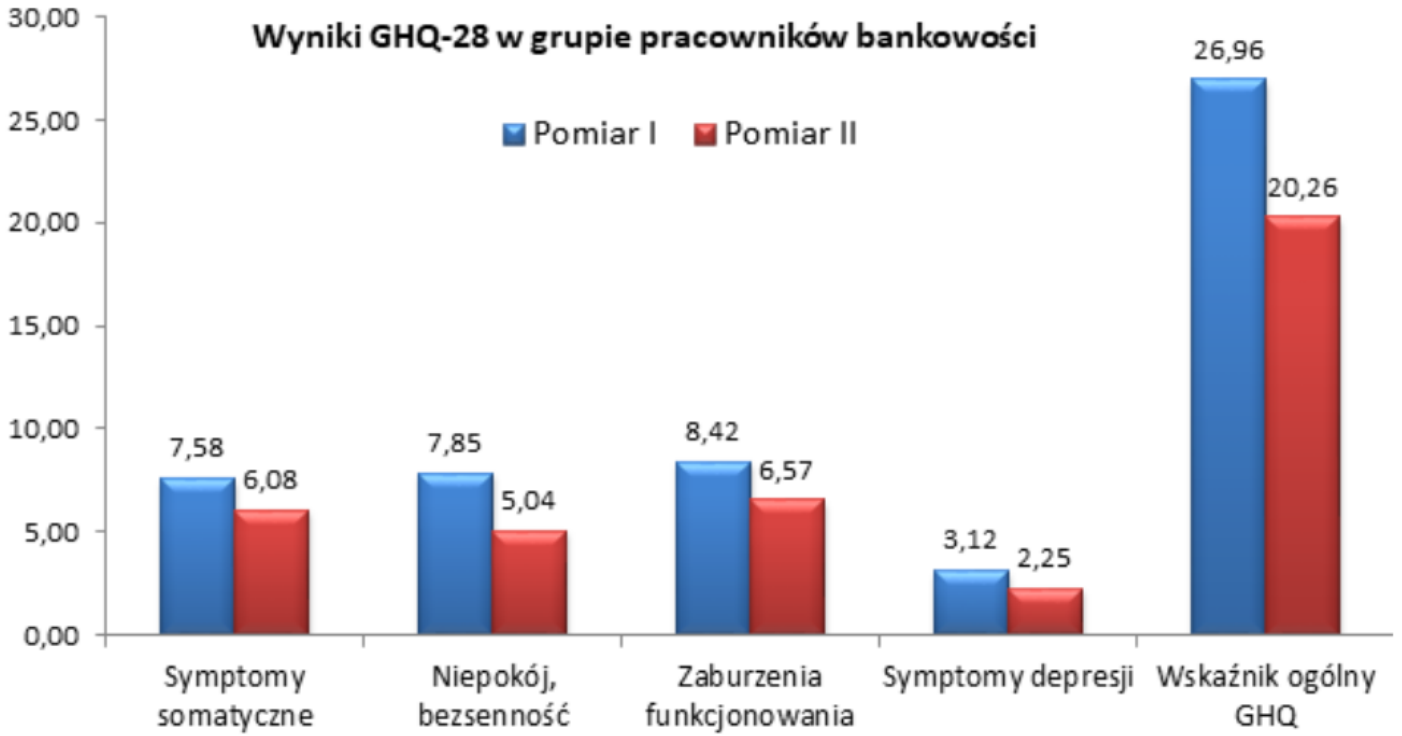
zień 2

9:00 - 10:45	Omówienie zadania terenowego
11:00 - 12:30	Odporność psychiczna i lęk
13:30 - 15:00	Model rozwijania kompetencji wg W.Eichelbergera
15:15 - 17:00	Zarządzanie emocjami w praktyce i podsumowanie

