

dr Mateusz Warchał

Ocena ryzyka zawodowego

– czynniki psychospołeczne

Warszawa 2010

Projekt graficzny okładki
Dorota Zając
Opracowanie redakcyjne
Monika Kolitowska-Sokoł
Opracowanie typograficzne i łamanie
Jan Klimczak

Wydanie pierwsze

WYDAWCA: **Państwowa Inspekcja Pracy - Główny Inspektorat Pracy**
Departament Prewencji i Promocji

www.pip.gov.pl

Copyright © Główny Inspektorat Pracy
Warszawa 2010

I. Co rozumiemy przez zagrożenie psychospołeczne w środowisku pracy?

Zagrożenie psychospołeczne będzie definiowane jako stan wywołany postrzeganiem przez pracownika zjawisk w środowisku pracy, które on sam ocenia jako **niekorzystne** lub **niebezpieczne**. Ujmując to inaczej, można stwierdzić, że pracownik dokonuje oceny środowiska pracy, w którym przebywa, a każde negatywne spostrzeżenie (odczucie) będzie traktować jako zagrożenie. Konsekwencją tak rozumianej oceny może być choroba lub wypadek. **Zagrożenia psychospołeczne** będą zatem dotyczyły takich aspektów, które związane są ze sposobem planowania i organizacji pracy oraz środowiskowo i indywidualnie odczuwanymi skutkami, czyli wzrastającym poziomem stresu powodującym pogorszenie się zdrowia psychofizycznego pracowników.

Z wielu definicji wynika, że zagrożenia psychospołeczne odnoszą się do związku pomiędzy treścią pracy, organizacją pracy, systemami zarządzania, warunkami środowiska pracy, a kompetencjami, potrzebami oraz indywidualnymi właściwościami pracownika.

Już na początku należy podkreślić, że definicje zagrożenia psychospołecznego według Światowej Organizacji Zdrowia oraz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy ujmują tę kategorię bardzo szeroko. W grupie wymienianych zagrożeń znajdują się tu m.in.: globalizacja, nowe formy umów o pracę, brak stałych umów o pracę, starzenie się siły roboczej, itp. Ze względu na charakter broszury aspekty te zostaną pominięte. Ocena czynników psychospołecznych będzie ograniczona do środowiska pracy i powiązana z charakterem oraz treścią wykonywanej przez pracownika pracy, niezależną od czynników, na które pracodawca nie ma wpływu.

Przykład: Trudno byłoby uwzględnić w ocenie ryzyka czynniki, które nie są mierzalne i niezwiązane z charakterem wykonywanych na danym stanowisku czynności. Takim przykładem jest umowa o pracę na czas określony, która może być czynnikiem stresogennym. Trudno jednak **szacować ryzyko** związane z narażeniem pracownika na tego typu czynnik, tym bardziej, że samo jego występo-

wanie nie jest szkodliwe, skoro pracodawca ma ustawową możliwość zawarcia tego typu umowy.

Traktowanie czynników psychospołecznych w kategorii zagrożenia znacznie rozszerza definicję **środowiska pracy**. Biorąc pod uwagę dynamicznie zmieniające się warunki pracy i zbadaną już skalę narażenia na czynniki psychospołeczne, uznaje się coraz częściej, że na środowisko pracy składają się wszystkie warunki **środowiska materialnego** (czynniki fizyczne, chemiczne, biologiczne) oraz **czynniki niematerialne** (czynniki psychospołeczne), w których odbywa się proces pracy. Do grupy czynników psychospołecznych zaliczymy np.: narażenie na konflikty w pracy, pośpiech na stanowisku pracy, nadmierny wysiłek niedostosowany do możliwości pracownika (np.: intelektualny), odpowiedzialność materialną oraz za osoby itd. Wszystkie te czynniki mogą mieć charakter stresogenny, czyli powodować stres. A stres jest przyczyną wypadków, zachorowań i chorób zawodowych.

Zagrożenia psychospołeczne w pracy będą zatem w aspekcie oceny ryzyka zawodowego związane z tzw. **ryzykiem stresu na stanowisku pracy**, inaczej mówiąc, **ryzykiem stresu w pracy**.

Liczne badania nad wpływem psychospołecznych warunków pracy na zdrowie zatrudnionych dowodzą, że czynniki stresogenne w miejscu pracy należy traktować jako standardowe elementy **uciążliwości pracy** i **ryzyka zawodowego**, które powinny być monitorowane i oceniane.

Definicja: Ryzyko stresu na stanowisku pracy to prawdopodobieństwo wystąpienia u pracownika niekorzystnych skutków zdrowotnych (psychofizycznych), powstałych w wyniku dysproporcji między jego potrzebami i możliwościami, a stawianymi wymaganiami oraz warunkami środowiska pracy.

Definicja ta podkreśla przyczynowo – skutkowy wymiar tego ryzyka.

Potrzeba oceny ryzyka stresu na stanowisku pracy ma swoje teoretyczne podstawy w jednej z bardziej popularnych koncepcji stresu zawodowego. Stres jest w niej rozumiany jako proces, opisywany na pięciu poziomach, na które składają się:

Koncepcja stresu zawodowego

1. Zdarzenia stresowe:

- sygnały zwiastujące stres (są firmy, w których pracownicy są bardziej narażeni na czynniki stresogenne, zanim jeszcze zaczną świadczyć pracę) – stąd wyłania się wyraźna potrzeba dokonania oceny czynników stresogennych na danym stanowisku pracy,

- charakterystyka organizacji (m.in. wielkość oraz struktura firmy).

2. Czynniki stresogenne związane z firmą:

- środowisko fizyczne (hałas, oświetlenie) – są to tzw. stresory pochodzenia fizycznego,

- środowisko psychospołeczne (np.: ekspozycja pracownika na sytuacje konfliktogenne na zajmowanym stanowisku pracy).

3. Ocena własnych możliwości radzenia sobie ze stresem przez pracowników (stres jest uwarunkowany indywidualnie – istnieją pracownicy mniej lub bardziej odporni na czynniki stresogenne).

4. Bezpośrednie skutki stresu:

- somatyczne (np.: choroby sercowo-naczyniowe),
- psychologiczne (np.: depresja, lęk, nerwica),
- związane z zachowaniem (np. nieprzystosowanie się do wymagań organizacyjnych, problemy adaptacyjne).

5. Długoterminowe konsekwencje stresu:

- zdrowotne (choroby psychosomatyczne),
- psychologiczne (pogorszenie funkcjonowania, złe samopoczucie, utrata sensu pracy, wypalenie zawodowe),
- społeczne (gorsze funkcjonowanie w pracy, zmiana pracy).

II. Metody identyfikacji zagrożeń psychospołecznych

Z zagrożeń psychospołecznych wynika, jakie czynniki powinny być przedmiotem identyfikacji i oceny. Dla uproszczenia nazwijmy tę grupę czynników **stresorami**.

