

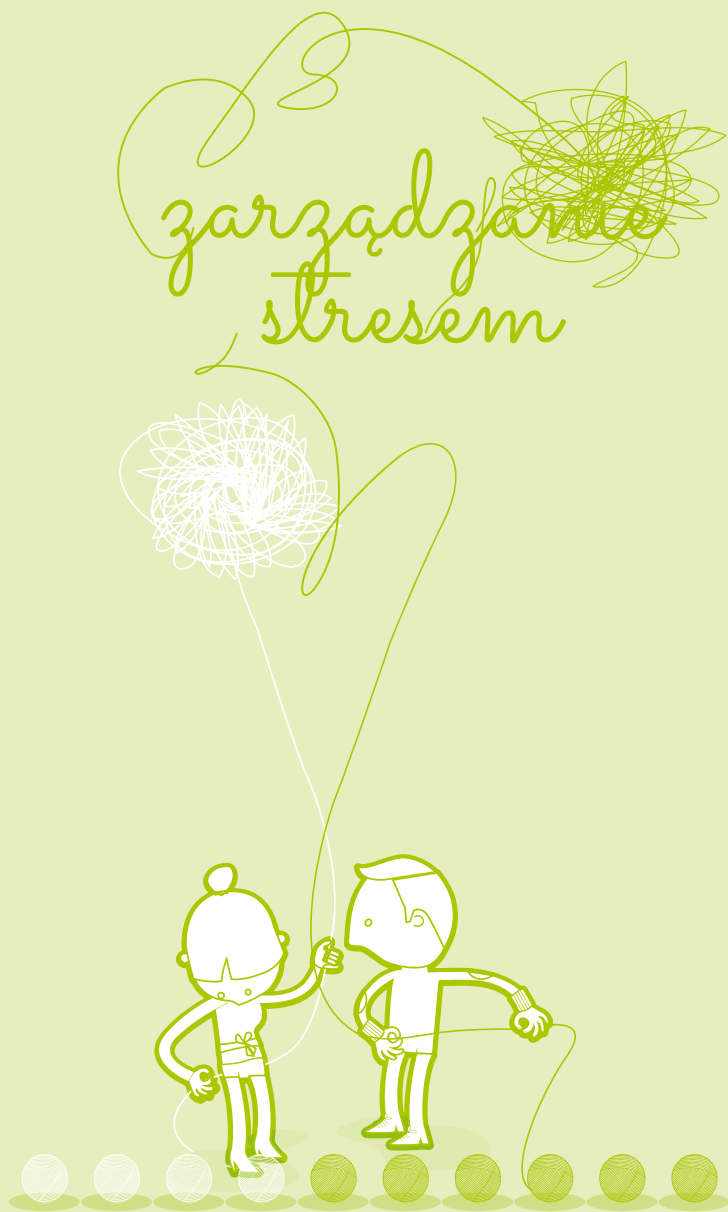
# Stres w pracy?



[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)

## Przewodnik po kampanii

Zarządzanie stresem i zagrożeniami  
psychospołecznymi w pracy



**Europe Direct** to serwis, który pomoże Państwu znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.

Numer bezpłatnej infolinii (\*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(\* Niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Zdjęcia wykorzystane w niniejszej publikacji przedstawiają różne działania podejmowane podczas pracy. Nie zawsze stanowią one przykłady dobrych praktyk i nie zawsze są one zgodne z obowiązującymi wymogami prawnymi.

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (<http://europa.eu>).

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2013

Koncepcja i projekt: ROS, Hiszpania

Zdjęcia: © EU-OSHA, Shutterstock

Printed in Luxembourg

Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.

## Spis treści

Wstęp	4
Czym jest stres i zagrożenia psychospołeczne związane z pracą?	4
Dlaczego zarządzanie stresem i zagrożeniami psychospołecznymi jest tak ważne?	5
Dlaczego EU-OSHA prowadzi tę kampanię?	6
Jaka jest skala problemu?	8
Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi	10
Rola kierownictwa w poprawie środowiska psychospołecznego	11
Znaczenie udziału pracowników	12
Zasady zapobiegania	15
Co jest warunkiem dobrego psychospołecznego środowiska pracy?	16
Jakie korzyści wynikają z zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym?	16
Kampania 2014–2015: Stres w pracy? Nie, dziękuję!	19
O kampanii	19
Praktyczne narzędzia i wsparcie w walce ze stresem	20
Kto może wziąć udział w kampanii?	20
Jak wziąć udział w kampanii?	20
Europejski Konkurs Dobrych Praktyk	23
Współpraca z partnerami	25
Osiągnięcia poprzednich kampanii	26
Więcej informacji i materiałów	28
Sieć punktów centralnych EU-OSHA	29

# Wstęp

Skuteczne zarządzanie zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy jest dobre dla pracowników, firmy i całego społeczeństwa. Należy o tym pamiętać zwłaszcza w okresie zawirowań gospodarczych, gdy przedsiębiorstwa muszą utrzymać wysoką produktywność, a praca odbywa się pod presją czasu, co zwiększa ryzyko błędów i wypadków. Tam, gdzie najważniejsza jest produktywność, kwestie związane z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy często schodzą na dalszy plan i traktowane są jako „obciążenie administracyjne”. Zawsze trzeba mieć świadomość i kontrolę nad tym, jakie zagrożenia mogą wystąpić w miejscu pracy. Niniejsza broszura jest głównym przewodnikiem po organizowanej przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) w latach 2014–2015 kampanii pod hasłem „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”. Przewodnik jest skierowany do pracodawców, menedżerów, pracowników i ich przedstawicieli i ma być pomocny przy rozpoznawaniu oraz kontrolowaniu stresu i innych zagrożeń psychospołecznych w pracy. Skuteczne zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi jest warunkiem zdrowego środowiska pracy, w którym pracownicy czują się docenieni, a wyższa kultura bezpieczeństwa przekłada się na lepsze wyniki finansowe i operacyjne firmy.

## Czym jest stres i zagrożenia psychospołeczne związane z pracą?

Stres związany z pracą pojawia się wtedy, gdy wymagania stawiane pracownikowi przekraczają jego możliwości. Jest to wynik niskiego poziomu kultury organizacyjnej w miejscu pracy, co dodatkowo może przekładać się na długotrwały stres oraz poważne problemy psychiczne i fizyczne.

Zła organizacja miejsca pracy i nieprawidłowe zarządzanie w połączeniu z niską kulturą organizacyjną sprzyjają powstawaniu zagrożeń psychospołecznych, które mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne. Zalicza się do nich w szczególności:

- nadmierne wymagania w pracy lub niedostateczna ilość czasu na wykonywanie zadań,
- sprzeczne wymagania i brak jasnego określenia roli pracownika,
- niedopasowanie wymagań zawodowych do kwalifikacji pracownika – zbyt małe wymagania mogą być takim samym źródłem stresu jak wymagania nadmierne,
- brak wpływu na sposób wykonywania pracy oraz na podejmowane decyzje,
- praca w pojedynkę, szczególnie przy obsłudze klientów, oraz doświadczanie przemocy ze strony osób trzecich (w postaci agresji słownej, niepożądanego zainteresowania seksualnego oraz groźby lub rzeczywistego użycia przemocy fizycznej),

*Stres zawodowy pojawia się wtedy, gdy wymagania stawiane pracownikowi przekraczają jego możliwości.*

- brak wsparcia ze strony przełożonych i kolegów oraz niezadowolające relacje interpersonalne,
- nękanie psychiczne lub seksualne w pracy – prześladowanie, poniżanie, ośmieszanie lub zastraszanie pracownika bądź grupy pracowników przez przełożonych lub kolegów,
- niesprawiedliwy podział pracy, nagród, awansów lub brak możliwości rozwoju kariery zawodowej,
- nieefektywna komunikacja, słabe zarządzanie zmianami organizacyjnymi i niepewność zatrudnienia,
- trudności w pogodzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Należy w tym miejscu podkreślić, że zagrożenia psychospołecznych nie powinno się mylić z wymagającym, ale i zapewniającym wsparcie środowiskiem pracy, które stymuluje pracowników oraz zachęca do rozwoju i osiągania wyników na miarę ich możliwości.

