

INFORMACJA PRASOWA

Raport EU-OSHA: jak skutecznie ograniczać ryzyko psychospołeczne w pracy?

Skuteczna profilaktyka ryzyka psychospołecznego nie powinna ograniczać się do wsparcia pojedynczego pracownika. Nowy raport EU-OSHA pokazuje, że równie ważne są rozpoznanie źródeł ryzyka, zmiany w organizacji pracy, udział pracowników i zaangażowanie kadry kierowniczej.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) opublikowała 27 sierpnia 2026 r. raport *Preventing psychosocial risks in Europe: strategies, legislation and lessons from practice*. Opracowanie przedstawia dziewięć studiów przypadków: sześć inicjatyw sektorowych oraz trzy rozwiązania wdrażane bezpośrednio w przedsiębiorstwach. Analizowane przykłady pochodzą z Austrii, Belgii, Danii, Estonii i Hiszpanii i dotyczą m.in. bankowości, budownictwa, przemysłu oraz hotelarstwa i gastronomii.

Nie tylko stres pracownika

Ryzyko psychospołeczne wiąże się nie tylko z tym, czy pracownik odczuwa stres. Znaczenie mają także warunki i sposób organizowania pracy: jej tempo i wymagania, możliwość pogodzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym, jasność roli, jakość przywództwa, wsparcie przełożonych i współpracowników czy możliwość wpływu na wykonywane zadania. Dlatego działania profilaktyczne mogą obejmować wsparcie psychologiczne czy rozwijanie umiejętności radzenia sobie ze stresem, ale nie powinny na tym się kończyć. Raport EU-OSHA koncentruje się przede wszystkim na rozwiązaniach zbiorowych i organizacyjnych. Chodzi o to, by analizować nie tylko skutki obciążenia, lecz także warunki pracy, które mogą je powodować.

Co można zmienić w organizacji pracy?

Studia przypadków przedstawione w raporcie EU-OSHA pokazują, jak różne mogą być źródła ryzyka i sposoby reagowania na nie. W hiszpańskim sektorze bankowym analizowano m.in. skutki cyfryzacji i zmian organizacyjnych, zwiększone obciążenie pracą oraz trudności z odłączaniem się od obowiązków zawodowych. Rozwiązania sektorowe obejmowały m.in. ocenę ryzyka psychospołecznego, kwestie obciążenia pracą oraz prawo do odłączenia cyfrowego. W austriackim zakładzie jednej z firm wprowadzono system poufnego zgłaszania sytuacji powodujących obciążenie psychiczne. Zgłoszenia służyły nie tylko udzielaniu indywidualnego wsparcia, ale również identyfikowaniu problemów wymagających zmian organizacyjnych, np. związanych z obciążeniem pracą czy komunikacją. W innym z opisanych przypadków wyniki regularnych badań pracowników były wykorzystywane przez menedżerów do wskazywania obszarów wymagających interwencji, równoważenia obciążenia pracą i doprecyzowania priorytetów. Wspólny wniosek z tych przykładów jest czytelny: jeśli źródło problemu tkwi także w sposobie organizowania pracy, samo wzmocnienie odporności pracownika nie rozwiąże problemu.

Pracownicy i menedżerowie muszą być częścią rozwiązania

Raport wskazuje udział pracowników jako jeden z istotnych warunków skutecznej profilaktyki. To właśnie oni mają bezpośrednią wiedzę o tym, gdzie pojawiają się presja czasu, sprzeczne wymagania, trudności komunikacyjne czy niedostatek zasobów potrzebnych do wykonywania pracy. W analizowanych przypadkach pracownicy uczestniczyli m.in. w warsztatach, badaniach ankietowych, grupach fokusowych i działaniach prowadzonych bezpośrednio w miejscu pracy. Ważne znaczenie miały przy tym poufność i możliwość bezpiecznego zgłaszania problemów. Drugim kluczowym elementem jest zaangażowanie kadry kierowniczej. To przełożeni wpływają na codzienną organizację pracy: ustalanie priorytetów, podział obowiązków, przepływ informacji, dostępność wsparcia czy reakcję na sygnały przeciążenia. Jak wynika z analizowanych przypadków, brak zaangażowania menedżerów może utrudniać przełożenie formalnych rozwiązań na codzienną praktykę.