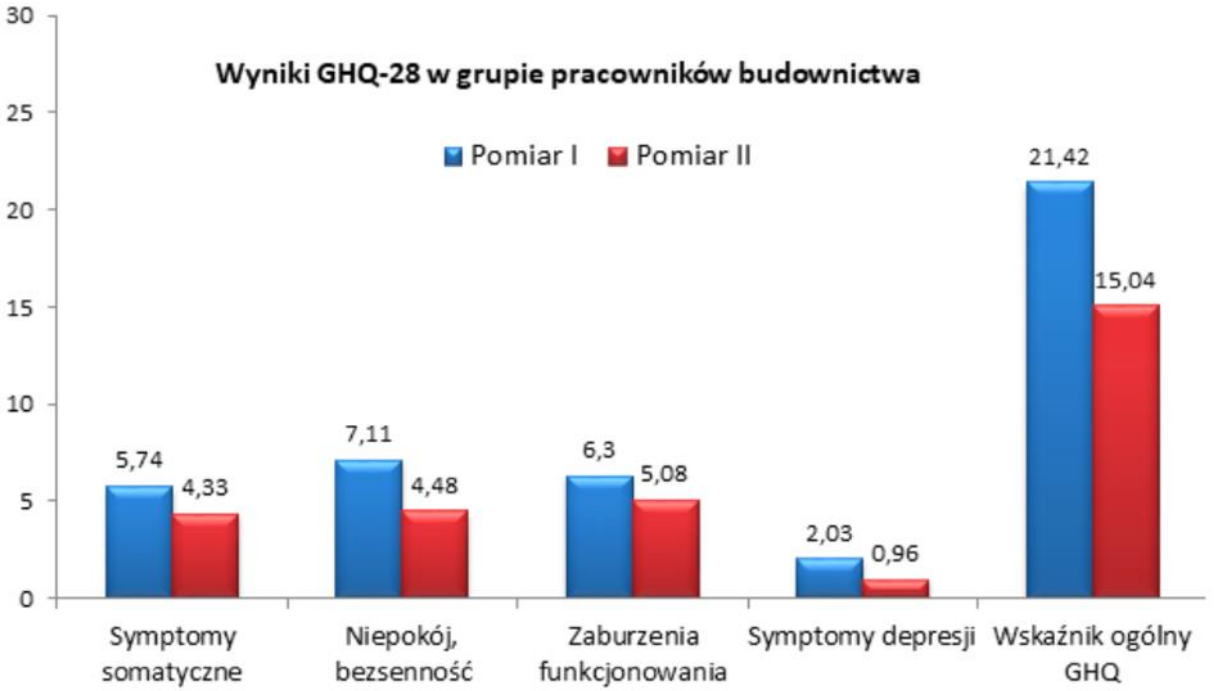
Liczba uczestników (uczestnicy sektora finansowego i budownictwa) objętych interwencją a poziom symptomów zaburzeń zdrowia psychicznego mierzony kwestionariuszem SPACE
(pierwszy – pomiar przed interwencją, drugi – pomiar po interwencji)



W badaniach kwestionariuszowych przeprowadzonych w II etapie projektu udział wzięło 274 pracowników sektora budownictwa oraz 268 z sektora bankowości. Wyniki tych badań (tab. 1) można potraktować jako wyniki odniesienia (badanie grupy kontrolnej) przy interpretacji wyników przeprowadzonych w grupach poddanych interwencji.



W pomiarze drugim dokonanym po interwencji wszystkie z ocenianych wskaźników zmniejszyły się istotnie statystycznie. Największe korzystne zmiany w grupie pracowników bankowości stwierdzono w poziomie niepokoju i bezsenności oraz w zakresie zaburzeń funkcjonowania. W grupie pracowników budownictwa największe zmiany stwierdzono w poziomie niepokoju i bezsenności oraz symptomów somatycznych.