## Dlaczego zarządzanie stresem i zagrożeniami psychospołecznymi jest tak ważne?

Wpływu czynników środowiska pracy na organizm ludzki, zdrowie psychiczne i dobrostan pracowników nie można bagatelizować. Praca w dobrych warunkach psychospołecznych może mieć bardzo pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, zapewnić większe poczucie integracji społecznej, tożsamości i statusu, możliwość rozwoju, a także

większą pewność siebie. Słabe lub złe warunki psychospołeczne mogą z kolei nieść negatywne skutki dla zdrowia.

Z punktu widzenia pracownika skutkiem nieprawidłowego zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi jest stres zawodowy, zaburzenia zdrowia psychicznego, poczucie wypalenia zawodowego, trudności w skupieniu uwagi, popełnianie większej liczby błędów, problemy w życiu prywatnym, nadużywanie alkoholu i narkotyków oraz problemy z zakresu zdrowia fizycznego, zwłaszcza choroby układu krążenia i układu mięśniowo-szkieletowego.

Skutki niewłaściwego zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi obejmują: słabe wyniki pracy, wyższe wskaźniki absencji, nieefektywną obecność w pracy (np. przychodzenie do pracy pomimo choroby) oraz wzrost liczby wypadków i urazów. Absencje chorobowe wywołane słabymi warunkami psychospołecznymi trwają dłużej niż inne zwolnienia <sup>1</sup>, a stres zawodowy może przyczynić się do częstszych przypadków wcześniejszego odchodzenia na emeryturę, zwłaszcza wśród pracowników umysłowych <sup>2</sup>. Cena, jaką płać firmy i społeczeństwo, sięga miliardów euro już na poziomie krajowym.

<sup>1</sup> Health and Safety Executive, 2009–2010. Dokument dostępny na stronie: [www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/](http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/).

<sup>2</sup> Badanie zdrowia pracowników w Austrii w 2009 r. Izba Pracy Górnej Austrii (AK OÖ) i Austriacki Instytut Empirycznych Badań Społecznych (IFES) w Wiedniu.

## Dlaczego EU-OSHA prowadzi tę kampanię?

Zdrowie psychiczne wciąż pozostaje wstydlivym tematem. Według europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER) ponad 40% pracodawców uważa, że zagrożenia psychospołeczne kontroluje się trudniej niż „tradycyjne” zagrożenia związane z bezpieczeństwem pracy. Głównym powodem takiej sytuacji może być „drażliwość zagadnienia” i „brak kompetencji”<sup>3</sup>. Ponad połowa ankietowanych menedżerów wyższego szczebla uważa ponadto, że żaden z ich podwładnych nie doświadczył problemów zdrowia psychicznego w ciągu życia zawodowego<sup>4</sup>. W rzeczywistości prawdopodobnie jeden na sześciu pracowników będzie cierpiał na zaburzenia zdrowia psychicznego. Pracowników, którzy mają lub mieli problemy psychiczne, postrzega się jako „ryzyko” dla organizacji, chociaż badania wykazały, że takie osoby są w stanie skutecznie funkcjonować w miejscu pracy, w którym panują dobre warunki psychospołeczne. W świetle tych danych niezbędne są przedsięwzięcia upowszechniające wiedzę na temat stresu zawodowego i sposobów przeciwdziałania mu. Jednym z nich jest kampania „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”. Jej celem jest wzrost świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, a także stworzenie wytycznych i innych praktycznych narzędzi wspierających pracodawców i pracowników w działaniach na rzecz ograniczania ryzyka związanego z zagrożeniami

psychospołecznymi. Pracodawcy europejscy są zobowiązani przepisami prawa do diagnozowania i kontrolowania zagrożeń psychospołecznych w pracy<sup>5</sup>. Ponadto w „Europejskim pakcie na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego”<sup>6</sup> uwzględniono takie czynniki, jak zmiany w wymaganiach i wzrost presji w stosunku do pracowników. Pracodawców zachęca się w nim do podjęcia dodatkowych, dobrowolnych działań na rzecz poprawy dobrostanu psychicznego.

### CELE KAMPANII:

#### Pracodawcy

Rozpropagowanie przekonania, że zobowiązania prawne są ważne z punktu widzenia sukcesu firmy oraz motywacji i zdrowia personelu, a zarządzanie stresem i zagrożeniami psychospołecznymi wymaga wdrożenia odpowiednich środków na poziomie organizacji.

#### Pracownicy

Przekonanie ich o tym, że stres związany z pracą to kwestia organizacyjna procesu pracy, a brak komfortu w tej materii należy zgłaszać pracodawcy.