Definicja: Stresor to sytuacja lub zdarzenie w pracy, oceniane jest jako zagrożenie, któremu pracownik nie może sprostać. W zależności czy działa silnie jednorazowo (np. konfliktowa rozmowa z przełożonym), czy słabo, ale wielokrotnie (np. kontakty z klientami), wywołuje odpowiednią reakcję psychofizyczną, która zaburza funkcjonowanie pracownika w środowisku pracy, a w konsekwencji może prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia. Rozszerzoną definicją stresora rozumie się więc jako wydarzenie, zdarzenie lub okoliczność w pracy, które powodują stres.

Rozpoznanie czynników, a więc stresorów, które zgodnie z definicją zagrożeń psychospołecznych zwiększają ryzyko zawodowe, wymaga odpowiedzi na dwa pytania:

1. Jakie stanowisko pracy lub grupa stanowisk jest narażona?
2. Jaki czynnik lub grupa czynników zagraża?

Ważne również, aby przygotowując listę zagrożeń stresogennych na danym stanowisku pracy zdefiniować ich charakterystykę z punktu widzenia czasu trwania czynnika. Stresory mogą działać:

- jednorazowo (prawdopodobieństwo pojawienia się czynnika stresogennego na stanowisku pracy jest małe)
- okresowe (czynnik stresogeny powtarza się cyklicznie)
- permanentne (czynnik stresogeny występuje na stanowisku pracy cały czas)

Podsumowanie: Ocena ryzyka zawodowego w aspekcie zagrożeń psychospołecznych musi uwzględniać narażanie pracownika na czynniki stresogenne, czyli stresory. Należy pamiętać o tym, że czynniki te muszą być mierzalne i obiektywnie poddane ocenie ich szkodliwości, uciążliwości oraz czasu występowania.

Aby uzyskać wiarygodne informacje o czynnikach stresogennych i uniknąć źle dokonanej analizy zagrożeń należy wykorzystać:

- obserwację stanowisk pracy z uwzględnieniem oceny psychospołecznego wymiaru zagrożeń. W toku obserwacji dokonywanej przez zespół pracowników odnotowuje się przy pomocy skal/list kontrolnych ilość i rodzaj czynników stresogennych, na które pracownik jest narażony.

- obserwację czynników stresogennych o charakterze zewnętrznym.

W toku analizy stwierdza się narażenie pracownika na kontakty z osobami spoza firmy (klienci, dostawcy) oraz z innymi pracownikami,

- wywiady z pracownikami sporządzone w ankietach samoopisowych (tzw. subiektywna ocena cech pracy) oraz eksperckich (tzw. obiektywna ocena cech pracy) – w przypadku ankiety samoopisowej pracownik dokonuje samodzielnej oceny psychospołecznych warunków pracy na stanowisku; w przypadku ankiety eksperckiej lista zagrożeń na danym stanowisku pracy jest oparta na obserwacji dokonanej przez osoby pracujące na innych stanowiskach pracy niż oceniane,

- analizę dokumentacji – przede wszystkim dotyczącej wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.

Kryterium decydującym o rzeczywistym problemie narażenia na czynniki stresogenne będzie zaobserwowany aspekt powtarzalności cech pracy i skutków ekspozycji pracownika na stresory.

Uwaga! Przez **stanowisko pracy**, w aspekcie oceny czynników stresogennych nie będziemy rozumieć tylko i wyłącznie zajmowanego przez pracownika miejsca pracy. Wiarygodność zebranych danych rośnie wraz z zastosowaniem różnych metod oceny zagrożeń oraz uwzględnieniem **wszystkich miejsc**, w których pracownik przebywa w czasie wykonywania obowiązków.

Ocena zagrożeń powinna odbywać się metodą obserwacji i mieć charakter partycypacyjny – nie może być przeprowadzana wyłącznie przez pracodawcę lub jego przedstawiciela. Pracownicy lub ich przedstawiciele powinni być w nią zaangażowani. Należy więc konsultować się ze wszystkimi uczestnikami i odbiorcami procesu oceny ryzyka oraz przekazywać im informacje i wnioski, a także powiadamiać o środkach ochrony, które zostaną wprowadzone.

III. Zanim przystąpimy do oceny ryzyka

Niezwykle ważnym etapem, który wynika z konieczności zapewnienia pracownikowi ergonomicznego stanowiska pracy jest ocena, czy stanowisko to jest zorganizowane z uwzględnieniem **właściwości psychofizycznych pracownika**. Ewentualne czynniki stresogenne mogą się pojawić już na etapie złego zorganizowania samego miejsca pracy.

Zanim więc przystąpimy do oceny ryzyka dokonajmy analizy następujących elementów stanowiska pracy udzielając odpowiedzi na kolejne pytania:

- czy na stanowisku pracy obowiązuje zasada optymalnego umiejscowienia urządzeń i przedmiotów?

- czy na stanowisku pracy obowiązuje zasada ważności? Urządzenia i przedmioty powinno się grupować zgodnie z ich znaczeniem dla danego działania – przedmioty i elementy ważne powinny być łatwo dostępne,

- czy na stanowisku pracy istnieje zasada spełnianej funkcji? Powinno się grupować urządzenia i przedmioty, których działanie jest podporządkowane wspólnej funkcji, np.: korzystne jest umieszczenie drukarki obok komputera bez konieczności przemieszczania się po wydruk,

- czy na stanowisku pracy zachowana jest zasada kolejności używania? Powinno się umieszczać w miarę możliwości urządzenia i przedmioty używane bezpośrednio po sobie, np.: kolejność używania przedmiotów i urządzeń w pracy wymuszona etapami procesu produkcyjnego,

- czy obowiązuje na stanowisku zasada częstotliwości użycia? Urządzenia i przedmioty używane najczęściej należy umieszczać w najbardziej dostępnych miejscach.

- Ponadto na etapie projektowania, przygotowania lub oceny istniejącego stanowiska pracy, należy wziąć pod uwagę jego cechy funkcjonalne, które nie powinny powodować obciążenia psychicznego pracownika.

Najczęściej wtórne ryzyko pojawienia się obciążenia psychicznego i stresu spowodowanego błędnym przygotowaniem stanowiska pracy wynika:

1. ze sposobu i warunków odbierania informacji, na co wpływają:

- cechy przestrzeni wizualnej (złe rozmieszczenie elementów obserwacji, zła widoczność),

- jakość oświetlenia,
- możliwość pomyłek w odbiorze informacji i ich konsekwencji;

2. z warunków podejmowania decyzji, a więc:

- ilości i stopnia skomplikowania informacji poprzedzających decyzje, np.: pracownik nie wie, jaki będzie skutek podjętej przez niego decyzji, ponieważ jednocześnie musi zapamiętać i przetworzyć zbyt dużą ilość informacji,

- liczby alternatyw (możliwości wyboru wykonania czynności) – czym większa liczba alternatyw tym trudniej szybko podjąć decyzję,

- konsekwencji błędnych decyzji,

3. ze sposobu warunków wykonywania czynności, np.:

- cech przestrzeni roboczej (np.: ciasnota, brak miejsca na właściwe wykonywanie czynności),

- rytmu pracy narzuconego przez urządzenie, proces technologiczny, lub osobę,

- możliwości popełniania błędów i wynikających konsekwencji.