Dla mnie taki program jest bardzo potrzebny. Jestem o tym przekonana na 1001% :). Taki program ma oddziaływanie zarówno na człowieka jako jednostkę, na człowieka jako, prze- praszam, „trybik" generujący pewien wynik i na człowieka jako kogoś, kto współtworzy kulturę, atmosferę itd. Tak mało mamy okazji do skupienia się sami na sobie... a jak zaczynamy to robić, to zbyt często jest za późno. Dlatego ja wierzę w takie działanie i popieram je rękami i nogami.

Pewnie trzeba robić to małymi krokami, żeby ludzi oswoić z tym, że firma się o nich troszczy, i nauczyć ich samych troski o samych siebie. Za chwilę wypalenie zawodowe będzie jednostką chorobową – musimy działać już, bo inaczej połowa ludzi któregoś dnia nie przyjdzie do pracy...

To dobry moment na takie programy i takie działanie.

OPINIA OSOBY ZARZĄDZAJĄCEJ Z FIRMY REPREZENTUJĄCEJ SEKTOR BUDOWLANY NA TEMAT PRZEPROWADZONEJ INTERWENCJI

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

Przemysław Duchniewicz biuro@forid.pl

- 4 gabinety Chmielna 73b/2 – w tym salka szkoleniowa
- 25 letnie doświadczenie
- 4 trzyletnie kursy CORE ISTDP
- 10 kursów ‚precore'
- 8 „konferencji – seminariów" Warszawa, Gdańsk, Berlin, Cape Town
- Badania efektywności terapii
- Programy Wsparcia Pracowników
- Tłumaczenie i publikacje

Współtworzymy Centrum Intensywnej Krótkoterminowej Psychoterapii Dynamicznej. Zapewniamy opiekę terapeutyczną oraz psychiatryczną dla naszych klientów korporacyjnych oraz indywidualnych.

Prowadzimy szkolenia, seminaria, warsztaty i wykłady oraz 3 letnie szkolenia Core ISTDP dla psychoterapeutów i lekarzy - psychiatrów.

Centrum ISTDP

Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.

Zmiana - Podsumowanie	1 total	Depresion PLUS	depression	Cognitive	Apathy	Anxiety	2 Total
-10	29	19	3	10	6	10	1
-1	8	5	0	1	4	3	
-23	43	29	12	8	9	14	
-2	18	14	3	7	4	4	
-8	11	7	1	2	4	4	
-4	6	4	0	2	2	2	
-32	50	34	14	8	12	16	1
-22	54	38	19	12	7	16	3
-27	44	32	18	7	7	12	4
-21	43	29	6	13	10	14	2
-47	61	44	20	13	11	17	1
-10	25	16	5	7	4	9	1
-15	27	17	5	7	5	10	1
-10	21	11	2	3	6	10	
-29	47	26	9	6	11	21	1
-6	34	20	3	9	8	14	2
-24	47	37	12	14	11	10	2
-17	40	26	10	10	6	14	2
-14	41	26	7	9	10	15	2
-8	19	17	2	8	7	2	1
-6	26	17	5	4	8	9	
-15	45	36	15	10	11	9	3
-31	52	33	12	12	9	19	2
-15	49	33	11	11	11	16	3
-9	43	28	7	11	10	15	3
-11	38	27	14	5	8	11	2
-8	24	19	10	9	0	5	1
-10	17	12	3	3	6	5	1
-16	27	15	1	5	9	12	1
-6	21	12	3	4	5	9	1
-4	19	9	5	3	1	10	
-26	67	45	17	16	12	22	4
-29	39	26	9	6	11	13	1
-12	60	38	12	16	10	22	4
-16	37	27	9	12	6	10	2
-33	49	34	13	10	11	15	1
-18	51	34	15	10	9	17	3
-11	22	12	3	4	5	10	1
-26	44	30	13	7	10	14	1
-10	30	23	13	6	4	7	

☐ *Jeremy E Halstead*

sPaCE

Imię:	Płeć: M zakreśl K	Urodzony/a: / /	Data dziś: / /d

Ten kwestionariusz dotyczy codziennych problemów i trudności. Dotyczy on tego jak się czułeś/aś w ciągu ostatnich 2 tygodni, włączając dzień dzisiejszy.