***Stres w pracy – problemem nie jest pracownik, ale zła organizacja procesu pracy.***

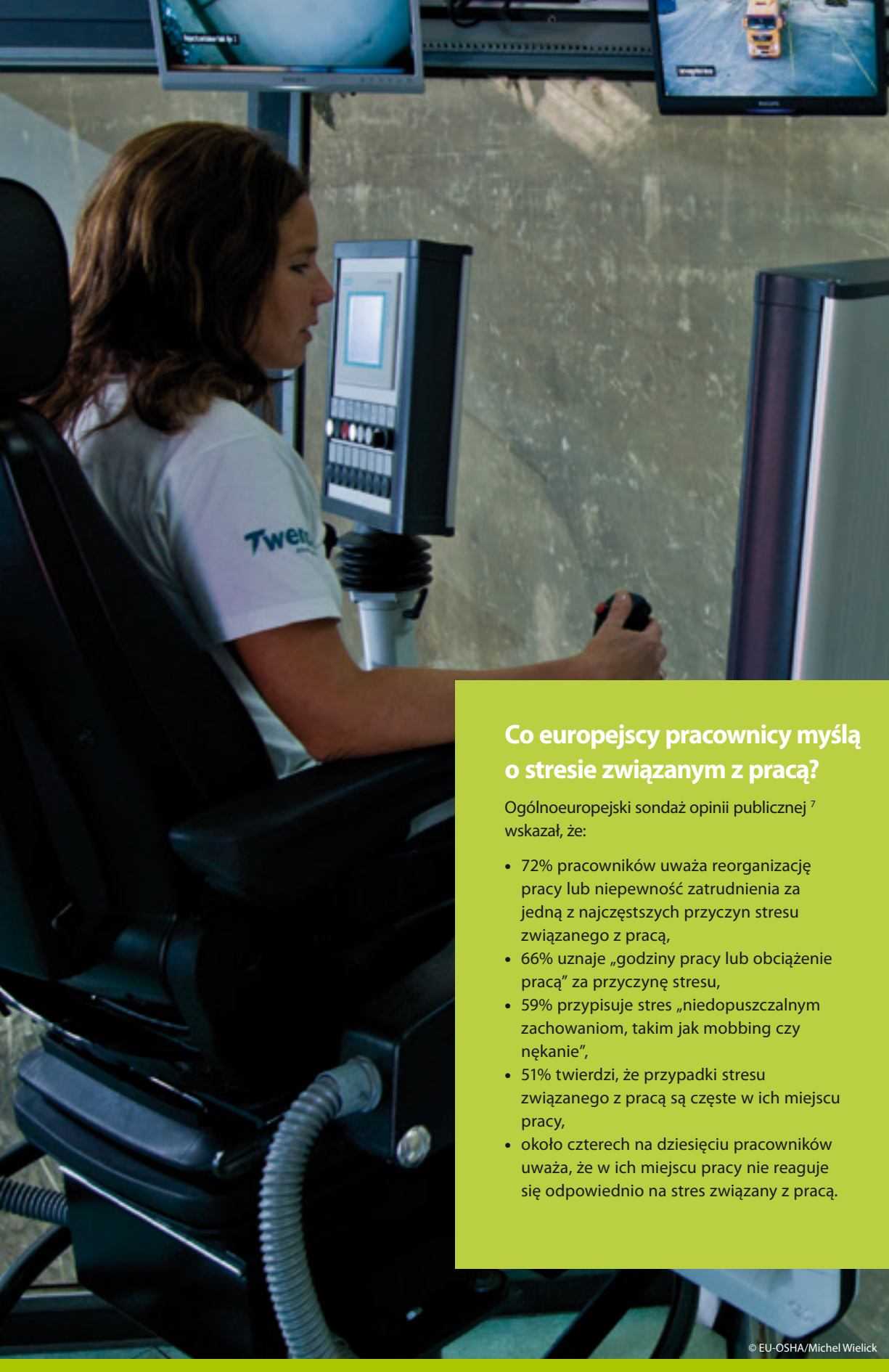
<sup>3</sup> Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2010. Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER). Dokument dostępny na stronie: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).

<sup>4</sup> The Shaw Trust, 2006. Mental Health: The Last Workplace Taboo. Shaw Trust, Londyn.

<sup>5</sup> Dyrektywa ramowa 89/391/EWG. Stosowne wytyczne dla pracodawców zawierają Porozumienie ramowe dotyczące stresu związanego z pracą (2004) oraz Porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy (2007).

<sup>6</sup> Europejski pakt na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego, 2008. Dokument dostępny na stronie: [http://ec.europa.eu/health/mental\\_health/docs/mhpact\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf).

<sup>7</sup> Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2013. Ogólnoeuropejski sondaż opinii publicznej dotyczący zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, 21 marca 2013 r. Dokument dostępny na stronie: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>.



## Co europejscy pracownicy myślą o stresie związanym z pracą?

Ogólnoeuropejski sondaż opinii publicznej<sup>7</sup> wskazał, że:

- 72% pracowników uważa reorganizację pracy lub niepewność zatrudnienia za jedną z najczęstszych przyczyn stresu związanego z pracą,
- 66% uznaje „godziny pracy lub obciążenie pracą” za przyczynę stresu,
- 59% przypisuje stres „niedopuszczalnym zachowaniom, takim jak mobbing czy nękanie”,
- 51% twierdzi, że przypadki stresu związanego z pracą są częste w ich miejscu pracy,
- około czterech na dziesięciu pracowników uważa, że w ich miejscu pracy nie reaguje się odpowiednio na stres związany z pracą.



## Jaka jest skala problemu?

### Dane statystyczne pokazują skalę problemu

Badania sugerują, że stres i zagrożenia psychospołeczne związane z pracą mogą odpowiadać za 50–60% wszystkich absencji chorobowych<sup>8</sup>. Jest to drugi w Europie najczęściej wskazywany problem zdrowotny związany z pracą, tuż po schorzeniach układu mięśniowo-szkieletowego. Na przestrzeni dziewięciu lat niemal 28% europejskich pracowników zgłosiło narażenie na zagrożenia psychospołeczne wpływające na dobrostan psychiczny<sup>9</sup>.



Wyniki badań wskazują, że zagrożenia psychospołeczne i stres związany z pracą powodują znaczne koszty zarówno dla firm i organizacji, jak i dla gospodarek krajowych. Pracownicy cierpiący na stres związany z pracą lub inne problemy psychologiczne w konsekwencji wykazują wysoki poziom absencji chorobowych. Powszechnym zjawiskiem jest także przychodzenie do pracy w stanie, który nie pozwala w pełni sprawnie funkcjonować (tzw. nieefektywna obecność w pracy).

Ogólne koszty zaburzeń zdrowia psychicznego w Europie (na tle zawodowym i innym) szacuje się na 240 mld euro rocznie<sup>10</sup>. Koszty bezpośrednie, np. leczenia, to mniej niż połowa tej sumy, a koszt 136 mld euro wynika z utraty produktywności, w tym z absencji chorobowych.

<sup>8</sup> Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2000. Badanie stresu związanego z pracą. Dokument dostępny na stronie: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>.

<sup>9</sup> Wspólnota Europejska, 2010. Health and Safety at Work in Europe (1999–2007): A Statistical Portrait [Bezpieczeństwo i higiena pracy w Europie (1999–2007) – dane statystyczne] Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg. Dokument dostępny na stronie: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF).

<sup>10</sup> Europejska Sieć Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy (ENWHP). A guide to the business case for mental health [Przewodnik na temat znaczenia zdrowia psychicznego dla przedsiębiorstw], 2009. Dokument dostępny na stronie: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th\\_Initiative/MentalHealth\\_Broschuere\\_businesscase.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf).

<sup>11</sup> Trontin C., Lassagne M., Boini S. i Rinal S., 2007. Le coût du stress professionnel en France en 2007. Institut National de Recherche et de Sécurité, Paryż.

<sup>12</sup> Health and Safety Executive, 2009–10. Dokument dostępny na stronie: [www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/](http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/).

<sup>13</sup> Badanie zdrowia pracowników w Austrii w 2009 r. Izba Pracy Górnej Austrii (AK OÖ) i Austriacki Instytut Empirycznych Badań Społecznych (IFES) w Wiedniu.





## Argumenty liczbowe – przykłady

- Krajowe koszty stresu zawodowego we Francji zostały oszacowane na 2–3 mld euro w 2007 r. <sup>11</sup>.
- W Wielkiej Brytanii szacuje się, że w latach 2009–2010 liczba dni pracy utraconych z powodu stresu związanego z pracą wyniosła około 9,8 mln, a średnia długość nieobecności w pracy – 22,6 dni <sup>12</sup>.
- W Austrii problemy natury psychospołecznej wskazywane są jako główna przyczyna wczesnego przechodzenia na emeryturę wśród pracowników umysłowych i odpowiadają za ponad 42% tego typu przypadków <sup>13</sup>.

# Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi

**Wszystkie organizacje powinny zwracać uwagę na stres zawodowy i zagrożenia psychospołeczne. Średnio ponad połowa ankietowanych pracowników uważa stres zawodowy za powszechne zjawisko w miejscu pracy, a dane te kształtują się na wysokim poziomie bez względu na wielkość organizacji. Stres zawodowy uznawany jest za powszechne zjawisko przez 45% pracowników mikroorganizacji zatrudniających do 9 osób i około 58% pracowników większych organizacji <sup>14</sup>.**



Przeprowadzone przez EU-OSHA badanie pod nazwą ESENER wskazuje, że 79% menedżerów w Europie interesuje się problemem stresu zawodowego <sup>15</sup>. Zarazem jednak niecałe 30% organizacji w Europie wykorzystuje procedury postępowania w przypadku stresu, nękania i przemocy w miejscu pracy.

Badanie ESENER dowodzi, że procedury postępowania w przypadku zagrożeń psychospołecznych posiada 40–50% dużych organizacji (powyżej 250 pracowników) i jedynie 20–30% małych (10–49 pracowników). Badania pokazują, że w mniejszych organizacjach, najczęstszym powodem tej sytuacji jest brak wsparcia i doradztwa oraz dostatecznej wiedzy.

Tymczasem diagnoza i kontrola zagrożeń psychospołecznych jest możliwa także w małych organizacjach, nawet jeśli dysponują one ograniczonymi środkami. Badania pokazują, że korzyści wynikające z właściwego zarządzania stresem w mniejszych firmach przeważają nad kosztami poniesionymi na ten cel <sup>16</sup>. Kluczowe jest

zaangażowanie wszystkich stron w działania na rzecz dobrego psychospołecznego środowiska pracy. Oznacza to wyposażenie menedżerów i pracowników w narzędzia do skutecznego radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Specjalistyczna wiedza psychologiczna wymagana jest zazwyczaj jedynie w wyjątkowych okolicznościach.

<sup>14</sup> Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2013. Ogólnoeuropejski sondaż opinii publicznej dotyczący zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, 21 marca 2013 r. Dokument dostępny na stronie: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>.

<sup>15</sup> Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2010. Europejskie badanie przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER). Dokument dostępny na stronie: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1\\_osh\\_management](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management).

<sup>16</sup> Health and Safety Executive, 2007. The Suitability of HSE's Risk Assessment Process and Management Standards for Use in SMEs. Dokument dostępny na stronie: [www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr537.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr537.pdf).



©EU-OSHA/Adam Skrzypczak

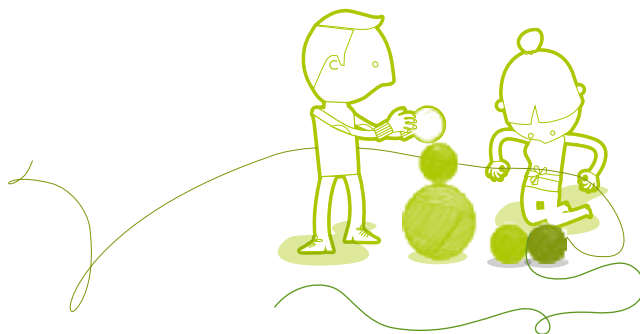
## Rola kierownictwa w poprawie środowiska psychospołecznego

Pracodawca odpowiada za realizację planu profilaktyki i zminimalizowanie zagrożeń psychospołecznych, a także za stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każdy pracownik będzie miał przydzielone zadania odpowiadające jego kompetencjom. Poprzez postawę otwartości i wrażliwości na potrzeby pracownika, pracodawca umożliwia mu zgłaszanie problemów oraz zachęca do szukania rozwiązań. Zrozumienie problemów pozazawodowych pracowników, choć nie należy do obowiązków pracodawcy, również pomaga w tworzeniu korzystnego środowiska pracy, a także otwiera na kontakty społeczne poza miejscem pracy. Kierownictwo średniego szczebla odgrywa w tym aspekcie zasadniczą rolę, ze względu na codzienny kontakt z pracownikami, menedżerów należy zatem zachęcać do rozwijania kompetencji w zakresie tworzenia dobrych psychospołecznych warunków pracy.

Dobre przywództwo może przyczynić się do zmniejszenia stresu i zminimalizowania zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą. Nie jest prawdą, że dobrym przywódcą trzeba się urodzić. Kompetencje w zakresie przywództwa i zarządzania ludźmi można wykształcić na takiej samej zasadzie jak inne umiejętności.

Dobry lider jest wzorem do naśladowania, inspiruje i motywuje pracowników do realizacji własnego potencjału. Jest osobą otwartą na kontakty oraz rozumie słabe i mocne strony podwładnych. Dobry lider mobilizuje i zachęca członków zespołu do realizacji wspólnych celów. Rozwija ducha pracy zespołowej, podnosi morale i wydobywa z zespołu to, co najlepsze.

***W każdym miejscu pracy występują zagrożenia psychospołeczne.***



## Znaczenie udziału pracowników

Choć prawny obowiązek diagnozy i kontroli zagrożeń w miejscu pracy należy do pracodawców, zaangażowanie pracowników ma również wielkie znaczenie. Pracownicy i ich przedstawiciele najlepiej rozumieją problemy występujące w miejscu pracy. Dzieląc się tą wiedzą z kierownictwem i pracodawcami, mogą wpływać na planowanie i wdrażanie rozwiązań.

Udział pracowników wymaga jednak czegoś więcej niż tylko zgłaszania uwag osobom wyżej stojącym w hierarchii służbowej. Potrzebny jest dwukierunkowy dialog pomiędzy pracodawcami i pracownikami, w ramach którego obie strony:

- rozmawiają ze sobą,
- wysłuchują wzajemnych obaw,
- wymieniają się opiniami i informacjami,
- wspólnie podejmują decyzje <sup>17</sup>.

Zaangażowanie pracowników w celu wyeliminowania stresu i zagrożeń psychospołecznych ma szczególne znaczenie, ponieważ dzięki współpracy na linii pracodawca - pracownik tworzy się klimat do wspólnego i skutecznego eliminowania tego typu problemów. Zaangażowanie pracowników w opracowywanie środków zapobiegawczych poprawia również ogólne morale oraz gwarantuje, że wdrażane rozwiązania będą skuteczne.



© EU-OSHA/Marcos Oliveira



© EU-OSHA/Tomas Bertelsen

<sup>17</sup> Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2012. Worker Participation in Occupational Safety and Health: A Practical Guide [Udział pracowników w zapewnianiu bezpieczeństwa i higieny pracy: praktyczny przewodnik]. Dokument dostępny na stronie: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide).

## STUDIUM PRZYPADKU

**Rigshospitalet, Kopenhaga**

Przykład dobrej praktyki w zakresie zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi uzyskany z Danii wyraźnie dowodzi pozytywnych efektów współpracy i zaangażowania pracowników w poprawę środowiska pracy<sup>18</sup>.

Zatrudniający około 8500 pracowników szpital publiczny Rigshospitalet jest jednym z największych pracodawców w Danii. Przeprowadzone w 2011 r. badanie zadowolenia z pracy ujawniło jednak, że stres, szykanowanie i molestowanie seksualne stanowią poważny problem w miejscu pracy.

