

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Wpływ poprawy psychospołecznych warunków pracy
na ograniczenie kosztów ekonomicznych w firmach
przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne
-projekt badawczy”



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



Partnerstwo

- **Lider - NSZZ „Solidarność”**
Organizacja statutowo zobowiązana do ochrony interesów zdrowotnych pracowników, posiadająca struktury umożliwiające szerokie docieranie do pracowników, włączanie ich w działania projektu i jego upowszechnianie.
- **Partner - Instytut Medycyny Pracy w Łodzi**
Instytut posiadający kompetencje i zasoby ludzkie gwarantujące realizację merytorycznej części projektu.

Uzasadnienie – potrzeba realizacji projektu

- W Polsce brak jest kompleksowych działań i procedur prowadzących do minimalizacji stresu pracowników przez pracodawców.
- Jedną z kluczowych przeszkód jest brak na rynku polskim **kompleksowych, ogólnodostępnych i zweryfikowanych naukowo narzędzi do zarządzania ryzykiem psychospołecznym w firmach i włączania pracowników w ten proces.**



Uzasadnienie – potrzeby partnerów społecznych

- Potrzebę kompleksowych badań opartych na wspólnej metodologii zgłosili już w 2007 partnerzy społeczni i naukowcy w trakcie międzynarodowego projektu NSZZ”S” i Komisji Europejskiej, co zawarto w publikacji projektowej „Przeciwdziałanie stresowi związanemu z pracą a korzyści gospodarcze i socjalne dla firm i pracowników”.
- Polscy partnerzy społeczni afiliowani w strukturach europejskich zobowiązali się do wdrażania w Polsce Europejskiego Porozumienia dot. stresu i przemocy w pracy poprzez wspólną Deklarację z dnia 14.11.2008 r.
- Wdrażanie Deklaracji jest obecnie wstrzymane z powodu braku wyczerpujących badań diagnozujących.



Cel wprowadzenia innowacji

Wypracowanie i upowszechnienie nowych narzędzi wspomagających firmy przechodzące procesy adaptacyjne i modernizacyjne w planowaniu strategii BHP z uwzględnieniem zarządzania ryzykiem psychospołecznym i szacowaniem jego kosztów ekonomicznych na podstawie badań reprezentatywnej próby 3750 pracowników i 3750 pracowników firm przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne (duże, MŚP) z uwzględnieniem potrzeb 15 głównych branż z całego kraju.



Cele szczegółowe

- Wypracowanie nowej metodologii do badania ryzyka psychospołecznego.
- Uzyskanie kompleksowych informacji o zagrożeniach psychospołecznych w firmach wraz z ich wpływem na zdrowie pracujących i jakość firmy, z uwzględnieniem specyfiki 15 głównych sektorów gospodarki.
- Zdiagnozowanie stanu bezpieczeństwa psychospołecznego w max. 500 firmach z 15 głównych sektorów, uwzględniające społeczno-zawodowe uwarunkowania (w tym płeć, wykształcenie, stanowisko, miejsce zamieszkania, sytuację rodzinną).
- Stworzenie Centralnego Rejestru Zagrożeń Psychospołecznych (CRZP) do gromadzenia danych o ryzyku psychospołecznym w Polsce i monitorowania dynamiki zmian tego ryzyka w różnych branżach i stanowiskach pracy.



Cele – pomiar

Przebadanie i pozyskanie ankiet badawczych od 3750 pracowników i 3750 pracownik^{ów}

- a) Zebranie badań pilotażowych i opinii o nich od 750 pracowników i pracowników z 15 sektorów (wrzesień/październik 2011)
- b) Przeprowadzenie badań właściwych na próbie 6750 pracowników i pracowników z 15 sektorów (kwiecień 2012- IV kwartał 2012)



Cele – weryfikacja

- Analizowanie opinii pozyskanych od reprezentacyjnych organizacji pracodawców i pracowników dzięki prowadzonym na bieżąco konsultacjom;
- Analizowanie opinii pozyskiwanych za pośrednictwem ankietów od przebadanych pracowników;
- Monitorowanie wejść na powstały w ramach projektu portal Obserwatorium Ryzyka Psychospołecznego skierowany do pracodawców i pracowników, gdzie będą udostępnione użytkownikom informacje uzyskane z badań oraz moduł szkoleniowy na temat korzystania z produktu;
- Za bieżący monitoring merytoryczny i finansowy odpowiada Grupa Sterująca i Personel Projektu.