Poniże określenia odnoszą się do problemów lub trudności, które trapią ciebie przez ostatnie 2 tygodnie. Proszę przeczytaj starannie każde sformułowanie. Zakreśl numer po prawej stronie, najlepiej określający stopień jak bardzo dotyczy Ciebie to stwierdzenie. Na przykład, "Uważam, że muszę włożyć wysiłek w zapamiętywanie rzeczy". Jeżeli czujesz, że zapamiętywanie sprawia Tobie całkiem sporą trudność, zaznacz 3.

01	Zapamiętywanie sprawia mi trudność.	0	1	2	3	4

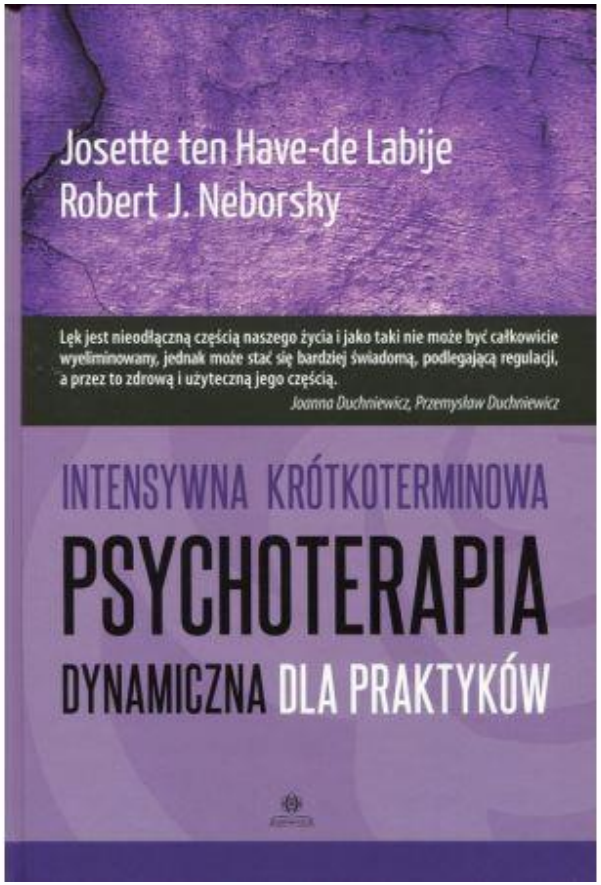
W ciągu ostatnich 2 tygodni, zaznacz w jakim stopniu poniższe sformułowanie Ciebie dotyczy?		Nie dotyczy	W niewielkim stopniu	W średnim stopniu	Całkiem znacznie	Wyjątkowo mocno
01	Trudność w zapamiętywaniu	0	1	2	3	4
02	Myśli samobójcze	0	1	2	3	4
03	Uczucie lęku lub podenerwowania	0	1	2	3	4
04	Uczucie braku nadziei	0	1	2	3	4
05	Unikanie rzeczy, których się boję	0	1	2	3	4
06	Trudność by coś rozpocząć czy kontynuować	0	1	2	3	4
07	Trudności z koncentracją	0	1	2	3	4
08	Chęć skrzywdzenia siebie (fizycznie/psychicznie)	0	1	2	3	4
09	Uczucie paniki	0	1	2	3	4
10	Uczucie bycia bezwartości	0	1	2	3	4
11	Obawa przed wyjściem na zewnątrz (na dwór)	0	1	2	3	4
12	Uczucie zmęczenia, przez większość dnia	0	1	2	3	4
13	Poczucie zmieszania (konfuzji/pogmatwania)	0	1	2	3	4
14	Impuls by okaleczać siebie, ciąć	0	1	2	3	4
15	Uczucie napięcia	0	1	2	3	4
16	Uczucie, że życie nie ma sensu	0	1	2	3	4
17	Uczucie niepokoju w tłumie	0	1	2	3	4
18	Uczucie braku energii	0	1	2	3	4
19	Trudności w podejmowaniu decyzji	0	1	2	3	4