4. ze sposobu i warunków odbierania informacji, np.:

- wszystkie elementy informacji wzrokowej powinny znajdować się w stożku widzenia 60 stopni przy uwzględnieniu pozycji zajmowanej przez pracownika podczas pracy na stanowisku pracy,

- elementy obserwacji ważne z punktu widzenia dokładności i szybkości postrzegania powinny znajdować się w centralnym polu widzenia,

- elementy obserwacji w zależności od wielkości powinny znajdować się w odległości umożliwiającej dokładne rozpoznanie,

- urządzenia wzrokowej informacji pośredniej (wskaźniki, skale, symbole, napisy itp.) muszą być łatwe do wyróżnienia (tzw. wyróżnienie figury z tła),

- urządzenia wzrokowej informacji pośredniej muszą się różnić od siebie, aby je można było łatwo i dokładnie zidentyfikować,

- urządzenia informacji pośredniej powinny być zgrupowane logicznie i w sposób ułatwiający powstawanie nawyku (przy jednoczesnym zabezpieczeniu przed pojawieniem się rutyny w wykonywaniu czynności),

- informacja pośrednia musi być nadawana zawsze w ten sam sposób (np. kolor wyłącznika awaryjnego),
- informacja powinna być podawana w sposób przyciągający uwagę (np. przy wykorzystywaniu barwy, dźwięku itp.),
- czas prezentacji sygnału oraz czas przeznaczony na obserwację musi być wystarczający do zrozumienia treści, szczególnie w przypadku informacji nowych, złożonych i zmieniających się,
- liczba sygnałów odbieranych równocześnie nie może przekraczać sześciu (związane jest to z ograniczoną pojemnością pamięci krótkotrwałej),
- czas przerwy między prezentacją kolejnych sygnałów musi być wystarczający do przetworzenia informacji poprzedniej lub podsumowania informacji,

5. z warunków podejmowania decyzji, na które składają się:

- dostępność elementów obsługi w strefie operacyjnej i możliwość prawidłowej manipulacji,
- logika grupowania elementów sterowniczych (ważność, kolejność, częstość, powiązanie ze źródłem informacji),
- łatwość rozróżniania i identyfikacji elementów obsługi,

6. ze sposobu i warunków wykonywania czynności, tj.

- tempo obsługi nie powinno przekraczać normalnego rytmu czynności ruchowych pracownika,
- wykonanie czynności nie może utrudniać odbierania informacji,
- powinien być zapewniony czas na kontrolę własnych czynności,
- czynności powinny być tak zorganizowane, aby ułatwiły powstawanie nawyków ruchowych i uwzględniały stereotypy występujące w całej populacji.

Przedstawiona charakterystyka dotyczy w pierwszej kolejności takich stanowisk pracy, na których nieprzestrzeganie zasad ergonomii może skutkować poważnymi konsekwencjami. Niedostrzeżenie zagrożeń oraz błędne sposoby organizacji stanowiska pracy mogą doprowadzić do tzw. **przeciążenia psychiki** – czyli nadmiernej aktywności całej psychiki lub pewnych jej funkcji. Przeciążenie psychiki może skutkować brakiem możliwości skupienia uwagi na kolejnych czynnościach i zadaniach, co stanowi duże zagrożenie wypadkowe.

Z kolei **niedociążenie psychiki** – będące efektem błędów ergonomicznych – to ograniczenie pracy człowieka związane najczęściej z procesem automatyzowania maszyn, urządzeń, czy procesów technologicznych, co powoduje osłabienie aktywności psychicznej przy równoczesnej konieczności czuwania.

Poza przeciążeniem lub niedociążeniem psychiki niekorzystnie wpływa na pracownika **monotonia pracy** – powodująca występowanie objawów stresu. Ta uciążliwość wynika z jednorodności bodźców, działań i niezmiennej sytuacji pracy. Aby przeciwdziałać monotonii należy tak organizować stanowisko pracy i pracę, aby nie pojawiła się rutyna, będąca w wielu sytuacjach czynnikiem odpowiedzialnym za wypadek przy pracy.

IV. Czy zagrożenia psychospołeczne są mierzalne?

Różne metody oceny ryzyka zawodowego, wynikające z samego celu jej przeprowadzania, zakładają ograniczenie go do poziomu akceptowalnego. W tym zakresie ocena ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników stresogennych niczym nie różni się od innych wykorzystywanych, co oznacza, że powinna ona zostać poprzedzona na początku **analizą ryzyka zawodowego**. Na taką analizę składa się:

1. zebranie informacji o czynnikach stresogennych,
2. identyfikacji zagrożeń stresogennych,
3. oszacowania ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników stresogennych.

Kolejnym etapem jest wyznaczenie **dopuszczalności ryzyka zawodowego**. Podczas, gdy analiza ryzyka dotycząca czynników stresogennych nie budzi wątpliwości i z reguły nie stanowi dla zespołu oceniającego szczególnego problemu, to kwestia wyznaczenia dopuszczalności jest najtrudniejszym elementem procesu. Problem tkwi głównie w stereotypie o niemierzalności stresogennych cech pracy. Obliczenie wskaźników oceny poziomu ryzyka stresu na stanowisku oraz porównanie obliczonych wartości ocen z poziomami kryterialnymi akceptacji ryzyka stresu pracy jest jednak możliwe. Istnieją przynajmniej dwa warunki efektywności podejmowanych w tym zakresie działań:

- wyzbycie się przekonania o niemierzalnym charakterze stresorów w środowisku pracy,
- wyznaczenie poziomu akceptacji musi być oparte o wnioski płynące z oceny czynników stresogennych, dokonanej przy pomocy narzędzia psychometrycznego.

Przez **narzędzie psychometryczne** rozumiemy takie, które jest rzetelne i trafne tzn. takie które zapewni nam wiarygodność zebranych informacji. W praktyce jest to najczęściej ankieta w formie papierowej, komputerowej lub specjalistyczny program komputerowy.

V. Psychometryczne metody oceny psychospołecznych zagrożeń w pracy

Pierwszy etap procesu oceny ryzyka, czyli analiza ryzyka zawodowego, zakłada zebranie informacji o czynnikach stresogennych oraz identyfikację zagrożeń stresogennych, przy zastosowaniu odpowiednich form ankietowania pracowników. Sposób pozyskania informacji o narażeniu na tego typu czynniki jest dowolny – można do tego celu wykorzystać gotowe **kwestionariusze** i **listy kontrolne** lub opracować własne. Z punktu widzenia rzetelności wywiadu lepiej posłużyć się takim kwestionariuszem, który spełnia **cechy psychometryczne** – zarówno pytania, jak i ich wyniki odzwierciedlają wtedy stan organizacji oraz pracowników na tle wyników w grupie (populacji) innych organizacji i pracowników. Kwestionariusz taki jest więc standaryzowany.