Innowacja

- Opis
- Grupa docelowa
- Produkt
- Obecna praktyka
- Korzyści
- Bariery
- Wartość dodana



Opis innowacji

- Opracowanie pierwszych w Polsce kompleksowych badań pracujących pod kątem zagrożeń psychospołecznych, ich ekonomicznych skutków dla firm i sposobów monitoringu.
- Zebranie danych na temat traconych dni roboczych i kosztów ekonomicznych związanych ze stresem (problem ten nie był w wystarczająco uwzględniany w polityce państwa na co wskazują wyniki badań ExtendedDISC)



Grupa docelowa

- 3750 pracownic i 3750 pracowników z max. 500 firm z głównych 15 sektorów: górnictwo, energetyka, metale, spożywczy, turystyczny, nauka i oświata, budownictwo, chemiczny, łączność, transport, pożarnictwo i komunikacja miejska, kultura i środki przekazu, handel, banki, ochrona zdrowia.
- Przyszłościowo – pracownicy i pracodawcy, którzy zamierzają ocenić zagrożenie psychospołeczne w swojej firmie.
- Wybór grupy i branż miał na celu pozyskanie jak najbardziej wiarygodnych i kompleksowych informacji porównawczych przy uwzględnieniu wykorzystania struktury i organizacyjnych możliwości NSZZ „S”.



Produkt finalny

- Opracowanie ogólnodostępnego i prostego narzędzia do szybkiego diagnozowania ryzyka psychospoł. w firmie w postaci 1 ogólnej ankiety i 15 aneksów dla branż z umożliwieniem szacowania ich kosztów, ich wpływie na jakość firmy i zdrowie pracujących;
- 1 raport z 15 aneksami branżowymi nt. psychospołecznych czynników ryzyka specyficznych dla konkretnych branż wraz ze wskazaniem grup ryzyka;
- 1 moduł szkoleniowy dla użytkowników na temat korzystania z produktu.



Innowacja a obecna praktyka

- Pracownikom nowy produkt umożliwi samodzielne przeprowadzenie badania występowania zagrożeń psychospołecznych w firmie, w której pracują.
- Pracodawcom umożliwi diagnozowanie i monitorowanie ryzyka psychospołecznego w powiązaniu z szacowaniem kosztów ryzyka i ze wskaźnikami takimi jak absencja, zaangażowanie czy intencja zmiany pracy.



Innowacja - korzyści

- Umożliwi diagnozowanie i monitorowanie ryzyka psychospołecznego w powiązaniu z szacowaniem kosztów ryzyka i ze wskaźnikami istotnymi z punktu widzenia pracodawcy takimi jak absencja, zaangażowanie czy intencja zmiany pracy.
- Umożliwi zintegrowany monitoring takich zagrożeń jak narażenie na stresory zawodowe, mobbing, molestowanie seksualne.
- Wyposaży pracodawców i pracowników w wiedzę oraz przystępne, rzetelne narzędzia oceny ryzyka psychospoł. i jego zwalczania.
- Dostarczy danych na tematy potrzeb i sytuacji pracujących wobec zagrożeń psychospoł. w pracy, różnicując też status kobiet i mężczyzn w branżach, firmach, rodzinie



Innowacja - bariery

- 70% polskich firm postrzega problem zagrożeń psychospoł. jako delikatną kwestię uzasadniając tym brak polityki w zarządzaniu BHP (wg badań ESENER'09)
- Brak jednoznacznych przepisów prawnych.
- Silny stereotyp - przez wiele lat ten problem nie był wiązany z zachorowalnością i jedną z głównych przyczyn absencji w pracy.
- Brak badań wykazujących związek zagrożeń psychospoł. z zachorowalnością. Dopiero w ostatnich latach środowiska kardiologiczne zaczęły podkreślać rolę czynników psychospoł. w patofizjologii chorób wieńcowych i wskazywać na brak takich badań (Kardiologia Polska T.64 nr1/06).



Innowacja – wartość dodana

- szerokie rozpowszechnianie problemu zagrożeń psychospołecznych przez bezpośrednie włączenie pracujących w działania badawcze;
- umożliwienie wykorzystania rezultatów projektu do:
 - przygotowania nowych programów prewencji,
 - wyznaczania nowych kierunków podejścia i polityki BHP,
 - wzrostu świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych w firmach i u partnerów społecznych,
 - tworzenia różnych form promowania zdrowia psychicznego;
 - stworzenie warunków do optymalnego przygotowania działań edukacyjnych i skierowania ich do wskazanych w badaniach proj. grup odbiorców,



Innowacja – wartość dodana

- Dostęp do firm i struktur partnerów społ. z KT, i zbieranie danych o zagrożeniach psychospoł. uzyskanych przez nowe narzędzia. Dane te będą gromadzone w rejestrze afiliowanym przy Zakładzie Psychologii Pracy IMP.
- Monitorowanie dynamiki zmian ryzyka psychospoł. w branżach i stanowiskach pracy.
- Uporządkowanie i pogłębienie wiedzy na temat psychospoł. ryzyka w pracy oraz możliwości wprowadzenia elastycznych i efektywnych procedur reagowania przez adresowanie sił i środków prewencyjnych do grup wysokiego ryzyka.
- Dostarczenie bazy do wypracowania jednoznacznych przepisów prawnych.



Działania

- Działania przeprowadzone
- Działania zaplanowane
- Monitoring działań
- Ewaluacja



Działania przeprowadzone

- Stworzone Wirtualne Centrum Informacji (złożone z wytypowanych przez wszystkich partnerów społecznych z KT ekspertów) do zbierania informacji, opinii, konsultacji poszczególnych etapów tworzenia produktu;
- Przeanalizowanie istniejącej dokumentacji i zebranie danych przez wywiady z ekspertami z 15 branż na temat postrzegania zagrożeń psychospołecznych w firmach;
- Opracowanie metodologii badań pilotażowych dla firm i dla pracowników wg płci, funkcji, rodzaju zatrudnienia;
- Przygotowanie 1 pilotażowej ankiety diagnozującej stan zagrożenia psychospołecznych w firmach i 15 oddzielnych aneksów dla branż;
- Skonsultowanie drogą elektroniczną pilotażowych metodologii i ankiet z organizacjami pracodawców i pracowników z KT



Plan działań testujących

- zebranie badań pilotażowych od 750 pracujących;
- opracowanie koncepcji merytorycznej CRZP, strategii wprowadzania i magazynowania danych, tworzenia automatycznych raportów statystycznych;
- analiza danych pilotażowych i ostateczne opracowanie metodologii i narzędzi właściwych badań z uwzględnieniem pozyskanych opinii;
- konsultowanie z org. pracodawców i pracowników z KT wyników próby pilotażowej, opinii badanych pracowników, metodologii i narzędzi badań właściwych;
- przygotowanie wstępnej wersji produktu wraz ze strategią wdrożenia tego produktu;
- przeszkolenie ankietatorów. Tematyka: prezentacja celów i zadań projektu, metodologia, narzędzia, sposób badania i doboru ludzi do badań wg wymogów zachowania równego dostępu kobiet i mężczyzn;
- przeprowadzenie badań właściwych na próbie 6750 pracowników z 15 branż.



Plan działań testujących – c.d.

- wprowadzenie wyników badań do programu analizującego i opracowanie statystyczne badań właściwych;
- opracowanie 1 ogólnego i 15 branżowych raportów z badań;
- wytworzenie ostatecznej wersji produktu finalnego;
- walidacja produktu;
- opracowanie modułu szkoleniowego dla użytkowników na temat korzystania z produktu.



Monitoring

- Potwierdzanie realizacji badań przez Komisje Zakładowe, która umożliwi prace ankieterowi na terenie zakładu pracy;
- Kontrola ilościowa i jakościowa pozyskanych ankiet Koordynatora Sieci;
- Bieżące konsultacje i zbieranie opinii w kolejnych etapach przygotowania produktu od organizacji pracodawców, koordynatora sieci i ekspertów Branż NSZZ „S”.
- Zbieranie wszystkich danych jakościowych i ilościowych (listy obecności, szkoleniowe ankiety ewaluacyjne, wywiady) z podziałem na płeć.
- Portal projektu będzie wyposażony w funkcję liczenia odwiedzających w celu monitorowania jego skuteczności.
- Bieżący monitoring działań i postępów projektu przez koordynatora projektu.
- Grupa Sterująca co 3 m-ce będzie monitorować działania, rezultaty i finansowanie działań projektowych.



Ewaluacja

- ewaluacja zewnętrzna w celu określenia efektywności wypracowanego produktu przez firmę zewnętrzną wyłonioną z konkursu ofert;
- bieżąca ewaluacja danych jakościowych i ilościowych (listy obecności, szkoleniowe ankiety ewaluacyjne, wywiady) przez sekretarkę proj.;
- weryfikowanie jakości produktu przez zbierane przez ankietowanych ustne opinie osób badanych;
- uzyskiwanie od organizacji pracodawców bieżących komentarzy na temat rezultatów działań projektowych;
- ocena efektywności produktu przez pisemne zobowiązanie ankietowanych do uczciwego i rzetelnego zbierania danych,.
- zbieranie od pracodawców, społ. inspektorów pracy i pracujących opinie do rzetelnego przygotowania produktu i dostosowywania go do badania rzeczywistych problemów w branżach;
- bieżące konsultacje i zbieranie opinii od org. pracodawców, koordynatora sieci i ekspertów Branż NSZZ „S” do oceny ilości i jakości dotychczasowych badań oraz jeśli zajdzie potrzeba ich uzupełnienia lub skorygowania.



Upowszechnienie

- Odbiorcy
- Narzędzia
- Działania
- Elementy kampanii medialnej



Upowszechnienie – odbiorcy

- pracownicy i pracodawcy,
- kadra zarządzająca,
- działy HR i BHP,
- społeczni inspektorzy pracy,
- osoby pracujące,
- związkowe komisje zakładowe,
- właściwe komórki Ministerstwa Pracy, Zdrowia, Gospodarki,
- środowiska naukowe i NGOs',
- partnerzy społ. z KT i BZT,
- ROP, PIP, Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego, Woj. Komisje Dialogu Społecznego.



Upowszechnienie -narzędzia

- Instruktaż zamieszczony w publikacji drukowanej i elektronicznej oraz na filmie dostępnym na płytach DVD do samodzielnego wykorzystania i zinterpretowania produktu przez użytkowników.
- Portal ORP (Obserwatorium Ryzyka Psychospołecznego - przeznaczony dla pracowników i pracodawców) przekazujący w sposób prosty i jasny informacje na temat produktu i możliwości jego wykorzystania;
- Portale NSZZ”S”, IMP, KIW;
- Newslettery;
- Foldery, baner;



Upowszechnienie – działania nakierowane na odbiorców

- Bezpośrednie spotkania;
- Konferencja naukowo-społeczna;
- Konferencje dla mediów;
- Szkolenia na temat produktu w tym: możliwości, korzyści, technika korzystania, zastosowanie w praktyce, jego technicznej obsługi, metodach korzystania z programu i arkusza kalkulacyjnego do analiz statystycznych;
- Bieżące redagowanie i moderowanie portalu ORP;
- Wydawanie newsletterów;
- Opracowanie modułu szkoleniowego z programem i wskazówkami metodycznymi dotyczącymi różnych rozwiązań ograniczania ryzyka psychospoł. w firmach.
- Udostępnienie modułu na portalu ORP jako materiału do włączenia do planu szkoleń pracowników, pracodawców, związkowców i społ. inspektorów pracy;
- Przeprowadzenie kampanii medialnej.



Elementy kampanii medialnej:

- Artykuły sponsorowane w pismach specjalistycznych;
- Artykuły sponsorowane skierowane do pism związkowych;
- Artykuły sponsorowane skierowane i umieszczone na portalach i serwisach internetowych poświęconych problemom pracowniczym;
- Film promocyjno-instruktażowy;
- Spoty promocyjne nakierowane na odbiorców z grupy docelowej wyemitowane w TVN CNBC, TV Biznes.



