

Psychospołeczne zagrożenia zawodowe to te aspekty organizacji i zarządzania w pracy, wraz z ich kontekstem społecznym i środowiskowym, które potencjalnie mogą powodować szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne.

Mobbing w miejscu pracy

Powtarzające się i nieuzasadnione zachowania, polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika, lub grupy pracowników, które stwarzają zagrożenie dla jego/ich zdrowia i bezpieczeństwa.

Mobbing w pracy wpływa na ludzi na wiele sposobów, może powodować np.:

- ✓ stres, lęk, napady paniki lub zaburzenia snu,
- ✓ objawy fizyczne, takie jak: napięcie mięśni, bóle głowy i problemy trawienne,
- ✓ zmniejszoną wydajność w pracy,
- ✓ utratę poczucia własnej wartości i poczucie izolacji,
- ✓ pogorszenie relacji z kolegami, rodziną i przyjaciółmi,
- ✓ depresję,
- ✓ zwiększone ryzyko samobójstwa.

Dyskryminacja w miejscu pracy

Polega na nierównym traktowaniu pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Źródło: European Agency for Safety and Health at Work: Bullying at work. Facts 2002;23 <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/23>

Państwowa Inspekcja Pracy. Stop dyskryminacji: Poradnik; <https://www.pip.gov.pl/pl/porady-prawne/85,stop-dyskryminacji.html>

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). (2014). *Psychosocial risks and stress at work*; <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

Europejska platforma promująca dobre samopoczucie i zdrowie w miejscu pracy European platform to promote wellbeing and health in the workplace (EMPOWER)

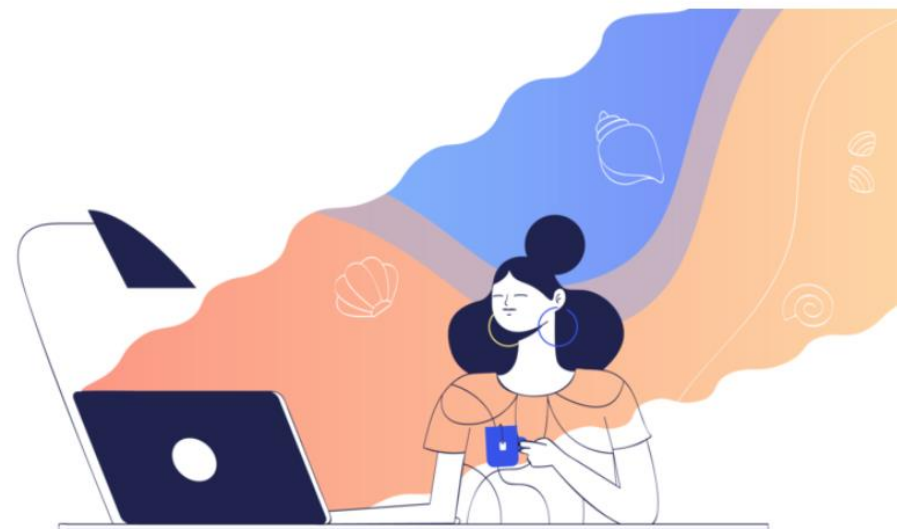
- ✓ Projekt EMPOWER to międzynarodowe działania badawcze finansowane przez Komisję Europejską, których celem jest ochrona zdrowia psychicznego w pracy.
- ✓ Celem projektu jest przygotowanie aplikacji mobilnej i strony internetowej wspierającej zdrowie psychiczne i ogólny dobrostan pracowników.
- ✓ Wdrożenie aplikacji mobilnej wśród pracowników i pracodawców małych i średnich przedsiębiorstw i agencji publicznych, w tym w miejscach pracy z nowymi trendami, takimi jak praca zdalna.
- ✓ Projekt jest realizowany w czterech krajach: Finlandia, Hiszpania, Polska, Wielka Brytania.



Kilka słów o projekcie EMPOWER

Skupiamy się na trzech poziomach interwencji:

1. Prewencji pierwszorzędowej – zwiększenie świadomości na temat zdrowia psychicznego, zredukowanie czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy i zapewnienie wczesnego wykrywania subklinicznych objawów zaburzeń w stanie zdrowia psychicznego.
2. Prewencji drugorzędowej – poprawa samopoczucia, zmniejszenie stresu i promowanie zdrowego stylu życia.
3. Prewencji trzeciorzędowej nakierowanej na powrót do pracy.

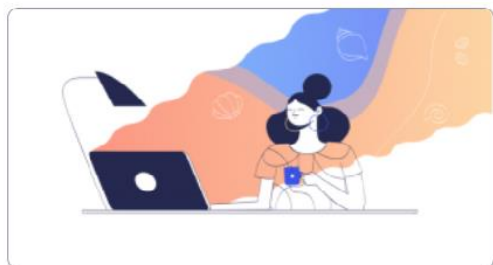


- ✓ Strona internetowa to dla pracowników i pracodawców źródło informacji na różne tematy związane ze zdrowiem w pracy.
- ✓ Aplikacja mobilna przeznaczona dla pracowników pomaga ocenić ryzyko pojawienia się u nich problemów ze zdrowiem psychicznym i dostarcza sprawdzone i skuteczne metody poprawy zdrowia psychicznego.
- ✓ W części przeznaczonej dla pracodawców aplikacja pozwala na diagnozę najczęstszych zagrożeń psychospołecznych w środowisku pracy. Pracodawcy otrzymają raport na temat tych zagrożeń wraz z rekomendacjami działań do podjęcia.

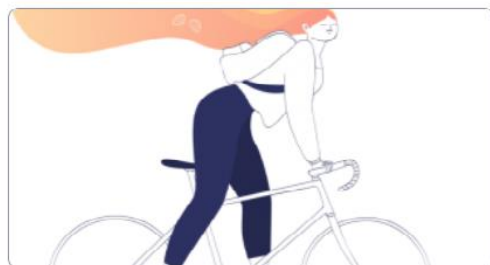


Troska o zdrowie psychiczne w pracy
Wszystko, co powinieneś/naś wiedzieć o lepszym środowisku pracy, możesz przeczytać tutaj.

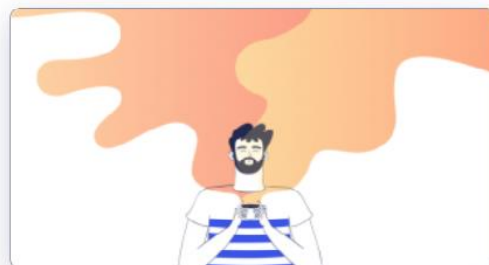
<https://antistigma.empower-project.eu/pl>



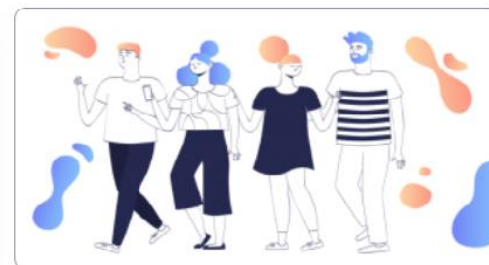
Co to jest zdrowe miejsce pracy?



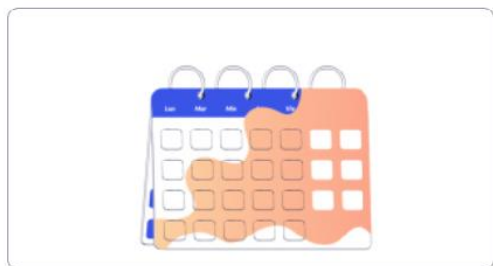
Czym jest dobre zdrowie psychiczne?



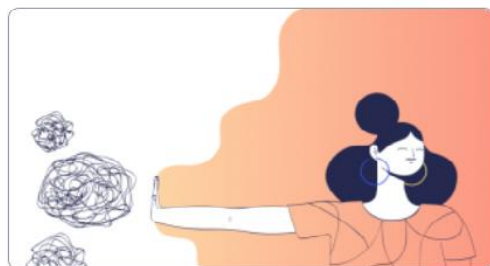
Dlaczego warto dbać o zdrowie psychiczne pracowników?



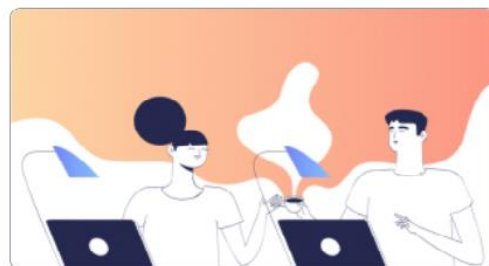
Zaburzenia zdrowia psychicznego



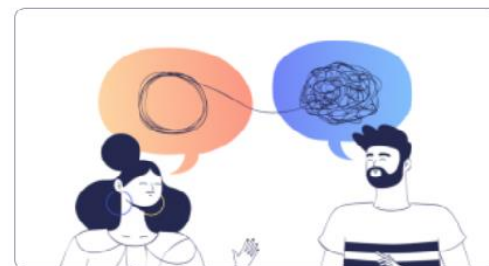
Stres związany z pracą



Czym jest mobbing?



Czy z twoimi współpracownikami wszystko w porządku?



Rozpoczęcie rozmowy

Troska o zdrowie psychiczne w pracy

Wszystko, co powinieneś/naś wiedzieć o lepszym środowisku pracy, możesz przeczytać tutaj.

<https://antistigma.empower-project.eu/pl>

Czym jest mobbing?

Czym jest mobbing w miejscu pracy?

Przykłady zachowań mobbingowych

Co nie jest uważane za mobbing w miejscu pracy?

Dyskryminacja i molestowanie seksualne

Czynniki ryzyka

Wpływ mobbingu w pracy

CZYM JEST MOBBING W MIEJSCU PRACY?

Przyjrzyjmy się przez chwilę temu zagadnieniu i rozważmy jego definicję: mobbing to **powtarzające się i nieuzasadnione** zachowania, polegające na nękanii lub zastraszaniu pracownika, lub grupy pracowników, które **stwarzają zagrożenie dla jego/ich zdrowia i bezpieczeństwa**.

Nacisk położony jest tutaj na słowo „powtarzające się”, co oznacza, że pojedynczy przypadek niewłaściwego zachowania nie jest uważany za mobbing. Wciąż jednak ważne jest, aby zajmować się jednorazowymi incydentami, ponieważ mogą one stopniowo narastać. W definicji ważne jest również "zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa" ponieważ podkreślony jest w niej wpływ mobbingu na zdrowie psychiczne i fizyczne.

Mobbing może pojawić się w każdym miejscu pracy, dotknąć ludzi na każdym stanowisku - od pracowników niższego szczebla aż po kadrę kierowniczą.

Może również przybierać wiele różnych form, od werbalnego lub fizycznego znęcania się, po nękanie w Internecie. W niektórych przypadkach mobbing w miejscu pracy wykracza poza środowisko pracy - na przykład mogą to być agresywne e-maile lub SMSy wysyłane poza godzinami pracy.

← Czym jest mobbing?

Przykłady zachowań mobbingowych

→

Troska o zdrowie psychiczne w pracy

Wszystko, co powinieneś/naś wiedzieć o lepszym środowisku pracy, możesz przeczytać tutaj.

<https://antistigma.empower-project.eu/pl>

Czym jest mobbing?

Czym jest mobbing w miejscu pracy?

Przykłady zachowań mobbingowych

Co nie jest uważane za mobbing w miejscu pracy?

Dyskryminacja i molestowanie seksualne

Czynniki ryzyka

Wpływ mobbingu w pracy

DYSKRYMINACJA I MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Dyskryminacja i molestowanie seksualne w pracy są niezgodne z prawem. Dyskryminacja i molestowanie seksualne nie są tym samym co mobbing.

Przykłady molestowania seksualnego obejmują niepożądane dotykanie, komentarze o charakterze jednoznacznie seksualnym lub prośby, które sprawiają, że ktoś czuje się niekomfortowo. Komentarze te mogą być przekazywane - osobiście, za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonu, wiadomości tekstowej lub online.

Aby uzyskać więcej informacji lub złożyć skargę dotyczącą dyskryminacji, lub molestowania seksualnego, skontaktuj się z Państwową Inspekcją Pracy, która sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy i może przeprowadzić kontrolę w zakładzie pracy, w którym doszło do naruszenia praw pracowniczych. Państwowa Inspekcja Pracy udziela również bezpłatnych porad z zakresu prawa pracy.

← Co nie jest uważane za mobbing w miejscu pracy?

Czynniki ryzyka →

Ocena psychospołecznych zagrożeń w środowisku pracy

- ✓ Uczestnicy wypełniają krótki kwestionariusz dotyczący źródeł stresu zawodowego w ich pracy.
- ✓ Na podstawie uzyskanego wyniku określony zostaje ich poziom stresu.
- ✓ Pracownik otrzyma szczegółowe rekomendacje (co może zrobić by zredukować stres związany z występowaniem konkretnych czynników psychospołecznych).
- ✓ Pracodawcy na podstawie wyników uzyskanych od pracowników otrzymają rekomendacje opisujące działania, które mogą podjąć by poprawić warunki pracy i zredukować stres pracowniczy. Wszystkie dane będą przedstawione w formie uniemożliwiającej identyfikację pracowników.

← Wróć



CZY TEN CZYNNIK WYSTĘPUJE W TWOIM
MIEJSCU PRACY?

**Zła atmosfera w pracy
(konflikty, poczucie
niepewności, agresja,
niesprawiedliwe traktowanie,
niskie morale)**

Tak

Nie

Wróć

Odpowiedz

← Wróć



Jak bardzo Cię to stresuje?

Oceń od 0 (Wcale) do 4 (Bardzo)

Wróć

Odpowiedz

Praca na zdrowie

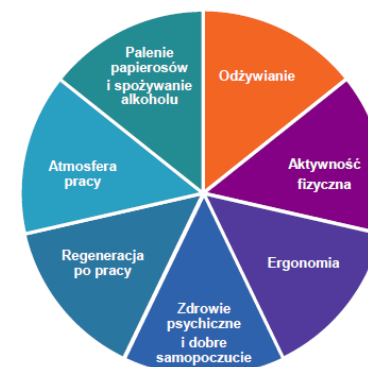
Współpraca pracodawców, służby medycyny pracy i pracowników w zakresie promowania dobrostanu, zdrowia i aktywności zawodowej.

Projekt realizowany w ramach zadania Celu Operacyjnego 5 Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia, Wyzwania demograficzne pn. „Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy”.



Wspieranie dobrostanu, zdrowia i aktywności zawodowej pracowników

PAKIET ROZWIĄZAŃ DLA ZAKŁADÓW PRACY



Pakiet materiałów został opracowany w ramach Joint Action CHRODIS PLUS, finansowanego przez Komisję Europejską, Third Health Programme (2014–2020); Numer umowy 761307.

Tłumaczenie i adaptacja materiałów do warunków polskich zostały wykonane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia; Cel Operacyjny 5: Wyzwania demograficzne. Zadanie 10: Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy; Numer umowy 6/23/85195/NPZ/2021/312/1243.

Pakiet rozwiązań dla zakładów pracy

Do kogo jest skierowany jest pakiet materiałów?

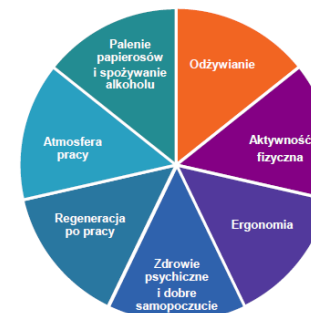
- ✓ Dział zasobów ludzkich (HR)
- ✓ Działów BHP i dostawców usług z zakresu BHP
- ✓ Kadry kierowniczej wyższego szczebla
- ✓ Pracodawców oraz uczestników zewnętrznych, np. dostawców usług medycznych

- ✓ Zwiększanie wiedzy i umiejętności.
- ✓ Tworzenie wspierającego środowiska pracy.
- ✓ Polityka wspierająca zdrowie pracowników.
- ✓ Motywowanie do działania.



Wspieranie dobrostanu, zdrowia
i aktywności zawodowej pracowników

PAKIET ROZWIĄZAŃ DLA ZAKŁADÓW PRACY

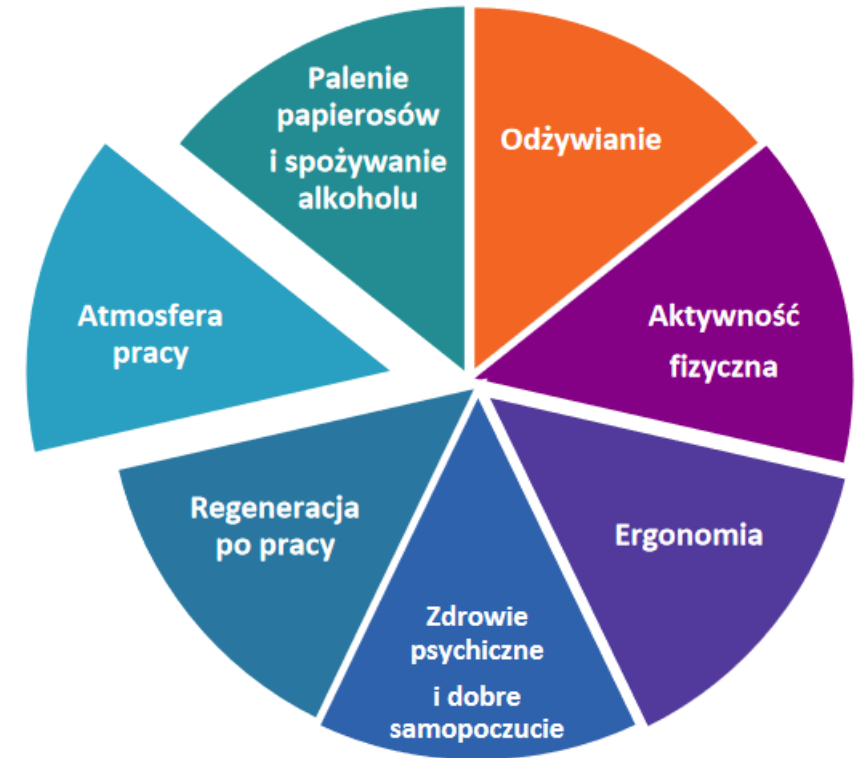


Pakiet materiałów został opracowany w ramach Joint Action CHRODIS PLUS, finansowanego przez Komisję Europejską, Third Health Programme (2014–2020), Numer umowy 761307.
Tłumaczenie i adaptacja materiałów do warunków polskich zostały wykonane w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia, Ciel Operacyjny 5. Wyzwania demograficzne. Zadanie 10. Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy, Numer umowy 6/23/85195/NPZ/2021/312/1243.

Atmosfera w miejscu pracy

Elementy wpływające na atmosferę w pracy

- ✓ Sposoby rozwiązywania konfliktów w organizacji.
- ✓ Promowanie otwartej, bezpiecznej, wspierającej komunikacji.
- ✓ Sposoby przekazywania informacji na linii pracownik-pracownik i pracownik-przełożony.
- ✓ Wprowadzenie polityki antymobbingowej oraz polityki na rzecz równego traktowania.
- ✓ Działania ułatwiające nawiązywanie pozytywnych więzi między pracownikami.
- ✓ Wprowadzenie kultury feedbacku, zapewnienie możliwości rozwoju.
- ✓ Umożliwienie kontaktu ze specjalistami z zakresu zdrowia psychicznego.



Atmosfera w miejscu pracy

1. Zwiększanie wiedzy i umiejętności

✓ Ocena atmosfery pracy

Przeprowadzenie anonimowej i dobrowolnej ankiety wśród pracowników w celu sprawdzenia, jak oceniają atmosferę w miejscu pracy i czy konieczne jest podjęcie działań, aby ją poprawić.

✓ Umiejętności komunikacyjne

Zapewnienie pracownikom i menedżerom regularnych szkoleń z umiejętności interpersonalnych, takich jak: rozwiązywanie konfliktów, rozpoznawanie i kontrola emocji czy zwiększanie asertywności.

✓ Psychoedukacja

Organizowanie cyklicznych spotkań ze specjalistą (np. z psychologiem) na temat mobbingu, molestowania w miejscu pracy, agresji, radzenia sobie ze stresem.

Atmosfera w miejscu pracy

2. Tworzenie wspierającego środowiska pracy

✓ **Kultura konstruktywnej komunikacji**

Promowanie i nagradzanie przejawów konstruktywnej i otwartej komunikacji, tak, aby wszyscy pracownicy mieli odwagę wyrażać swoje myśli i uczucia, bez poczucia bycia ocenianym. Zauważanie i piętnowanie wszelkich objawów dyskryminacji, agresji słownej czy mobbingu. Pokazywanie pracownikom, które zachowania są akceptowalne w organizacji, a które nie powinny mieć miejsca.

✓ **Relacje między pracownikami a przełożonymi**

Ustalenie przez pracodawcę, jakie zasady komunikacji powinny panować na poszczególnych poziomach firmy, tak, by nie powstawały niepotrzebne nieporozumienia.

Przeszkolenie menadżerów zespołów czy poszczególnych jednostek z zakresu interwencji w przypadku zgłaszania przez pracowników doświadczania mobbingu, molestowania czy agresji. Monitorowanie przez pracodawcę, czy i w jaki sposób przełożeni reagują na problemy sygnalizowane przez pracowników

Atmosfera w miejscu pracy

3. Polityka wspierająca zdrowie pracowników

✓ Gwarancja polityki antymobbingowej i równego traktowania

Udostępnianie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (Kodeks pracy) w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie organizacji i/lub zapewnienie dostęp do tych przepisów np. w Intranecie.

Stworzenie i dołączenie oficjalnego dokumentu, np. do regulaminu, w którym zawarte będą takie elementy, jak:

- deklaracja kierownictwa informująca, że kierownik bierze na siebie odpowiedzialność wobec wszystkich pracowników za to, aby nie dochodziło do przejawów dyskryminacji,
- definicje nagannych, szkodliwych, dyskryminujących zachowań w miejscu pracy, konsekwencje, jakie zostaną wyciągnięte wobec osób dopuszczających się tych zachowań,
- wskazówki, u kogo można uzyskać poradę i pomoc w przypadku dyskryminowania, jak należy postępować w takiej sytuacji oraz w jaki sposób będą badane tego typu zdarzenia,
- informacje dla wszystkich wnoszących skargi o dodatkowej ochronie przed odwetem ze strony osób prześladowających lub z nimi powiązanych.

Atmosfera w miejscu pracy

4. Motywowanie do działania

✓ Dofinansowanie szkoleń

Możliwość rozwoju jest istotną kwestią dla pracowników – podnoszenie swoich kwalifikacji i umiejętności wpływa budująco na ich pewność siebie, a także motywuje do pracy i wzmacnia lojalność wobec pracodawcy. Wyższe kompetencje pracownika to także zysk dla organizacji, m.in. w postaci efektywniejszej pracy i możliwości poszerzenia działalności firmy.

Stworzenie przez pracodawcę listy umiejętności, które według niego będą przydatne dla organizacji, i zachęcanie pracowników do zapisywania się na konkretne szkolenia. Wysyłanie do pracowników ankiet z pytaniem, w czym oni chcieliby się rozwijać i co ich zdaniem przyczyniłoby się do rozwoju firmy.



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ!



św. Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź
42 631 45 02/04, imp@imp.lodz.pl, www.imp.lodz.pl

