



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IALOMIȚA

Actiune de constientizare privind riscurile la locurile de munca, consecinte aferente pentru sanatatea psihica si fizica si masurile de prevenire necesare.

RISCURILE PSIHOSOCIALE SI SANATATEA PSIHICA LA LOCUL DE MUNCA

Riscurile psihosociale și consecințele aferente pentru sănătatea psihică și fizică reprezintă unele dintre cele mai mari provocări în materie de securitate și sănătate în muncă (SSM). Pe lângă efectul lor negativ asupra sănătății individuale, riscurile psihosociale pot avea și un impact negativ asupra eficienței organizațiilor, precum și asupra economiilor naționale.

Stresul, anxietatea și depresia reprezintă a doua cea mai frecventă problemă de sănătate legată de muncă ce afectează lucrătorii europeni. Discuțiile despre sănătatea psihică și menționarea provocărilor de la locul de muncă se află încă sub umbra fricii de stigmatizare. Cu toate acestea, proporția lucrătorilor care declară că se confruntă cu factori de risc care le pot afecta negativ sănătatea psihică este de aproape 45 %. Însă atunci când sunt considerate mai degrabă o problemă organizațională decât o vină individuală, riscurile psihosociale pot fi abordate în același mod structurat și organizat ca alte riscuri legate de SSM.

Ce sunt riscurile psihosociale ?

Riscurile psihosociale apar din cauza unei proiectări, organizări și gestionări deficitare a muncii, precum și a unui context social deficitar al muncii, și pot avea rezultate psihologice, fizice și sociale negative. Câteva exemple de condiții de lucru care generează riscuri psihosociale :

- volumul de muncă excesiv;
- solicitările contradictorii și lipsa de claritate a rolului;
- neimplicarea în luarea deciziilor care îl afectează pe lucrător;
- lipsa de influență asupra modului în care se desfășoară activitatea;
- schimbări organizaționale prost gestionate;
- insecuritatea locului de muncă;
- comunicare inefficientă;
- lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor;
- hărțuire psihologică și sexuală;

- clienți, pacienți, elevi etc. dificili.

Exemple de riscuri psihosociale

În ceea ce privește riscurile psihosociale în diverse activități vom prezenta unele exemple pentru acestea:

- în activitatea de comerț :

- volum de muncă supradimensionat și presiunea termenelor limită;
- muncă monotona;
- lipsa controlului asupra propriei activități;
- conflicte, agresivitate și hărțuire sexuală;
- furturi, violență, amenințări și incidente traumatice;
- program de lucru neregulat; activitate desfășurată seara și la sfârșit de săptămână;
- lipsa predictibilității la locul de muncă;
- stagnarea în carieră.

- în activitatea de birou :

- lipsa sprijinului;
- interacțiunea necorespunzătoare om-calculator;
- nesiguranta locului de muncă;
- volum de muncă supradimensionat;
- stagnarea în carieră.

- în spitale :

- cerințe mari de natură emoțională;
- violență și incidente traumatice;
- program de lucru neregulat și muncă de noapte.

- în construcții :

- volum de muncă supradimensionat;
- lipsa influenței asupra propriei activități;
- lipsa informațiilor cu privire la schimbările majore legate de muncă;
- incidente traumatice.

- în educație :

- volum de muncă supradimensionat și cerințe antagonice sau neclare;
- conflicte sau agresivitate între profesori;

- conflicte cu elevii.

Consecinte ale riscurilor psihosociale

Riscurile psihosociale gestionate necorespunzator pot avea consecinte negative de natura psihologica, fizica si sociala, cum ar fi stersul, epuizarea si depresia asociate conditiilor de munca.

Reactiile la aceleasi imprejurari pot varia in functie de persoana, unele avand capacitatea de a face fata mai bine anumitor cerinte decat altele. In plus in functie de factorii personali aceeaasi persoana ar putea reactiona in mod diferit in situatii similare in momente diferite.

Anumite aspecte ale procesului de munca sunt percepute ca fiind stresante atunci cand implica cerinte de lucru importante care nu sunt foarte bine corelate cu cunostintele, abilitatile si nevoile lucratorilor, mai ales atunci cand acestia dispun de un nivel redus de control asupra activitatii lor si nu beneficiaza de prea mult sprijin pentru a face fata cerintelor de lucru.

Exista mai multe semne posibile de stres pe care managerii le pot recunoaste intr-un stadiu incipient. Cauzele pot fi reprezentate de factori de natura profesionala sau personala sau de o combinatie a acestora. In continuare vom mentiona exemple de indicatori organizationali si individuali ai stresului asociat conditiilor de munca :

Indicatori organizationali :

- absenteism, mari fluctuatii de personal, evidenta necorespunzatoare a timpului de lucru, probleme de disciplina, comportament agresiv, comunicare agresiva si izolare;
- reducerea cantitatii sau calitatii unor produse sau servicii, accidente, decizii incorecte si erori;
- cresterea costurilor de despagubire sau de asistenta medicala.

Indicatori individuali :

- abuz de tutun, alcool si droguri;
- violenta, agresivitate si hartuire;
- tulburari de somn, anxietate, depresie, incapacitate de concentrare, iritabilitate, probleme in relatiile de familie, epuizare;
- dureri de spate, probleme cardiace, ulcere, hipertensiune si slabirea sistemului imunitar.

Lucratorii care isi desfasoara activitatea in conditii de stres nu sunt la fel de productivi si creativi precum ar putea fi in conditii normale de munca. Desfasurarea activitatii in conditii de stres prelungit poate conduce la probleme de concentrare, erori si comportament negativ. In plus, lucratorii care sufera de stres prelungit si excesiv pot dezvolta in continuare probleme grave de sanatate fizica, cum ar fi boli cardiovasculare, iar in cazuri extreme, chiar suicid.

Exista, de asemenea, din ce in ce mai multe dovezi care stabilesc legaturi intre afectiunile musculo-scheletice (AMS) si riscurile psihosociale. De exemplu, lucratorii isi pot desfasura activitatea fara pauze de odihna sau pot prezenta tensiune musculara pe baza de stres, ceea ce poate determina AMS.

Masurile pentru prevenirea riscurilor psihosociale

In continuare vom furniza exemple de masuri pentru prevenirea celor mai frecvente riscuri psihosociale.

Volumul de munca si ritmul de lucru

- Locurile de munca sunt proiectate astfel incat sa fie adaptate capacitatilor lucratorilor si competentelor acestora. Abilitatile acestora sunt corelate cu cerintele postului. Lucratorii au la dispozitie timp suficient pentru a-si indeplini sarcinile. Sunt implementate sisteme pentru a raspunde preocuparilor individuale.
- Lucratorii au sarcini clare; acestia participa la reuniuni, iar angajatorul le monitorizeaza periodic situatia profesionala.
- Cu toate ca lucratorii sunt, in principiu, disponibili 24/7 prin intermediul tehnologiei informatiei, angajatorul stabileste limite privind disponibilitatea lucratorilor.
- Angajatorul se asigura ca lucratorii care isi desfasoara activitatea la distanta nu lucreaza un numar de ore excesiv si ca reusesc sa separe viata profesionala de cea privata.
- Angajatorii si lucratorii sunt instruiti asupra cauzelor si consecintelor stresului de la locul de munca. Angajatorii monitorizeaza locul de munca si modul de lucru pentru a verifica volumele de munca excesive intr-un stadiu incipient.
- Stresul profesional este combatut prin modificarea elementelor legate de organizarea si gestionarea muncii, cum ar fi redefinirea muncii, rotirea activitatilor dificile si solicitante, stabilirea prioritatii sarcinilor, asigurarea unor resurse umane suficiente, acordarea unei perioade suficiente de recuperare si asigurarea sprijinului si a dezvoltarii competentelor. Lucratorii sunt consultati in timpul procesului decizional in ceea ce priveste masurile care trebuie luate.

Violenta din partea tertilor la locul de munca

- Un loc de munca ce prezinta un risc ridicat de violenta din partea tertilor prevede un cod de conduita si orientari pentru prevenirea si gestionarea violentei.
- Mediul de munca si practicile de lucru vizeaza prevenirea violentei si protejarea lucratorilor. Exista dispozitive de securitate, cum ar fi alarmele. Sunt prevazute cai de evacuare.
- Este evitata desfasurarea de activitati in mod individual, in special noaptea, precum si manipularea banilor.
- Lucratorii sunt instruiti in ceea ce priveste prevenirea si gestionarea incidentelor violente, precum si in ceea ce priveste utilizarea dispozitivelor de securitate. In cadrul

instruirii se abordeaza teama de violenta si se furnizeaza sprijin in acest sens.

- Incidentele violente sunt comunicate si analizate in mod sistematic.Sistemul sprijina si comunicarea violentei psihologice.

Hartuire si agresivitate

- Comportamentul agresiv la locul de munca este considerat o problema specifica mediului de munca, si nu o problema personala intre indivizi.
- La locul de munca sunt implementate politici si proceduri pentru prevenirea si combaterea comportamentului agresiv.
- Lucratorii sunt incurajati sa comunice comportamentul inacceptabil si agresiv.Lucratorilor afectati li se acorda sprijin.
- Atunci cand apare un caz de comportament agresiv, acesta este abordat si solutionat fara intarziere cu persoanele implicate.

Alte riscuri psihosociale

- Sarcina de munca : Se alterneaza locurile de munca sau sunt extinse sarcinile.
- Control : Fisele de post sunt clare si responsabilitatile sunt definite.Lucratorii detin controlul asupra muncii si li se permite sa participe in procesul de luare a deciziilor care ii vizeaza.
- Timpul de lucru : Programul de lucru in schimburi este elaborat ergonomic daca nu se poate evita desfasurarea activitatii in schimburi.Aceasta inseamna, de exemplu, ca durata schimburilor este scurta si ca exista suficient timp pentru recuperare intre schimburi.
- Cultura organizationala : Se ofera feedback.Lucratorilor le este permis sa faca reclamatii, iar acestea sunt tratate cu seriozitate.
- Grupuri de lucru multiculturale : Lucratorii straini sunt integrati la locul de munca.Angajatorii abordeaza problematica diversitatii culturale pentru a depasi barierele lingvistice si sociale.Informatiile de baza privind SSM sunt furnizate in diverse limbi, iar informatiile referitoare la metodele de lucru in conditii de siguranta, riscurile si situatiile nesigure sunt prezentate in pictograme.Angajatorii si lucratorii dezvolta impreuna o cultura de securitate.
- Relatii interpersonale : Lucratorii izolati si lucratorii temporari beneficiaza de oportunitati de interactiune sociala.
- Mediu si echipamente : Eliminarea zgomotului excesiv si imbunatatirea iluminatului.