Przy próbie samodzielnego skonstruowania narzędzia, kiedy zespół chce dokonać oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej charakterystyczne czynniki występujące w zakładzie pracy, należy pamiętać o kilku ważnych zasadach:

- narzędzie nie może być specyficzne, co oznacza, że powinien je cechować pewien poziom ogólności – taka cecha powoduje, że przy utworzeniu nowego stanowiska pracy nie będziemy musieli dokonywać istotnych zmian w kwestionariuszu,
- forma narzędzia musi być zrozumiała i akceptowana przez pracowników,
 - narzędzie musi być funkcjonalne (proste i skuteczne),
 - narzędzie nie może wymagać wiedzy eksperckiej – powinno umożliwiać realizację procedur przez pracodawcę lub zespół pracowników firmy, służby BHP – to pracownicy najlepiej znają cechy swojego środowiska pracy.

Do najczęściej stosowanych narzędzi monitorowania oraz oceny czynników stresogennych w organizacjach należą:

- **listy kontrolne** (składające się z pytań zamkniętych wymagających odpowiedzi TAK lub NIE),
- **kwestionariusze ankietowe**, opracowane i stosowane przez ośrodki naukowe, np. OSI, JCQ, OSQ; kwestionariusz NIOSH,

● **analizy danych**, np.: produktywności, uciążliwości środowiska, chorób i wypadków, absencji, fluktuacji i wielu innych.

Użyteczność list kontrolnych na etapie analizy danych została potwierdzona – jest to skuteczne narzędzie służące zebraniu podstawowych informacji o charakterze ilościowym, czyli narażeniu konkretnej liczby pracowników na czynniki stresogenne.

Z kolei zbyt obszerna analiza danych obiektywnych, np.: poziomu absencji, może być mało skuteczna na etapie analizy czynników stresogennych. Dane tego typu wskazują bowiem na skutki, a nie na przyczyny stresu.

Zebranie zatem informacji o czynnikach stresogennych – czyli właściwa analiza ryzyka na stanowiskach pracy – może być dokonana za sprawą wyboru przez ankietowanych ze stworzonej listy kontrolnej czynników obecnych i odczuwanych na ich stanowiskach pracy.

Przykład badania ankietowego

1. Pytanie zamknięte:

Czy na Twoim stanowisku pracy występuje narzucone przez maszynę lub osoby tempo pracy?

Tak Nie

2. Pytanie z użyciem tzw. kafeteryjnego systemu odpowiedzi:

Jakie z podanych czynników stresogennych obserwujesz/odczuwasz na zajmowanym stanowisku pracy?

- praca pod presją czasu
- narzucone tempo pracy
- częste kontakty z klientami
- odpowiedzialność materialna, itp.

3. Pytanie z użyciem czasu ekspozycji/natężenia czynnika stresogenego:

Czy narzucone tempo pracy na Twoim stanowisku pracy występuje:

- codziennie
- okresowo (np.: raz w miesiącu, raz w tygodniu)
- rzadko

Pozyskanie opinii techniką ankiety powinno być możliwie krótkie i zasadne w stosunku do innych metod. W ankiecie można zastosować pytania zamknięte, natomiast odpowiedzi mogą być udzielane w tzw. systemie kafeteryjnym, umożliwiającym wybór jednej lub kilku propozycji. Ponadto już na etapie analizy ryzyka możemy ująć natężenie/czas ekspozycji na czynniki stresogenne.

Stworzona samodzielnie lista kontrolna powinna opierać się na zbadanych już źródłach stresu i zawierać pytania dotyczące obecności lub braku czynników stresogennych. Czynniki, które mogą zostać poddane analizie i stanowić później element oceny ryzyka to:

1. przeciążenie ilościowe pracą na danym stanowisku: np.: znaczny wysiłek fizyczny w pracy, zaskakiwanie zadaniami, narzucone przez maszynę lub osoby tempo pracy, praca w pośpiechu, praca pod presją czasu, nagłe i znaczne ilości pracy do wykonania – tzw. „zrywy w pracy”, ciągłe zmiany w pracy, zbyt dużo pracy do wykonania – zabieranie pracy do domu, ciągła praca w nadgodzinach, brak zastępstwa w razie potrzeby,

2. przeciążenie jakościowe pracą na danym stanowisku: np.: konieczność zachowania czujności przez cały czas pracy, wykonywanie zadań trudnych i skomplikowanych, odpowiedzialność za pracowników, odpowiedzialność materialna,

3. niedociążenie jakościowe pracą na danym stanowisku: np.: wykonywanie prostych, powtarzalnych, monottonnych czynności; praca wysoce zautomatyzowana, praca poniżej możliwości,

4. ograniczony zakres kontroli nad pracą na danym stanowisku: np.: sztywne, niezmiennie godziny lub czas pracy; niemożność przerwania pracy w razie potrzeby, niemożność decydowania o sposobie wykonania zadania, praca pod presją innych osób, ciągłe zmiany warunków, sposobu, organizacji, miejsca pracy; brak wiedzy nt. celu pracy, brak informacji nt. efektów pracy,

5. niejasność pełnionej roli zawodowej: np.: brak wiedzy na temat przydzielonych obowiązków, nieznan zakres odpowiedzialności, brak wiedzy nt. sposobu wykonywania pracy (brak szkoleń wstępnych, wprowadzenia w obowiązki),

6. konflikt roli zawodowej: np.: niespójne, sprzeczne, zmienne wymagania przełożonych; wzajemnie sprzeczne oczekiwania ze stro-

ny różnych osób: przełożonych, klientów, współpracowników; kontakty z „niezadowolonymi” klientami; konieczność kooperacji z wieloma podmiotami; wpływ pracy na życie rodzinne – praca w nadgodzinach, częste lub długie wyjazdy służbowe, niemożność sprawowania opieki nad dzieckiem, ciągła dyspozycyjność; niski prestiż społeczny pracy lub zawodu; brak możliwości awansu, rozwoju, podwyżki,

7. brak wsparcia: np.: system motywacyjny firmy zorientowany na rywalizację między pracownikami, konflikty między współpracownikami, brak informacji potrzebnych do wykonania pracy, brak środków, wyposażenia, urządzeń lub materiałów potrzebnych do pracy; brak wiedzy o planowanych lub trwających zmianach w przedsiębiorstwie lub w sposobie wykonywania pracy; osamotnienie pracownika, np. ze względu na rodzaj obowiązków; pomoc niewystarczająca lub nadchodząca zbyt późno, utrudniony w razie potrzeby kontakt z przełożonym lub współpracownikami; uznaniowe traktowanie i ocenianie, dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną; zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony lub w pełnym albo w niepełnym wymiarze czasu pracy; przemoc fizyczna ze strony współpracowników lub przełożonych.

Nie należy także zapominać o grupie stresorów fizycznych, takich jak: hałas, temperatura, itp. Zakłada się jednak, że tego typu czynniki są oceniane z aspekcie innego typu szkodliwości i jej skutków dla zdrowia.