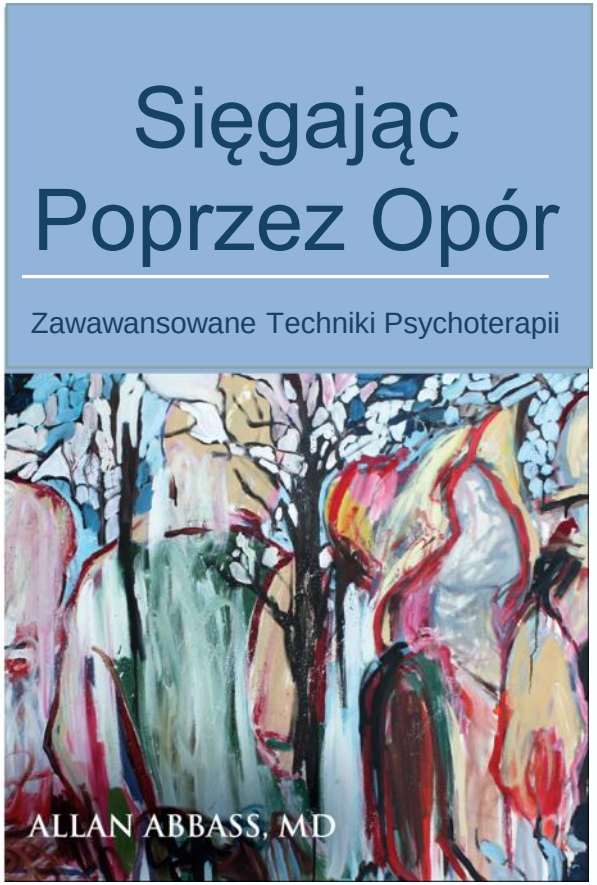
☐ *Jeremy E Halstead, 1990/2000/2019PL*

PROSZĘ SPRAWDŹ, CZY ZOSTAŁY UDZIELONE ODPOWIEDZI NA WSZYSTKIE PYTANIA

Całkowity		APA		POZ		DEP		LĘK	

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariuszy. Centrum ISTDP www.istdp.pl. biuro@istdp.pl
Tłumaczenie Przemysław Duchniewicz, kwestionariusze są używane za zgodą autorów


Josette ten Have-de Labije
Robert J. Neborsky
Lęk jest nieodłączną częścią naszego życia i jako taki nie może być całkowicie wyeliminowany, jednak może stać się bardziej świadomą, podlegającą regulacji, a przez to zdrową i użyteczną jego częścią.
Joanna Duchniewicz, Przemysław Duchniewicz
INTENSYWNA KRÓTKOTERMINOWA
PSYCHOTERAPIA
DYNAMICZNA DLA PRAKTYKÓW


Sięgając
Poprzez Opór
Zawawansowane Techniki Psychoterapii
ALLAN ABBASS, MD

Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.

Towarzyszymy naszym klientom w rozwoju, łącząc rzetelne doświadczenie i wiedzę z obszaru biznesu, psychologii, psychoterapii i medycyny .

Promujemy etyczne korzystanie z uznanych, sprawdzonych i cenionych na świecie narzędzi oraz metod, które szeroko udostępniamy innym.

forid
for inner development

Prowadzimy również certyfikację w zakresie narzędzi:

Emerging Leader Profile™ Discovering Leadership Potential
Decision Style Profile® Make Better Decisions
EQ 360® assess. predict. perform.
Change Navigator®
Discovery Leadership Profile™ Growing Leadership Capacity
Change Style Indicator® Improve Change Effectiveness
tki
EQ-i 2.0® assess. predict. perform.
mbti® STEP I STEP II
firo®
Influence Style Indicator™ Leverage Impact
Paper Planes, Inc® Building High Performance Teams

CIOP PIB 70 lat

NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej