



Kompleksowy program przeciwdziałania problemom ze zdrowiem psychicznym pracowników

Materiały informacyjne na temat broszury

Opracowano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

Projekt nr I.PB.03

pt. *Psychospołeczne warunki pracy a zaburzenia depresyjne wśród pracujących Polaków*

Koordinator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autorka: dr hab. Dorota Żołnierczyk-Zreda

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2022

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

tel. (48-22) 623 46 50, fax (48-22) 623 36 93, www.ciop.pl

Problem intensyfikacji zaburzeń psychicznych, w tym zaburzeń depresyjnych, jest dobrze udokumentowany na świecie, ale w Polsce dane na ten temat są ciągle niewystarczające. Dotyczy to szczególnie wyników badań obejmujących okres trwania pandemii COVID-19. Badania przeprowadzone w CIOP-PIB w latach 2019-2022 wypełniają tę lukę. Ich wyniki są jednak niepokojące. Ujawniono mianowicie, że procent osób zatrudnionych w różnych branżach i sektorach, a także na podstawie różnych rodzajów umów o pracę, które doświadczały depresji wzrósł z poziomu 25,5% w 2019 r. do poziomu 64,93% w 2022 r. W tym okresie, zwiększyła się także ciężkość tych zaburzeń. W ramach przeprowadzonych badań dokonano także pogłębionej analizy na temat trendów utrzymywania się depresji w tym okresie, ze względu na takie cechy jak: poziom wykształcenia pracownika, rodzaj wykonywanej przez niego pracy, a także rodzaj umowy o pracę. Zaobserwowano wzrostową tendencję utrzymywania się wysokiego poziomu depresji w trakcie trwania pandemii wśród pracujących kobiet, osób gorzej wykształconych, a także takich, które charakteryzują się mniej stabilnym rodzajem zatrudnienia, czyli posiadających inne umowy o pracę niż na czas nieokreślony.



Rys. LoveVector/Bigstockphoto

Zidentyfikowano także czynniki indywidualne oraz czynniki związane z psychospołecznym środowiskiem pracy, które istotnie przyczyniają się do pojawiania się zaburzeń depresyjnych u osób zatrudnionych. Wśród tych pierwszych znalazły się: płeć żeńska, spożywanie alkoholu wysokoprocentowego, uprawianie intensywnej aktywności

fizycznej >4h/tyg. oraz bierność fizyczna, zaburzenia snu i zażywanie tabletek nasennych. Z kolei, czynnikami psychospołecznego środowiska pracy, które istotnie przyczyniały się do rozwinięcia się depresji w dłuższym czasie są: niestabilne zatrudnienie, konflikt dom-praca, wysokie wymagania ilościowe pracy, wysokie tempo pracy, wymagania ukrywania emocji w pracy, niepotrzebne zadania, konflikt roli, niepewność pracy, a także niepewność warunków pracy.

Ujawniono także czynniki istotnie chroniące przed zachorowaniem na depresję, takie jak: sprawiedliwe, wyrażające szacunek traktowanie przez pracodawcę, wsparcie od przełożonych, wysoka jakość przywództwa, wysoka satysfakcja z pracy, wysoka świadomość na temat ryzyka psychospołecznego panująca w miejscu pracy, podejmowanie przez pracodawcę działań antystresowych oraz usprawniających psychospołeczne środowisko pracy.

Podstawowym wnioskiem płynącym z przeprowadzonych badań jest taki, że miejsce pracy może spełniać ważną rolę w promocji zdrowia psychicznego osób pracujących, a na pewno w prewencji powszechnych w tej grupie zaburzeń depresyjnych. Był to podstawowy asumpt dla autorów badań do opracowania programu kompleksowej interwencji na poziomie jednostki i organizacji, służącej przeciwdziałaniu zaburzeniom depresyjnym w miejscu pracy. Program ten zawiera przegląd najczęściej wykorzystywanych w tym celu działań, które podejmuje się na świecie, a także działań, do których są zobowiązani pracodawcy w ramach przestrzegania polskiego prawa pracy.

W broszurze zatytułowanej **“Kompleksowy program przeciwdziałania problemom ze zdrowiem psychicznym pracowników”** znajdują się informacje na temat metod oraz interwencji, które mają charakter zarówno prewencyjny, jak i rehabilitacyjny, czyli są skierowane do osób ze zdiagnozowanymi, bądź po prostu odczuwanymi, problemami ze zdrowiem psychicznym. Program zawarty w broszurze jest jednak przede wszystkim adresowany do pracodawców takich osób a także wszystkich pracowników, którzy dzięki świadomej postawie swoich pracodawców mogą uniknąć takich problemów w przyszłości. Podejmowanie przez pracodawców działań, o których mowa w broszurze jest bowiem nie tylko wyrazem ich troski o swoich pracowników, ale także interesem biznesowym. Udowodniono mianowicie, że tym, co odróżnia osoby z problemami ze zdrowiem psychicznym od osób wolnych od tych problemów, jest większa efektywność i wydajność pracy a także większe zaangażowanie w pracę. Dodatkowym kosztem związanym z depresją

jest zwiększona absencja chorobowa i ogólnie niższa zdolność do pracy osób cierpiących na to schorzenie. Można zatem śmiało powiedzieć, że podejmowanie działań, takich jak opisane we wspomnianej broszurze, leży w najlepiej rozumianym interesie samych pracodawców. Broszura zawiera także szereg informacji dla samych pracowników, które są istotne z punktu widzenia zachowania przez nich dobrego zdrowia psychicznego, ale także zdrowia fizycznego w pracy i w życiu w ogóle.

Wybór rodzaju działań opisanych w broszurze, które może podjąć pracodawca zależy od dwóch głównych czynników:

- specyfiki firmy oraz związanego z nią rodzaju potencjalnych zagrożeń/trudności, które występują lub mogą wystąpić w firmie w przyszłości
- dostępności określonych interwencji dla danej firmy/pracodawcy

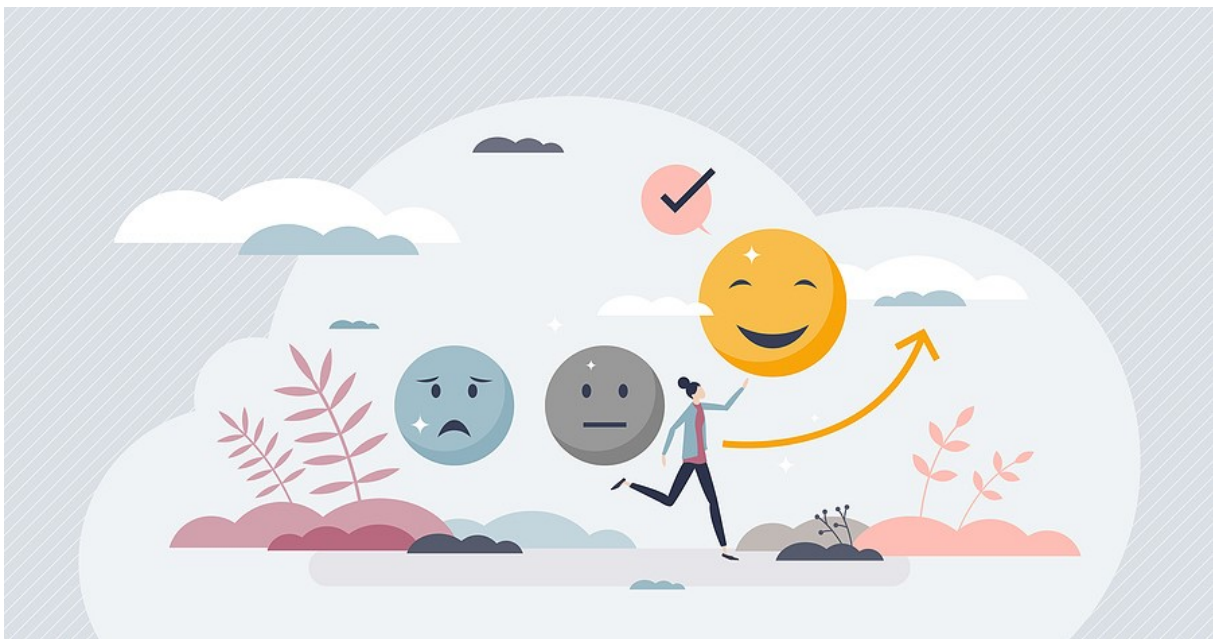
Ogólnie, każdy kompleksowy program przeciwdziałania problemom ze zdrowiem psychicznym pracowników powinien zawierać elementy pochodzące z 3 podstawowych poziomów:

1. Działania zmierzających do identyfikacji problemów z samopoczuciem psychicznym pracowników na poziomie rutynowej oceny ryzyka zawodowego oraz badań medycyny pracy (np. badań okresowych)
2. Działania na poziomie organizacji polegających na profilaktyce i ograniczaniu ryzyka psychospołecznego w firmie
3. Działania na poziomie pracownika polegających na profilaktyce i ograniczaniu/leczeniu problemów ze zdrowiem psychicznym.

Identyfikację problemów z samopoczuciem psychicznym pracowników na poziomie **rutynowej oceny ryzyka zawodowego** może, a nawet **powinien** podjąć każdy pracodawca. Podobnie jak w przypadku kierowania pracowników na okresowe badania lekarskie, jest to jego prawny obowiązek. **Pracodawca** wraz ze **służbą medycyny pracy** są zatem pierwszymi i najważniejszymi „realizatorami” każdego prewencyjnego poziomu przeciwdziałania problemom ze zdrowiem psychicznym pracowników.

Realizacja drugiego poziomu opisywanego programu, czyli działań na poziomie organizacji polegających na profilaktyce i ograniczaniu ryzyka psychospołecznego jest także zasadniczo przypisana pracodawcy, jako jego prawny obowiązek wobec pracowników. Dotyczy bowiem dbałości pracodawcy o to, aby w środowisku pracy nie występowały takie

zagrożenia psychospołeczne jak np. przeciążenie pracą, nieprzestrzeganie czasu pracy, mobbing i konflikty w pracy oraz inne formy niewłaściwych zachowań, czy nie zaznajamianie pracowników z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz podstawowymi uprawnieniami. Wiele badań potwierdza, że określone czynniki psychospołeczne stanowią istotne ryzyko stresu a ostatecznie depresji u pracowników. Dbałość każdego pracodawcy o tak rozumiane bezpieczeństwo psychospołeczne w miejscu pracy jest zatem kluczowym elementem każdego kompleksowego programu prewencji problemów ze zdrowiem psychicznym pracowników.



Rys. VectorMine/Bigstockphoto

Działania na poziomie pracownika polegające na profilaktyce i ograniczaniu/leczeniu problemów ze zdrowiem psychicznym są z kolei skierowane bezpośrednio – a nie pośrednio poprzez dbałość o właściwe psychospołeczne warunki pracy - na samego pracownika. Ich charakter może być prewencyjny, co oznacza, że jest przeznaczony dla szerszego grona pracowników zainteresowanych taką formą wsparcia. Może mieć także charakter rehabilitacyjny, gdy działania są skierowane do osób, które odczuwają, bądź mają zdiagnozowane, problemy ze zdrowiem psychicznym.

Interwencje opisane w tytułowej broszurze, szczególnie działania profilaktyczne mają uniwersalny charakter. Stosuje się je z powodzeniem na świecie wobec osób z wieloma tzw. częstymi problemami psychicznymi (ang. *common mental disorders*) takimi jak: zaburzenia lękowe, nerwicowe, obsesyjno-kompulsywne, lęk paniczny, lęk post-traumatyczny, fobia

społeczna, czy zaburzenia odżywiania. Do tej kategorii oddziaływań należy np. trening oparty na uważności (*Mindfulness-Based Stress Reduction*), coaching, mentoring interwencje zwiększające kapitał psychologiczny, działania wspierające aktywność fizyczną oraz właściwą dietę pracowników.

W broszurze opisano także interwencje o charakterze rehabilitacyjnym przeznaczone szczególnie dla osób z depresją, takie jak terapia poznawczo-behawioralna dla osób z depresją, terapia poznawczo-behawioralna oparta na uważności (*Mindfulness-Based Cognitive Therapy*, ang. MBCT) dla osób z depresją, różne interwencje on-line. W obliczu globalnych zmian demograficznych, takich jak starzejące się społeczeństwo i kurczenie się zasobów „rąk do pracy”, na zachodzie Europy i na świecie coraz bardziej popularne stają się programy rehabilitacyjne dla osób biernych zawodowo, w tym programy wspierające powroty do pracy (po zwolnieniach dłuższych niż przeciętne) osób z różnymi dolegliwościami, w tym problemami ze zdrowiem psychicznym. Analizy opłacalności wdrażania tych interwencji są zachętą dla pracodawców w inwestowanie w takie rozwiązania. W Broszurze opisano prawne ramy zatrudniania osób z niepełnosprawnością wynikającą z depresji. Jest to bowiem przykład na to, jak wiele korzyści finansowych mają pracodawcy w Polsce, którzy zatrudniają osoby z niepełnosprawnością psychiczną.

Broszurę kończy opis przykładowej kompleksowej interwencji promującej zdrowie psychiczne i fizyczne w miejscu pracy, którą zastosowano z powodzeniem w jednej z większych firm w Polsce produkujących szybko zbywalne towary konsumpcyjne. Sukces tego przedsięwzięcia tłumaczy najlepiej dobrowolny udział w jego współfinansowaniu przez pracowników firmy zainteresowanych poprawą nie tylko wydajności swojej pracy, ale przede wszystkim własnego zdrowia i dobrostanu.