Mainstreaming

- Cele
- Grupa docelowa
- Działania w ramach mainstreamingu horyzontalnego



Mainstreaming - cele

- przygotowanie nowych programów prewencji,
- wyznaczenie nowych kierunków podejścia i polityki w zakresie BHP,
- wzrost świadomości na temat zagrożeń psychospoł. w firmach i u partnerów społ.,
- tworzenie nowych i dopasowanych do potrzeb form promowania zdrowia psychicznego;
- stworzenie warunków do optymalnego przygotowania działań edukacyjnych dla wskazanych w badaniach proj. grup odbiorców.
- wprowadzenie jednoznacznych przepisów prawnych związanych z tą tematyką;



Mainstreaming - decyzjenci

- Pracownicy Kancelarii Prezydenta RP – współorganizatora z NSZZ „S” corocznego konkursu „Pracodawca przyjazny pracownikom”;
- Biura Rzecznika Praw Obywatelskich i Rzecznika Praw Pacjenta;
- Stowarzyszenia działające na rzecz ochrony zdrowia osób pracujących;
- Instytucje i organy odpowiedzialne za ochronę pracujących: partnerzy społ. z KT i BZT, ROP, PIP, Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego, Woj. Komisje Dialogu Społecznego;
- Właściwe komórki Ministerstwa Pracy, Zdrowia, Gospodarki;
- Środowiska naukowe i eksperci zajmujący się prawem i ochroną pracy.



Mainstreaming horyzontalny

- przygotowanie i rozesłanie 4 newsletterów
- włączenie decydentów w program 2-dniowej konferencji naukowo-społecznej
- opracowanie i rozesłanie modułu z programem i wskazówkami metodycznymi nt. różnych rozwiązań ograniczania ryzyka psychospoł. w firmach, jako materiału do planu szkoleń pracowników, pracodawców, związkowców i społ. inspektorów pracy
- włączenie tematyki produktu w zakres prac 30 organów wdrażająco-kontrolujących, w których aktywnie uczestniczy i współpracuje NSZZ „S”: KT i BZT, ROP, PIP, Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Techn., Woj. Kom. Dialogu Społecznego
- opracowanie i rozesłanie publikacji zawierającej praktyczne wskazówki na temat korzystania z produktu i metod zarządzania ryzykiem psychospoł. w pracy z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn
- przygotowanie 2 konferencji dla przedst. mediów, ST, IP2, KIW
- publikowanie artykułów w prasie specjalistycznej



Kamienie milowe

- Przeanalizowanie danych pilotażowych (listopad 2011)
- Opracowanie wstępnej wersji produktu i strategii wdrażania (grudzień 2011)
- Przetestowanie produktu finalnego (IV kwartał 2012)
- Ewaluacja zewnętrzna (I kwartał 2013 roku)
- Walidacja produktu (III kwartał 2013 roku)



Analiza ryzyka

- Zagrożeniem dla projektu jest badanie dużej liczby pracowników różnego szczebla, firm i branż – przeciwdziałania: wykorzystanie sieci ankieterów NSZZ „S”, kontaktów przewodniczących 15 Sekretariatów Branżowych NSZZ „S”; zaangażowanie do badań dodatkowych firm, w których działają KZ Lidera, wykorzystanie kontaktów z partnerami społ. z KT co ułatwi dotarcie do grup docelowych
- Ryzykiem przy tak dużej i zróżnicowanej branżowo próbie może być jakość badań – przeciwdziałanie: nacisk na jakość ankiet i ankieterów przy badaniach pilotażowych;
- Zagrożeniem jest też utrzymanie portalu po zakończeniu projektu – przeciwdziałanie: nacisk na rozpowszechnienie rezultatów i wyraźne pokazanie finansowych i społ. korzyści dla firm z posiadania strategii BHP i właściwego zarządzania ryzykiem psychospołecznym.



Problemy powstałe w trakcie realizacji

Wobec konieczności objęcia badaniami przedsiębiorstw pojawia się problem badań w sektorze kultury i szkolnictwa, gdzie dominują podmioty regulowane na poziomie ustawowym, które nie mają charakteru stricte gospodarczego. Będą przeprowadzone w tych sektorach badania pilotażowe, ale już na obecnym etapie zarysowują się trudności w wypełnieniu ilości zaplanowanych badań właściwych w tych 2 branżach.



**Projekt współfinansowany
przez Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego**