Ważne, aby lista kontrolna zapewniała anonimowość i dotyczyła stanowiska pracy lub grupy stanowisk, a nie konkretnych pracowników. Na podstawie zebranych informacji można ustalić cechy znaczące (istotne statystycznie) i nieważne (nieistotne statystycznie). Dopie-

Uwaga Jeżeli założymy, że statystycznie istotne jest występowanie danego czynnika stresogennego na poziomie np.: **30%** w grupie wszystkich stanowisk pracy, możemy uznać, że będzie on podlegał szacowaniu w etapie oceny ryzyka zawodowego. Innych czynników, których ankietowani pracownicy nie uznali za stresogenne, nie będziemy uwzględniać w dalszej ocenie.

ro po zebraniu informacji, zespół powinien przystąpić do właściwej oceny ryzyka zawodowego.

Lista kontrolna może mieć również charakter objawowy, czyli wskazywać na odczuwane przez pracownika **skutki stresu**. Takie narzędzie polecane jest na etapie ustalania działań korygujących lub zapobiegawczych w trakcie okresowego przeprowadzania oceny ryzyka.

Jeżeli zespół dokonujący analizy ryzyka korzysta z gotowych wzorów list kontrolnych wskazujących na występowanie czynników stresogennych, powinien także zadbać o pogrupowanie uzyskanych wyników względem stanowisk pracy. Kryteria podziału stanowisk nie mają tu specjalnie znaczenia i zależą wyłącznie od wybranej metody postępowania oraz decyzji zespołu dokonującego analizy. O wiele ważniejsze jest **określenie kryteriów oceny ryzyka**.

VI. Ocena ryzyka zawodowego – czynniki psychospołeczne

Po zebraniu np.: za pomocą obserwacji lub listy kontrolnej informacji na temat obecności czynników stresogennych, zespół oceniający powinien przystąpić do **oceny ryzyka zawodowego**. Przed dokonaniem oceny warto jednak wykorzystać informacje zawarte w Międzynarodowej Karcie Charakterystyki Zagrożeń Zawodowych opracowanej dla danego zawodu. Karta w rubryce: czynniki ergonomiczne, psychospołeczne i związane z organizacją pracy, uwzględnia dla określonego zawodu czynniki środowiska pracy oraz ich możliwe skutki dla zdrowia. Ponadto w Karcie znajdują się informacje opisowe dotyczące ekspozycji na działanie m.in. czynników stresogennych.

Przykład 1: Wybrane informacje z Karty Charakterystyki Zagrożeń Zawodowych na stanowisku pielęgniarki:

Pielęgniarka jest pracownikiem ochrony zdrowia, posiadającym wymagane kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi dokumentami, której praca polega na wykonywaniu świadczeń zdrowotnych, a w szczególności świadczeń pielęgnacyjnych, zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych, rehabilitacyjnych oraz edukacji zdrowotnej w wymienionych, realizowanych zakresach świadczeń.

Pielęgniarki narażone są na stres i wystąpienie tzw. zespołu wypalenia zawodowego w wyniku pracy zmianowej, nocnej, dużej odpowiedzialności zawodowej oraz innych psychologicznych i organizacyjnych czynników. Kontakt z ciężko poszkodowanymi pacjentami, licznymi ofiarami, jak również z agresją ze strony pacjentów – możliwość powstania **zespołu stresu pourazowego**; praca w nagłych warunkach zagrożenia życia pacjenta – możliwość **stresu psychicznego** potęgowana częstotliwością narażenia na podobne sytuacje.

Przykład 2: Wybrane informacje z Karty Charakterystyki Zagrożeń Zawodowych na stanowisku magazyniera:

Magazynier jest pracownikiem magazynu i wykonuje wszystkie czynności związane z jego działalnością, tj. przyjmuje, przechowuje

i wydaje przedmioty, materiały i surowce. Dyskomfort ze względu na nieprzyjemne zapachy, dokuczliwy hałas, złe oświetlenie, monotonię pracy – możliwość **stresu psychicznego**. Odpowiedzialność finansowa za bezpieczeństwo magazynowanych towarów i materiałów – możliwość **stresu psychicznego**.

Przykład 3: Wybrane informacje z Karty Charakterystyki Zagrożeń Zawodowych na stanowisku piekarza:

Piekarz to pracownik wytwarzający różnego rodzaju pieczywo. Piekarze pracują w gorącym mikroklimacie, czasami nocą lub w innych nieregularnych godzinach pracy, co może powodować **zmęczenie, wyczerpanie** i inne niekorzystne skutki dla zdrowia. Praca nocna – możliwość **stresu psychicznego**, zaburzeń rytmu biologicznego i obniżonej zdolności do pracy fizycznej.

Tak więc karty te wprowadzają do niedawna jeszcze nieznaną kategorię czynników stresogennych powiązanych ze skutkami zdrowotnymi np.: wystąpieniem stresu pourazowego. Z punktu widzenia przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego są to informacje bardzo istotne. Ponadto karty zawierają informację o **zalecanych działaniach profilaktycznych**, które można wykorzystać na etapie ustalania **działań korygujących ryzyko zawodowe**.

1. Szacowanie poziomu ryzyka stresu

Etap szacowania poziomu ryzyka stresu określa **prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych następstw działania czynników stresogennych**. Stosowane metody nie będą tu odbiegać od powszechnie wykorzystywanych w ocenie ryzyka – efektem będzie trójstopniowy podział prawdopodobieństwa oraz ciężkości następstw i kryteria dopuszczalności ryzyka zawodowego.

Jedną z najpopularniejszych metod oceny ryzyka zawodowego jest metoda Risk Score. To metoda jakościowa i wskaźnikowa, w której ryzyko szacowane jest oddzielnie dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia. Poziom ryzyka oznaczany jest przez iloczyn wag przyporządkowanych potencjalnym skutkom zdarzenia, ekspozycji na zagrożenie i prawdopodobieństwu zaistnienia określonego zdarzenia. Jednak stan-

dardowe wykorzystanie metody Risk Score do oceny ryzyka wynikającego z narażenia na stresory zawodowe jest znacznie utrudnione, ponieważ stres jest dynamicznym, wielowymiarowym stanem i procesem.

2. Ograniczenia w szacowaniu poziomu ryzyka stresu

W istocie próba potraktowania stresorów jako zagrożenia oraz ocena ryzyka przy pomocy metody Risk Score często prowadzi do wielu trudności i wynikających z przyjętego algorytmu błędów.

Przykład: W wielu przypadkach ekspozycja na sytuacje mogące wywołać stres jest częsta, codzienna, co oznacza, że wartość ekspozycji jest relatywnie wysoka. Weźmy pod uwagę stanowisko przedstawiciela handlowego z wysokimi wynikami w zakresie następujących czynników stresogennych: *pośpiech, kontakty z innymi ludźmi, praca w nadgodzinach*, itp. Poziom prawdopodobieństwa wystąpienia stresu jest wysoki, a więc należy mu przypisać wysoką wagę. Zastosowanie zasady, że przy szacowaniu ryzyka bierze się pod uwagę maksymalne możliwe skutki (czyli znany w tym przypadku znaczny uszczerbek na zdrowiu), nakazuje parametrowi prawdopodobieństwa przypisać wysoką wartość. Taki algorytm powoduje, że ryzyko szacowane wynosi kilkaset punktów, co nakazuje „wstrzymanie pracy”. Niewątpliwie takie potraktowanie narażenia na opisane stresory prowadzi do wyolbrzymienia poziomu ryzyka.

Najłatwiej więc, wobec pokazanych na przykładzie trudności, zdefiniować zagrożenia występujące na skutek działania czynników stresogennych w podziale na trzy grupy:

przeciążenie okresowe - powodujące względnie lekkie dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu emocjonalnego i psychicznego, których skutkiem jest krótkotrwała absencja w pracy,

przeciążenie chroniczne - powodujące ryzyko powstania poważnej choroby somatycznej (np. choroba wrzodowa, nadciśnienie tętnicze, choroba wieńcowa) lub zaburzeń stanu psychicznego (depresja, nerwica), skutkujące jednorazową albo powtarzalną absencją,

skrajne przeciążenie organizmu - powodujące ryzyko wystąpienia choroby zagrażającej życiu (np. udar mózgu, zawał serca, nagłe zatrzymanie krążenia) skutkujące śmiercią lub ciężkim urazem.

Szczególnie ostatnia grupa zagrożeń znajduje oparcie w orzecznictwie sądowym, wskazującym na czynniki stresogenne, jako przyczynę wypadku przy pracy.

Prawidłowe oszacowanie poziomu ryzyka wynikającego ze wskazanych zagrożeń wymaga szczegółowej analizy czynników, które zostały wymienione wcześniej.

Pomocnym rozwiązaniem w zakresie szacowania ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników stresogennych jest skorzystanie ze wzoru, który zawiera następujące elementy: wskaźnik prawdopodobnych przyczyn ryzyka stresu (PPrz), wskaźnik prawdopodobnych skutków ryzyka stresu (PSrz) oraz – w zależności od potrzeby uwzględnienia tej zmiennej – wskaźnik ekspozycji na stresory na danym stanowisku liczony jego czasem (Es). Iloczyn tych wszystkich elementów tworzy **wskaźnik ryzyka stresu na stanowisku pracy (RZ)**.

3. Ocena ryzyka zawodowego – metody i algorytm

Przyczynami zagrożenia zawodowego powodującymi ryzyko wystąpienia stresu są:

- stanowisko pracy (przygotowane wbrew zasadom ergonomii),
- forma pracy,
- treść pracy.

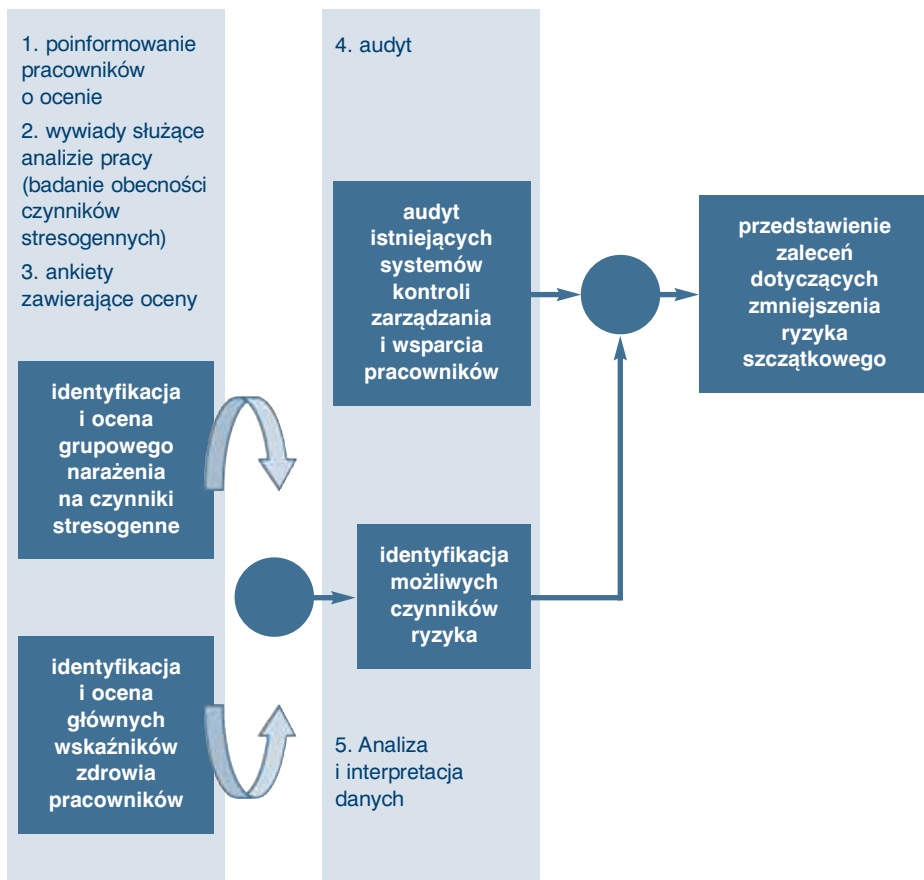
Stresogenne cechy pracy (wymienione w części IV.) dotyczą fizycznego i psychospołecznego środowiska pracy – i takie mogą zostać uznane za mierzalne przy wykorzystaniu odpowiedniego narzędzia.

Skutecznym sposobem pomiaru jest wykorzystanie gotowych kwestionariuszy do oceny ryzyka stresu na stanowisku pracy. Najczęściej stosuje się:

- kwestionariusz PWP (Psychospołeczne Warunki Pracy) opracowany w Pracowni Psychologii CIOP – PIB,
- Kwestionariusz do Oceny Stresogenności Cech Pracy (w zakresie oceny subiektywnej i obiektywnej),
- kwestionariusz Oceny Ryzyka Stresu Zawodowego AK Zakładu Ergonomii i Zarządzania Bezpieczeństwem Politechniki Śląskiej oparty na PWP oraz metodzie grupowego sondażu opinii ekspertów BHP (MSHA – MERIT),

Ta ostatnia metoda bazuje na algorytmie, który łączy wskazane przez pracownika uciążliwości związane z wykonywaniem pracy ze skutkami stresu.

Pełen przebieg oceny ryzyka zawodowego oparty na funkcjonujących już modelach, wzbogacony o postępowanie uwzględniające czynniki stresogenne może wyglądać w następujący sposób:



Na podstawie: Badania nad stresem związanym z pracą. Raport., Europejska Agencja Zdrowia i Bezpieczeństwa w Pracy 2006, s. 108.