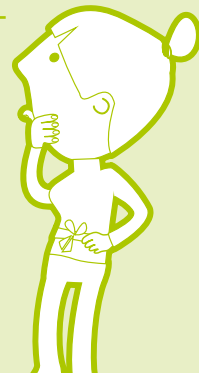
Poprawa warunków pracy stała się głównym priorytetem kierownictwa wyższego szczebla. Zamiast podejścia odgórnego zdecydowano się na pracę z grupami odpowiedzialnymi za przegląd środowiska pracy w poszczególnych działach szpitala, a także z przedstawicielami związków zawodowych i pracowników, którzy przez wdrażanie nowych praktyk mieli zmniejszyć skalę zjawiska stresu, szykanowania i molestowania seksualnego. Podkreślono istotę wymiany wiedzy i informacji i pod tym kątem przeorganizowano istniejące grupy robocze. Przedstawiciele pracowników zostali zaangażowani w opracowanie wytycznych i zasad przeciwdziałania szykanowaniu

i molestowaniu seksualnemu oraz zmniejszenia stresu. Utworzono sieć pracowników mających zapobiegać niewłaściwym zachowaniom, a w gazetce szpitalnej zaczęły pojawiać się przykłady działań na rzecz poprawy środowiska pracy w poszczególnych działach.

---

***Osiągnięto wyniki w postaci ogólnej poprawy zadowolenia z pracy oraz znacznego obniżenia poziomu stresu wśród sekretarek i pielęgniarek.***

---



<sup>18</sup> Projekt wyróżniony w Europejskim Konkursie Dobrych Praktyk 2012–2013 w ramach kampanii pod hasłem „Partnerstwo dla prewencji”.



## Zasady zapobiegania

Proaktywna postawa i plan przeciwdziałania problemom są najskuteczniejszymi sposobami zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy. Doświadczenie pokazuje, że wzrost poziomu stresu zawodowego i absencji chorobowych przekłada się na spadek wydajności i innowacyjności, co ma poważny wpływ na wyniki przedsiębiorstwa.

Zagrożenia psychospołeczne mogą podlegać takiej samej systematycznej diagnozie i kontroli jak inne zagrożenia BHP, z wykorzystaniem modelu oceny ryzyka i podejścia partycypacyjnego:

- Określ zagrożenia i osoby potencjalnie zagrożone. Świadomość ma zasadnicze znaczenie: dopilnuj, aby menedżerowie i pracownicy byli świadomi zagrożeń psychospołecznych i wczesnych znaków ostrzegawczych wynikających z narażenia na stres oraz aby obie strony uczestniczyły w ocenie ryzyka;
- Oceń i uszereguj zagrożenia pod względem wagi problemów;
- Zaplanuj działania prewencyjne. Jeśli ryzyka nie da się uniknąć, jak można je zminimalizować?;
- Wprowadź przygotowany plan w życie. Określ działania, jakie należy podjąć, potrzebne zasoby, zaangażowane osoby i ramy czasowe;
- Stale monitoruj i koryguj plan, stosownie do potrzeb.

Należy pamiętać, że w pracy ludzie różnie reagują na te same bodźce, niektórzy mogą sobie radzić lepiej od innych z presją czasu. W miarę możliwości, ocena zagrożeń psychospołecznych powinna uwzględniać uwarunkowania i potrzeby psychologiczne pracowników (płeć, wiek lub doświadczenie). Zazwyczaj w mikroorganizacjach menedżerowie utrzymują regularne i bliskie kontakty z pracownikami. W większych firmach ważną rolę ma do odegrania kierownictwo średniego szczebla, ze względu na codzienny kontakt z pracownikami.

Niniejsza kampania zapewnia wsparcie pracodawcom, menedżerom i pracownikom dzięki rozpowszechnianiu prostych i przyjaznych użytkownikowi narzędzi i metod diagnozy oraz kontroli zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. Pierwszym krokiem może być ocena aktualnego środowiska pracy na podstawie ankiet i wywiadów z pracownikami, a następnie dyskusje w celu wskazania praktycznych możliwości poprawy. Tego typu podejście zapewnia udział pracowników i kieruje uwagę na przyczyny leżące u podstaw stresu i innych problemów psychospołecznych związanych z pracą. Ustrukturyzowany proces pozwala również organizacjom monitorować skuteczność podejmowanych środków zapobiegawczych. Ważne jest, aby kontrola zagrożeń psychospołecznych odbywała się w ramach ogólnego zarządzania bezpieczeństwem pracy, a nie odrębnych działań.



**Model oceny ryzyka można łatwo zastosować do zarządzania stresem zawodowym.**

## Co jest warunkiem dobrego psychospołecznego środowiska pracy?

W dobrym środowisku pracy pracownicy wykazują wysoki poziom zadowolenia oraz są mobilizowani i motywowani do realizowania swojego potencjału. Dla organizacji przekłada się to na dobre wyniki oraz niski wskaźnik absencji i rotacji personelu. Główne uwarunkowania dobrego psychospołecznego środowiska pracy są następujące:

- pracownicy są dobrze wyszkoleni, mają możliwość samodzielnej organizacji pracy i czasu pracy;
- zadania w pracy są zróżnicowane, pracownicy czują się współodpowiedzialni za firmę i się z nią identyfikują, pracownicy wiedzą, czego się od nich oczekuje i regularnie otrzymują konstruktywne informacje zwrotne (pozytywne i negatywne);
- pracownicy są zaangażowani w podejmowanie decyzji dotyczących ich pracy, a także zachęceni do udziału w opracowywaniu np. metod i harmonogramów pracy;
- panuje sprawiedliwy podział pracy, nagród, awansów lub możliwości rozwoju kariery zawodowej, środowisko pracy jest przyjazne i wspierające, a w momentach największego natężenia pracy uruchamiane są dodatkowe zasoby ludzkie, komunikacja ma charakter otwarty i dwukierunkowy, a pracownicy są informowani o zmianach, zwłaszcza organizacyjnych;
- stosowane są środki przeciwdziałania stresowi związanemu z pracą, nękanii i przemocy ze strony osób trzecich, a pracownicy mają poczucie, że zgłaszane przez nich problemy są odpowiednio rozwiązywane;
- pracownicy są w stanie efektywnie łączyć życie zawodowe z prywatnym.

Pracodawca może dodatkowo, w ramach własnej inicjatywy, wprowadzać zmiany na rzecz poprawy dobrostanu psychicznego pracowników.

## Jakie korzyści wynikają z zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym?

Argumenty są przekonujące:

- dla pracowników – poprawa dobrostanu i zadowolenia z pracy,
- dla menedżerów – zdrowy, zmotywowany i wydajny personel,
- dla organizacji – poprawa ogólnych wyników, niższe wskaźniki absencji, mniej nieefektywnej obecności w pracy, wypadków i obrażeń, a także wyższe wskaźniki retencji pracowników,
- dla społeczeństwa – niższe koszty i obciążenia dla osób indywidualnych i społeczeństwa ogółem.

***W dobrym środowisku pracy pracownicy wykazują wysoki poziom zadowolenia z wykonywanej pracy oraz są mobilizowani i motywowani do realizowania własnego potencjału.***



<sup>19</sup> Światowa Organizacja Zdrowia. Dokument dostępny na stronie: [www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/](http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/).





## Propagowanie zdrowia psychicznego

Dobrostan psychiczny ma podstawowe znaczenie dla dobrego stanu zdrowia i jakości życia. Termin „dobrostan” można rozumieć jako stan, który umożliwia realizowanie własnego potencjału, radzenie sobie z normalnym stresem w sytuacjach życiowych, produktywną pracę i odgrywanie pozytywnej roli w społeczności <sup>19</sup>.