Co wiemy o psychospołecznych warunkach pracy w Polsce?

Europejskie obserwacje można zestawić z wynikami badań prowadzonych przez CIOP-PIB. Jednym z takich przedsięwzięć był projekt „Monitoring psychospołecznych warunków pracy, zdolności do pracy i dobrostanu w grupie polskich pracowników”, realizowany w latach 2020–2022. Obejmował pracowników ochrony zdrowia, oświaty i nauki oraz usług związanych z kontaktem z klientem, m.in. bankowości, ubezpieczeń i handlu. Wyniki pokazały m.in., że wysokie wymagania w pracy — ilościowe, emocjonalne, związane z jej tempem oraz konfliktem między pracą a życiem osobistym — były powiązane z gorszym dobrostanem pracowników. Jednocześnie zasoby społeczne i organizacyjne, takie jak wsparcie współpracowników czy jakość przywództwa, wiązały się z lepszym zdrowiem i funkcjonowaniem w pracy. To ważny punkt wspólny z wnioskami płynącymi z raportu EU-OSHA: psychospołeczne warunki pracy warto analizować nie tylko przez pryzmat reakcji pojedynczego pracownika, ale również wymagań i zasobów obecnych w środowisku pracy.

Czy jest jedna recepta?

Raport EU-OSHA nie wskazuje rozwiązania, które można zastosować w identycznej formie w każdej organizacji. Powtarzają się jednak wspólne elementy skutecznej profilaktyki: ocena ryzyka, włączanie pracowników, zaangażowanie kadry kierowniczej, dostosowanie działań do konkretnego miejsca pracy i monitorowanie ich efektów. Dla pracownika ryzyko psychospołeczne może oznaczać bardzo konkretne doświadczenia: utrzymującą się presję czasu, nadmierne lub sprzeczne wymagania, brak wsparcia, niejasny zakres odpowiedzialności, trudności w pogodzeniu pracy i życia osobistego czy problemy z odłączeniem się od pracy. Dla organizacji sygnał o takim problemie powinien być impulsem nie tylko do wspierania pracownika, ale również do sprawdzenia, czy zmian nie wymaga sam sposób organizowania pracy.

Raport jest częścią szerszego badania EU-OSHA dotyczącego zapobiegania ryzykom psychospołecznym w Europie. Już w październiku tego roku EU-OSHA rozpoczyna 3-letnią ogólnoeuropejską kampanię informacyjną poświęconą zapobieganiu zagrożeniom psychospołecznym w pracy. Będzie ona prowadzona również w Polsce pod hasłem „Zdrowa praca, zdrowa głowa”, przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, który jest polskim Krajowym Punktem Centralnym EU-OSHA. W trakcie kampanii zaplanowano szereg wydarzeń: konferencje i warsztaty, konkurs dobrych praktyk oraz komunikację medialną.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) prowadzi działalność naukowo-badawczą na rzecz bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu człowieka w środowisku pracy. Instytut opracowuje rozwiązania techniczne i organizacyjne, metody oceny i ograniczania zagrożeń zawodowych oraz wspiera rozwój zasad ergonomii i kultury bezpieczeństwa. Prowadzi także działalność ekspercką, edukacyjną, normalizacyjną i certyfikacyjną oraz współpracuje z pracodawcami, partnerami społecznymi i instytucjami naukowymi w Polsce i za granicą. Więcej informacji: www.ciop.pl

Dodatkowych informacji udziela:

Marek Sieczkowski
Rzecznik Prasowy
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
e-mail: marek.sieczkowski@ciop.pl
tel. +48 667 601 616