VII. Dopuszczalność ryzyka zawodowego

Ogólne zasady wyznaczania dopuszczalności ryzyka zawodowego opierają się na związku z jego wcześniejszym oszacowaniem. Jeżeli uznamy zatem, że te same zasady będziemy stosować w ustalaniu dopuszczalności ryzyka stresu, zależność ta będzie wyglądać następująco:

Oszacowanie ryzyka zawodowego	Dopuszczalność ryzyka zawodowego	Działania wymagane
Duże	Niedopuszczalne	Natychmiastowe podjęcie działań zmniejszających ryzyko
Średnie	Dopuszczalne	Zaplanowanie podjęcia działań zmniejszających ryzyko
Małe		Utrzymanie ryzyka na tym poziomie

Innym sposobem obrazowania dopuszczalności ryzyka może być zastosowanie **skali akceptacji ryzyka stresu w pracy**. W przypadku ryzyka psychospołecznego jest ona bardziej miarodajna.

Oszacowanie ryzyka zawodowego	Dopuszczalność ryzyka zawodowego	Działania wymagane
Duże – przedział punktowy powyżej ustalonej wartości	Nieakceptowalne	Natychmiastowe podjęcie działań zmniejszających ryzyko
Średnie – przedział punktowy między wartościami	Warunkowe	Zaplanowanie podjęcia działań zmniejszających ryzyko
Małe – przedział punktowy poniżej ustalonej wartości	Akceptowalne	Utrzymanie ryzyka na tym poziomie i planowanie ciągłej poprawy

Wyniki badań w różnych grupach zawodowych potwierdzają, że ryzyko wystąpienie stresu na stanowisku pracy mieści się najczęściej w przedziale akceptowalnym; znacznie rzadziej w warunkowym.

Uwaga:

Szacowanie ryzyka w zakresie czynników stresogennych nie może mieć charakteru kumulatywnego wyłącznie dla grupy zagrożeń psychospołecznych. Ocena czynników stresogennych, to jeden z wielu aspektów **całościowej oceny ryzyka zawodowego**. Po uzyskaniu wyników w tej kategorii zagrożeń i po oszacowaniu poziomu ryzyka musimy dokonać **podsumowania wyników** dla wszystkich pozostałych kategorii zagrożeń. Oznacza to, że jeżeli czynnik stresogeny (np.: pośpiech) osiągnął na stanowisku pracy poziom **wysoki**, to należy wdrożyć odpowiednie działania profilaktyczne. Ryzyko na stanowisku pracy osiągnie jednak poziom akceptowalny, ponieważ inna grupa zagrożeń osiągnęła akceptowalne wyniki. Całościowe ryzyko jest więc **średnią wyników** w kolejno ocenianych kategoriach.

VIII. Profilaktyka

W wielu badaniach nad czynnikami stresogennymi identyfikuje się jedynie zagrożenia lub ich skutki, natomiast **przedmiotem oceny ryzyka zawodowego** powinno być ustalenie związku między **zagrożeniem** i jego **skutkami** dla zdrowia. Większość procedur związanych z zarządzaniem stresem jest skierowana na jednostkę, a nie na organizację, czyli ma charakter interwencyjny. Elementem skutecznej oceny ryzyka zawodowego jest także podjęcie odpowiednich działań profilaktycznych.

Przykład: Monter sieci energetycznych pracujący na wysokości osiągnął wysokie wyniki w zakresie następujących czynników stresogennych: *konieczność zachowania ciągłej czujności i uwagi na stanowisku pracy, pośpiech, narzucone tempo pracy*. Jeżeli ryzyko osiągnęło w tym zakresie poziom warunkowy to pomimo akceptowalności całościowego ryzyka należy podjąć odpowiednie działania. Ponieważ praca wykonywana jest przez dwie osoby – należy równomiernie dociążyć każdego pracownika; przeszkolić pracowników z autoasekuracji; wyposażyć w dodatkowe środki ochrony indywidualnej; wprowadzić zwiększone przerwy w pracy w razie potrzeby, itp. Istnieje wtedy szansa, że podczas powtórnie dokonanej oceny ryzyka, narażenie na te czynniki, osiągnie niższą wartość.

Jeżeli chodzi o rozwiązanie systemowe, coraz częściej mówi się o wypracowaniu takiego podejścia do przeprowadzania oceny ryzyka, na podstawie którego można planować interwencję, czyli takiej strategii, która „zadaje pytanie” przed podaniem odpowiedzi. Taki sposób zaproponowano na poziomie legislacyjnym UE do celów zarządzania zagrożeniami fizycznymi (np. dyrektywa Rady Wspólnot Europejskich 89/391/EWG).

Postulowany w ramach przyjętej strategii proces zarządzania stresem, w powiązaniu z oceną ryzyka zawodowego, powinien uwzględniać następujące etapy:

1. identyfikację zagrożeń psychospołecznych,
2. ocenę ryzyka związanego z tymi zagrożeniami,
3. wdrożenie odpowiednich strategii kontrolnych,
4. monitorowanie skuteczności strategii kontrolnych,
5. ponowną ocenę ryzyka,

6. przegląd potrzeb informacyjnych oraz szkoleniowych pracowników narażonych na działanie czynników stresogennych.

Wytyczne Komisji Europejskiej wyraźnie wspierają koncepcję cyklu kontrolnego, jako właściwego podejścia do definiowania oceny ryzyka, zakładając: systematyczne badanie wszystkich aspektów pracy podjęte w celu zidentyfikowania wszystkich czynników szkodliwych, bez względu na to, czy zagrożenie można wyeliminować; jeśli nie można, określenie, jakie środki zapobiegawcze lub ochronne zostały lub powinny być podjęte w celu kontroli ryzyka.

Nie jest jednak oczywiste, że z podobną pewnością, co do zagrożeń fizycznych, można odnieść się do zagrożeń psychospołecznych. Jeżeli bowiem każda cecha i treść pracy może stanowić potencjalne zagrożenie psychospołeczne, to jego definicja staje się bezużyteczna. Aby zatem nie wpaść w pułapkę z jednej strony nieświadomego pominięcia mierzalnych cech stresogennych na stanowisku pracy, a z drugiej strony zbyt szerokiego ustalenia listy zagrożeń, identyfikacja powinna być oparta na założeniach przyczynowo – skutkowych.

Ważne!

Niektóre aspekty pracy mogą, ale nie muszą stanowić zagrożenia. Jeżeli jako zagrożenie psychospołeczne uznamy: *brak wiedzy pracownika nt. efektów własnej pracy* – to taki czynnik może być, zgodnie z definicją zagrożenia psychospołecznego, przyczyną pogorszenia zdrowia psychofizycznego pracownika. W pewnych jednak warunkach nie musi on mieć charakteru negatywnego, co oznacza, że jego obecność będzie miała przynajmniej charakter neutralny. W przypadku kategorii zagrożeń fizycznych istnieje grupa czynników, których obecność nie tyle ma charakter neutralny, co bezwzględnie szkodliwy (np.: obecność azbestu). W przypadku zagrożeń psychospołecznych ustalenie kryterium szkodliwości jest trudne, co nie oznacza, że niemożliwe.