Promowanie dobrostanu psychicznego w miejscu pracy to istotny wkład w zdrowie pracownika. Przykładowe działania obejmują:

- zgodę na stosowanie elastycznych modeli pracy,
- wsparcie w życiu codziennym, np. dostęp do opieki nad dzieckiem,
- zapewnienie menedżerom i pracownikom szkoleń podnoszących świadomość na temat istoty zdrowia psychicznego,
- oferowanie bezpłatnego doradztwa i wsparcia psychologicznego,
- wspieranie pracowników w podejmowaniu aktywności fizycznej.



## Czy wiesz, że...

- około połowy pracowników uważa, że stres w miejscu pracy jest czymś powszechnym? Jest to drugi najczęściej wskazywany w Europie problem zdrowotny związany z pracą,
- stres związany z zagrożeniami psychospołecznymi odpowiada za ponad połowę (50–60%) wszystkich utraconych dni pracy,
- jeden na sześciu pracowników będzie cierpieł na zaburzenia zdrowia psychicznego w ciągu swojego życia zawodowego,
- koszty zagrożeń psychospołecznych w pracy wynoszą miliony euro na poziomie krajowym,
- warto zarządzać stresem i zagrożeniami psychospołecznymi w pracy – korzyści dla firmy przeważają nad kosztami.

# Kampania 2014–2015: Stres w pracy? Nie, dziękuję!

## O kampanii

**Zagrożenia psychospołeczne mogą występować w każdym miejscu pracy, a jakość miejsca pracy w znaczącym stopniu zależy od poziomu stresu doświadczanego przez pracowników**

Choć zagrożenia psychospołeczne i stres związany z pracą mogą wydawać się trudnym zagadnieniem, niniejsza kampania może udowodnić, iż można im skutecznie przeciwdziałać, posługując się podobnymi narzędziami jak w przypadku innych problemów z zakresu bezpieczeństwa pracy. Z tego względu kampanii zaplanowanej na lata 2014–2015 pod ogólnym hasłem „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” przyświecają następujące cele:

- podnoszenie świadomości na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą,
- dostarczenie i propagowanie prostych i praktycznych narzędzi oraz wytycznych w zakresie zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy,
- podkreślenie pozytywnych efektów zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy, w tym w wymiarze liczbowym.

Aby podnieść świadomość na temat stresu i zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą, EU-OSHA opracowała szereg materiałów na potrzeby nowej kampanii.

W drugim roku kampanii zostanie opublikowany wielojęzyczny przewodnik, zawierający proste, oparte na faktach informacje na temat zagrożeń psychospołecznych, przeznaczony dla pracodawców i menedżerów w małych firmach i w mikroprzedsiębiorstwach. Celem publikacji jest zmotywowanie pracodawców do przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym związanym z pracą przez wskazanie, że kontrolowanie tego typu zagrożeń jest nie tylko możliwe, ale i bardzo opłacalne. Przewodnik zachęca małe przedsiębiorstwa w całej Europie do systematycznego i skutecznego zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi z wykorzystaniem narzędzi z poziomu danego kraju lub sektora gospodarki.

Kampania wykorzystuje rezultaty poprzedniej kampanii informacyjnej, prowadzonej w latach 2012–2013 pod hasłem „Partnerstwo dla prewencji”, w której położono nacisk na współpracę pomiędzy kadrą menedżerską a pracownikami w celu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Podejście to zostało również przyjęte w ramach kampanii 2014–2015, w której postuluje się, aby pracownicy i przełożeni działali wspólnie na rzecz skutecznego zwalczania stresu i innych zagrożeń psychospołecznych związanych z pracą.

## Główne daty

- Rozpoczęcie kampanii: kwiecień 2014 r.
- Europejskie Tygodnie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy: październik 2014 i 2015 r.
- Ceremonia rozdania nagród w Europejskim Konkursie Dobrych Praktyk: kwiecień 2015 r.
- Konferencja podsumowująca kampanię: listopad 2015 r.

***Wspólne przeciwdziałanie stresowi i zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy opłaca się wszystkim: pracodawcom, menedżerom i pracownikom.***

## Praktyczne narzędzia i wsparcie w walce ze stresem

### Zagrożenia psychospołeczne można diagnozować i zwalczać za pomocą praktycznych narzędzi.

W internecie udostępniono szereg przyjaznych użytkownikowi, skutecznych i praktycznych narzędzi do oceny oraz zmniejszania stresu i zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy:

- Podręcznik Międzynarodowej Organizacji Pracy pt. „Stress Prevention at Work Checkpoints” [„Lista kontrolna w zakresie zapobiegania stresowi w pracy”] – obejmuje zestaw łatwych do zastosowania punktów kontrolnych, określających stresory i ich szkodliwy wpływ na zdrowie pracowników.
- Normy zarządzania stresem zawodowym brytyjskiej instytucji Health and Safety Executive – zawierają dobre praktyki w sześciu kluczowych obszarach i punkty odniesienia przy ocenie własnych wyników.
- Opracowanie pt. „Faire le Point” francuskiego Institut National de la Recherche Scientifique (INRS) – zawiera główne wskaźniki oceny zagrożeń psychospołecznych w małych firmach oraz praktyczne wskazówki, jak ich unikać.
- Belgijska strategia pod nazwą SOBANE – zastosowanie czteroetapowej partycypacyjnej strategii SOBANE do oceny i prewencji zagrożeń psychospołecznych.
- W Słowenii uruchomiony został portal „SOS in the workplace – a guide to improving the health and well-being of employees in the workplace” [„SOS w miejscu pracy – poradnik poprawy zdrowia i dobrostanu pracowników”].
- Inne krajowe narzędzia zarządzania stresem i zagrożeniami psychospołecznymi udostępniane przez krajowe punkty centralne EU-OSHA oraz na stronie internetowej kampanii.

## Kto może wziąć udział w kampanii?

### Do udziału w kampanii zachęca się:

- pracodawców z sektora publicznego i prywatnego bez względu na wielkość przedsiębiorstwa,
- menedżerów, przełożonych i pracowników,
- specjalistów BHP,
- przedstawicieli związków zawodowych i przedstawicieli ds. BHP,
- stowarzyszenia pracodawców,
- organizacje zawodowe,
- ośrodki edukacyjno-szkoleniowe,
- instytucje i organizacje ubezpieczeniowe i prewencyjne.

## Jak wziąć udział w kampanii?

### W kampanię można zaangażować się na szereg różnych sposobów:

- rozpowszechniając i publikując materiały kampanijne,
- organizując imprezy i wydarzenia, takie jak seminaria, spotkania, warsztaty,
- stosując i propagując praktyczne narzędzia do zarządzania stresem i zagrożeniami psychospołecznymi związanymi z pracą,
- biorąc udział w Europejskim Konkursie Dobrych Praktyk,
- angażując się w Europejskie Tygodnie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w latach 2014 i 2015,
- uzyskując oficjalny status europejskiego lub krajowego partnera kampanii.



## Zestaw narzędzi pomocnych w realizacji kampanii

Opracowany przez EU-OSHA zestaw narzędzi wspierających realizację kampanii stanowi doskonałą pomoc dla pracodawców, menedżerów, specjalistów ds. BHP, a w istocie rzeczy dla każdego, kto zechce przeprowadzić własną kampanię z zakresu bezpieczeństwa pracy. Są to praktyczne porady i wskazówki na temat prowadzenia kampanii, w tym:

### **porady w zakresie planowania kampanii:**

- określenie celów kampanii,
- wybór głównego hasła kampanii,
- budowanie świadomości i sposobów dotarcia do odbiorców,
- ocena kampanii;

### **wytyczne w zakresie szacowania zasobów:**

- opracowanie budżetu,
- współpraca z partnerami,
- promowanie kampanii za pomocą dostępnych środków;

### **przykłady narzędzi i technik promujących przesłanie kampanii:**

- informacje prasowe lub artykuły,
- reklama i promocja,
- marketing internetowy i media społecznościowe,
- organizacja imprez.

Dostępne są również przykłady prowadzenia kampanii przez inne organizacje.

[osha.europa.eu/en/campaign-toolkit](https://osha.europa.eu/en/campaign-toolkit)



## Korzyści dla partnerów kampanii

W zamian za promowanie i upowszechnianie kampanii jej oficjalni partnerzy korzystają z reklamy umieszczonej na głównej stronie internetowej kampanii, a informacje o nich pojawiają się za każdym razem, gdy EU-OSHA propaguje kampanię na szczelbu UE. Partnerzy kampanii są również zapraszani na imprezy organizowane przez EU-OSHA.

## Europejski Konkurs Dobrych Praktyk

Europejski Konkurs Dobrych Praktyk, którego celem jest prezentowanie korzyści ze stosowania dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy, stanowi ważny element kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”. Jego celem jest wyróżnianie wybitnych i innowacyjnych rozwiązań w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, a także wskazywanie korzyści ze stosowania tych praktyk. W konkursie mogą brać udział wszystkie organizacje i przedsiębiorstwa z państw członkowskich UE, krajów kandydujących, potencjalnych krajów kandydujących oraz krajów Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA).

Zgłoszenie powinno dowodzić:

- współpracy pracodawców i pracowników w zarządzaniu stresem i zagrożeniami psychospołecznymi w pracy, w nawiązaniu do tematu przewodniego kampanii „Stres w pracy? Nie, dziękuję!”,
- skutecznego wdrożenia działań na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy,
- wymiernych wyników w postaci poprawy wskaźników z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa pracy,
- trwałości efektów podjętych działań,
- możliwości zastosowania rozwiązań w innych organizacjach, w tym też znajdujących się w innych krajach lub o innej wielkości.

Sieć krajowych punktów centralnych EU-OSHA przyjmuje zgłoszenia i nominuje zwycięzców etapu krajowego do udziału w konkursie ogólnoeuropejskim. Oficjalni partnerzy kampanii mogą przesyłać zgłoszenia bezpośrednio do EU-OSHA. Ceremonia rozdania nagród w Konkursie Dobrych Praktyk odbędzie się w drugim roku kampanii.



© EU-OSHA/Media Consulta Ireland



©EU-OSHA/Susan Kennedy

## Kampanie „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” w skrócie

- EU-OSHA w ramach każdej kampanii dostarcza informacji, praktycznych narzędzi i wytycznych oraz bezpłatnych materiałów promocyjnych, przetłumaczonych na 25 języków,
- w ramach każdej kampanii odbywa się Europejski Konkurs Dobrych Praktyk,
- Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy organizowany jest co roku w październiku i stanowi ważny element kampanii,
- krajowe punkty centralne, mianowane w każdym państwie przez rząd i reprezentujące EU-OSHA, to zazwyczaj główne krajowe instytucje zajmujące się bezpieczeństwem pracy. W Polsce funkcję krajowego punktu centralnego pełni Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,
- w celu skuteczniejszego podnoszenia świadomości na temat bezpieczeństwa pracy kampania oferuje firmom i organizacjom międzynarodowym możliwość uzyskania statusu oficjalnego partnera kampanii.





## Współpraca z partnerami

Współpraca z głównymi interesariuszami ma zasadnicze znaczenie dla sukcesu kampanii. EU-OSHA może w tym względzie polegać na wsparciu ze strony sieci partnerskich. Są to między innymi:

- **Krajowe punkty centralne (national focal points)** – na poziomie krajowym kampania jest koordynowana przez sieć punktów centralnych EU-OSHA. Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o krajowych punktach centralnych lub skontaktować się z nimi bezpośrednio, skorzystaj z danych kontaktowych na końcu niniejszego przewodnika.
- **Oficjalni partnerzy kampanii** – EU-OSHA zachęca firmy i organizacje ogólnoeuropejskie lub międzynarodowe, aby przystąpiły do kampanii na zasadzie oficjalnego partnerstwa. Kampanię na rzecz zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy dotychczas aktywnie wspiera ponad 80 partnerów. Jeśli chcesz być partnerem kampanii, odwiedź naszą stronę [www.healthy-workplaces.eu/](http://www.healthy-workplaces.eu/).
- **Partnerzy medialni – EU-OSHA jest promowana i wspierana** przez specjalną grupę dziennikarzy i redaktorów z całej Europy, którzy z pasją zajmują się tematyką zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Wiodące europejskie czasopisma o tematyce BHP pomagają promować kampanię, w zamian zaś EU-OSHA jest dla dziennikarzy i redaktorów platformą komunikacji z sieciami partnerskimi i interesariuszami w Europie i poza nią.
- **Enterprise Europe Network (europejska sieć przedsiębiorczości)** – sieć doradztwa i wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw, która pomaga firmom w całej Europie wykorzystywać możliwości biznesowe. Jest ważnym uczestnikiem kampanii na rzecz zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy.



## Osiągnięcia poprzednich kampanii

Kampanie na rzecz zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy mają na celu podnoszenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Podejmują zatem szereg tematów o szczególnym znaczeniu z punktu widzenia BHP. Kampanie prowadzone są od 2000 r., a każda z nich trwa dwa lata. Są to największe tego typu kampanie na świecie a ich popularność sukcesywnie wzrasta. Obecnie uczestniczą w nich setki organizacji z ponad 30 krajów.

EU-OSHA koordynuje kampanie na rzecz zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy we współpracy z partnerami kampanii. Prócz podnoszenia świadomości na temat istotnych kwestii związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w miejscu pracy, dla Agencji ważne jest, aby uświadomić pracodawców, że poprawa warunków pracy jest korzystna przede wszystkim dla interesów samych przedsiębiorstw.

### **Przegląd kampanii na rzecz zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy**

Tematy ostatnich kampanii EU-OSHA: „Partnerstwo dla prewencji” (2012–2013), „Bezpieczeństwo eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków” (2010–2011) i „Ocena ryzyka” (2008–2009).

Kampania prowadzona w latach 2012–2013 pod hasłem „Partnerstwo dla prewencji” pokazała, jak ważna jest współpraca pracodawców, menedżerów i pracowników w działaniach na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. W ramach kampanii powstały dwa praktyczne przewodniki na temat przywództwa w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy oraz udziału pracowników w kwestiach z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Ponad 80 oficjalnych partnerów kampanii z różnych sektorów zorganizowało warsztaty i seminaria oraz brało udział w konferencjach. Szczególną uwagę zwrócono na zapewnienie menedżerom

i pracownikom możliwości spotykania się i omawiania problematyki prewencji ryzyka. Innowacyjność laureatów Konkursu Dobrych Praktyk była również wielka, co ich różnorodność, a wszyscy cechowali się gotowością do współpracy. W ramach konkursu nagrodzono rozwiązania przemysłowe z Austrii, Holandii, Finlandii i Turcji, działania na rzecz zmniejszenia stresu w szpitalu w Danii, organizacje wspierające MŚP w Niemczech i Hiszpanii, grupę handlu detalicznego w Portugalii, grupę hotelarską na Cyprze oraz grupę dyskusyjną hodowców bydła mlecznego w Irlandii.

W ramach kampanii prowadzonej w latach 2010–2011 pod hasłem „Bezpieczeństwo eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków” ponad 50 partnerów przyłączyło się do EU-OSHA, aby organizować różne imprezy i upowszechniać przesłanie kampanii. Podkreślała ona znaczenie utrzymywania maszyn, urządzeń i budynków w odpowiednim stanie technicznym z punktu widzenia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także zagrożeń powstających w tym obszarze. Podczas kampanii opracowano i promowano szereg publikacji na tematy związane z konserwacją maszyn i urządzeń.

Dużym sukcesem okazała się również kampania z lat 2008–2009, w ramach której powstała interaktywna aplikacja do oceny ryzyka, nazwana OiRA. Tematem kampanii była ocena ryzyka zawodowego, czyli trzon europejskiego podejścia do zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym. Aplikacja OiRA ma za zadanie ułatwiać diagnostykę ryzyka. Przeznaczona jest dla małych i mikroprzedsiębiorstw i służy jako pomoc w procesie wdrażania i monitorowania oceny ryzyka. Narzędzia OiRA są dostępne dla małych i mikroprzedsiębiorstw w różnych językach europejskich w witrynie internetowej: [www.oiraproject.eu](http://www.oiraproject.eu).



## Więcej informacji i materiałów

Strona internetowa kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” zawiera szeroki wybór materiałów:

- dane faktograficzne i statystyczne,
- raporty i zestawienia, w tym wyniki ostatniego badania ESENER,
- praktyczne przewodniki i narzędzia,
- informacje praktyczne, szczególnie przydatne dla małych i mikroprzedsiębiorstw,
- pomysły, jak realizować kampanię,
- prezentacje PowerPoint, plakaty, ulotki i inne materiały promocyjne,
- najnowsze filmy z serii Napo,
- linki do przydatnych stron internetowych.

Wszystkie informacje są dostępne w 25 językach na stronie:

[www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu)



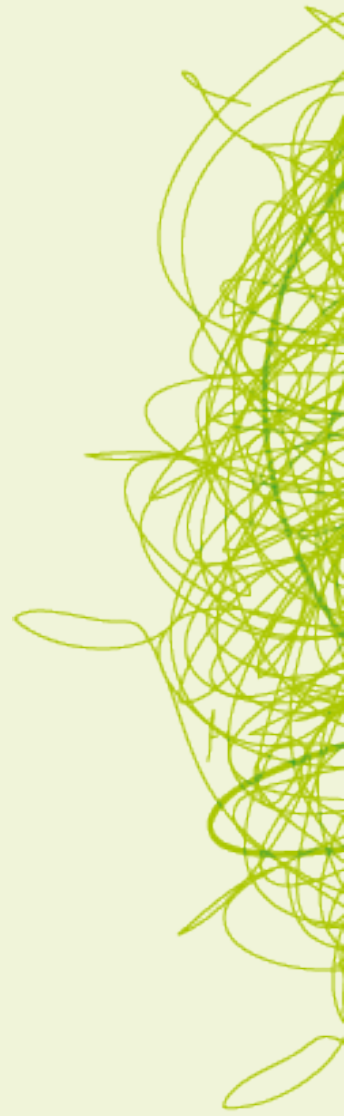
## Sieć punktów centralnych EU-OSHA

[https://osha.europa.eu/en/about/organisation/focal\\_points](https://osha.europa.eu/en/about/organisation/focal_points)



Państwa członkowskie UE

Państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Bałkanów Zachodnich oraz Turcja



Przewodnik po kampanii: Zarządzanie stresem i zagrożeniami psychospołecznymi w pracy

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej

2013 – 29 s. – 16,2 x 25 cm

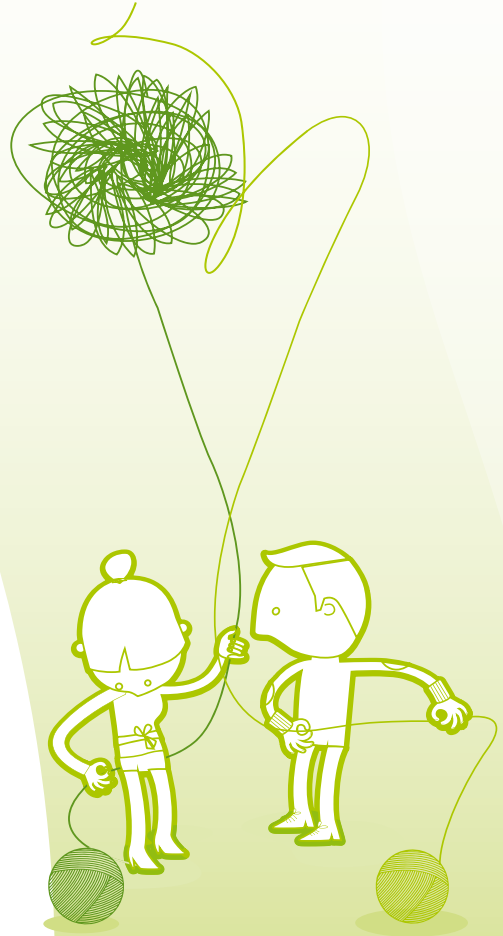
ISBN 978-92-9240-096-5

doi:10.2802/59619



*Zaplanowana na lata 2014–2015 kampania na rzecz zdrowych i bezpiecznych miejsc pracy, prowadzona pod hasłem „Stres w pracy? Nie, dziękuję!” kładzie nacisk na stres związany z pracą oraz na inne zagrożenia psychospołeczne. Upowszechnia także wiedzę o tym, że w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy należy włączyć problematykę zagrożeń psychospołecznych.*

*Zagrożenia psychospołeczne występują w każdym miejscu pracy, ale można je skutecznie kontrolować przy niewielkich nakładach finansowych. Kampania zapewnia wsparcie, doradztwo i narzędzia potrzebne do efektywnego zarządzania stresem zawodowym i zagrożeniami psychospołecznymi.*



### **Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)**

stawia sobie za cel uczynienie Europy bezpieczniejszym, zdrowszym i wydajniejszym miejscem pracy. Agencja gromadzi, opracowuje i upowszechnia rzetelne, wyważone i bezstronne informacje dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, a także organizuje ogółośeuropejskie kampanie informacyjne poświęcone tej tematyce. EU-OSHA, ustanowiona przez Unię Europejską w 1996 r. z siedzibą w Bilbao (Hiszpania), skupia przedstawicieli Komisji Europejskiej, rządów państw członkowskich, organizacji pracodawców i pracowników oraz wiodących ekspertów ze wszystkich państw członkowskich UE i spoza Europy.

### **Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy**

C/Santiago de Compostela 12  
48003 Bilbao, HISZPANIA  
e-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Urząd Publikacji