Na poziomie organizacyjnym programy ograniczenia czynników stresogennych powinny obejmować dwa główne rodzaje działań:

- ograniczenie obiektywnych stresorów sytuacyjnych poprzez podejmowanie systemowych zmian organizacyjnych,

- zwiększenie odporności pracowników na stres – przede wszystkim w zakresie subiektywnej oceny stresorów.

Z kolei sposoby ograniczenia czynników stresogennych to głównie:

- projektowanie stanowisk oraz metod pracy dostosowanych do możliwości pracownika,

- poprawa warunków i treści wykonywanej pracy (np.: zmniejszenie tempa pracy, ograniczenie monotonii),

- zwiększenie uczestnictwa pracowników w kształtowaniu warunków pracy,

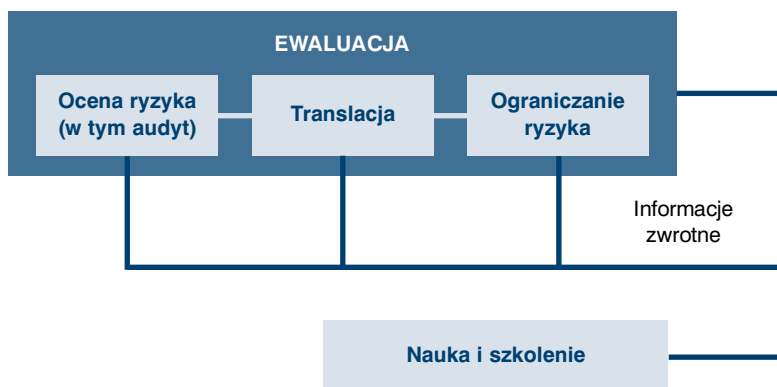
- informowanie pracowników o celu i wynikach jego pracy oraz o psychospołecznym ryzyku zawodowym występującym na zajmowanym stanowisku pracy.

IX. Podsumowanie

Przedstawione wskazówki do oceny ryzyka psychospołecznego prezentują użyteczną strategię oceny zagrożeń psychospołecznych w pracy i ich eliminacji. Należy jednak pamiętać o pewnych kryteriach, które jeszcze przed włączeniem czynników stresogennych w ocenę ryzyka zawodowego, należy uwzględnić. Należą do nich:

- (a) ustalenie definicji zagrożenia ryzykiem stresu,
- (b) identyfikacja odpowiednich wskaźników szkody, które można w sposób wiarygodny monitorować,
- (c) zadowalające dowody związku przyczynowego między zagrożeniem, a szkodą,
- (d) odpowiedni pomiar środowiska pracy.

Zarządzanie ryzykiem, rozumiane jako pełny proces oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem czynników psychospołecznych o charakterze stresogennym powinno być powiązane z systemami zarządzania stresem, wprowadzonymi w danej organizacji. Systemowe i stale monitorowane ograniczanie negatywnych skutków stresu, identyfikacja i eliminacja zagrożeń oraz szkolenia o charakterze prewencyjnym i interwencyjnym dla pracowników, mogą być pomocne na etapie ewaluacji wykonanej oceny ryzyka zawodowego.



źródło: Badania nad stresem związanym z pracą. Raport. Europejska Agencja Zdrowia i Bezpieczeństwa w Pracy 2006, s. 106.

Stałe monitorowanie i poprawa psychospołecznych cech środowiska pracy są konieczne w celu stworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dobrego stanu zdrowia pracowników.

Ocena ryzyka psychospołecznego musi być więc poddawana przeglądowi:

- zawsze w przypadku istotnych zmian w sposobie planowania i organizacji pracy oraz zarządzania nią,
- gdy istniejące środki zapobiegawcze są niewystarczające lub gdy nie są już właściwe,
- okresowo w celu zapewnienia, że ustalenia zawarte w ocenie ryzyka są nadal aktualne.

Na końcu trzeba podkreślić, że stres związany z pracą jest jednym z największych wyzwań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w Europie. Istnieje bowiem prawdopodobieństwo, że wzrośnie liczba osób cierpiących z powodu schorzeń związanych z tym zjawiskiem, które pojawiają się lub nasilają w wyniku pracy zawodowej. Stres już teraz zajmuje drugie miejsce wśród najczęściej zgłaszanych problemów zdrowotnych wynikłych z powodu wykonywanej pracy. Dobrze zaplanowana i przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego związanego z czynnikami psychospołecznymi jest najlepszym sposobem prewencji niepożądanych skutków zdrowotnych. Zastosowanie omówionych wskazówek powinno znacznie ułatwić prawidłową ocenę wynikającego ze stresu ryzyka zawodowego – z korzyścią dla pracowników oraz pracodawców.

X. Materiały źródłowe

P. Byosiere, R. Kahn: Stress in Organizations: A decade of the Kahn – Byosiere stress model, Pekin, 2004.

M. Gólczyński: Stres w pracy. Poradnik dla pracodawcy, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009.

B. Rączkowski: BHP w praktyce, ODDK, wydanie XII, 2009.

Badania nad stresem związanym z pracą. Raport. Europejska Agencja Zdrowia i Bezpieczeństwa w Pracy 2006.

A. Krzemień, S. Krzemień: Sposób oceny ryzyka stresu zawodowego na stanowiskach pracy, IX Międzynarodowa Konferencja Occupational Safety and Health 2009, Ostrava 12-13 kwietnia 2009 r.

B. Baraniak: Metody badania pracy, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009.

J. F. Terelak: Człowiek i stres, Wydawnictwo BRANTA 2008.

K. Głównyńska-Woelke: Ocena ryzyka zawodowego, Główny Inspektorat Pracy, Warszawa 2009.

W. M. Zawieska (red.): Ryzyko zawodowe. Metodyczne podstawy oceny. CIOP-PIB, Warszawa 2007.

Dyrektywa Ramowa nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 roku

K. Orłak: Stres jako element ryzyka zawodowego, <http://www.pra-caizdoriwe.com.pl>

B. Kędzia, S. Kowalewski: O zagrożeniach i ryzyku, ATEST 05/2002.

<http://www.ciop.pl>

<http://osha.europa.eu>

Spis treści

I.	Co rozumiemy przez zagrożenie psychospołeczne w środowisku pracy?	3
II.	Metody identyfikacji zagrożeń psychospołecznych.	6
III.	Zanim przystąpimy do oceny ryzyka.	8
IV.	Czy zagrożenia psychospołeczne są mierzalne?	12
V.	Psychometryczne metody oceny psychospołecznych zagrożeń w pracy.	13
VI.	Ocena ryzyka zawodowego – czynniki psychospołeczne.	18
	1. Szacowanie poziomu ryzyka stresu.	19
	2. Ograniczenia w szacowaniu poziomu ryzyka stresu.	20
	3. Ocena ryzyka zawodowego – metody i algorytm.	21
VII.	Dopuszczalność ryzyka zawodowego.	23
VIII.	Profilaktyka.	25
IX.	Podsumowanie.	28
X.	Materiały źródłowe.	30