

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЩОДО КЕРУВАННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ ВІДПОВІДНО ДО СТАНДАРТУ ISO 45003:2021 В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Анотація

Обґрунтовано доцільність підвищення уваги щодо особливостей підтримки здорового психоемоційного середовища у закладах вищої освіти як центру сучасного освітнього процесу.

Ключові слова: психосоціальні ризики, стрес, охорона праці, ISO 45003:2021.

Abstract

The expediency of increasing attention to the features of maintaining a healthy psycho-emotional environment in institutions of higher education as a center of the modern educational process.

Keywords: psychosocial risks, stress, occupational safety, ISO 45003:2021.

Вступ

Відповідно до стандарту ISO 45003:20217, *психосоціальні ризики* — це будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи внаслідок соціальних факторів та аспектів робочого середовища й можуть завдати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди.

Фактори психосоціальних ризиків – це аспекти планування або управління роботою, які збільшують ризик несприятливого впливу, що призводить до стресу, пов'язаного з роботою, посилення стресу, не пов'язаного з роботою, або які впливають на здоров'я та добробут окремих працівників. Війна – це небезпека і фактор появи різних імовірних ризиків для працівників і сфери праці, що своєю чергою призводить до стресу. Тому, через робоче місце керівники закладів вищої освіти можуть управляти психосоціальними ризиками (як-от надмірні навантаження, суперечливі вимоги, неефективна комунікація (вертикаль/горизонталь), відсутність підтримки з боку керівництва, відсутність права працівників в ухваленні рішень, незахищеність на роботі тощо) і пом'якшувати наслідки шляхом відповідних заходів на організаційному та індивідуальному рівнях.

Що краще – навчати працівників, як запобігати стресовій ситуації, або ж допомогти їм отримати навички самостійного пошуку оптимального для себе варіанта виходу зі стресу? Вибір інструментів – у руках керівництва.

На сьогодні є велика кількість методів захисту від стресу, які можна використовувати як на роботі, так і в домашніх умовах. Через те, що стрес впливає на нас постійно і багатьох джерел стресу позбутися за об'єктивних обставин неможливо, кожен українець зараз зобов'язаний навчитися керувати своїми емоціями і правильно переживати стресові ситуації без шкоди для власного здоров'я [1, 2].

Результати дослідження

Психологічно здорове робоче середовище – це здорове та безпечне середовище, яке сприяє продуктивній роботі, особистісному зростанню, психічному і фізичному добробуту працівників. Психологічна безпека – це основний інгредієнт щасливих трудових колективів. У таких командах працівники раніше висловлюють занепокоєння й стійкіші до змін, спричинених зовнішніми загрозами чи небезпеками, як-от COVID-19 і війна.

Формування й підтримка психологічно безпечного робочого середовища – це більше про запобігання проблемам, ніж про те, як їх владнати. Це більше проактивний підхід, а не реактивне фрагментарне рішення. Саме тому, психосоціальна підтримка на робочому місці, передбачає, у тому

числі, й формування політики «відкритих дверей» із дотриманням принципу конфіденційності. Це можливість проявити себе на роботі й розповісти про проблеми й потреби без остраху перед негативними наслідками. Це атмосфера відкритості, в якій працівники вільно можуть поговорити з керівником про свій фізичний та психічний стан і потреби, висловити свою думку, обговорити проблеми та виклики, поставити запитання і водночас не боятися зворотної реакції: осуду, прояву стигми, недовіри, негативних змін у роботі тощо. Психологічно безпечне робоче середовище надає можливість для керівників завчасно діяти та вносити корективи, щоб запобігти психосоціальним та іншим професійним ризикам або мінімізувати їх.

Фактор психологічної безпеки має величезну вагу в збереженні психологічної стійкості як окремого працівника, так і команди загалом. Адже якщо ти вільно можеш розділити свій страх із кимось, то цей страх зменшується. Драйвером у важкі часи стає меседж «Ми разом, а якщо ми разом – ми сила».

На робочому місці саме керівники транслюють це повідомлення й мають усі можливості для того, щоб створити культуру психологічної безпеки та інклюзії.

Найбільше втрат робочого часу відбувається через психічне нездоров'я працівників, а саме внаслідок збільшення психоемоційного навантаження та браку підтримки з боку керівників.

У червні 2021 р. Міжнародна організація зі стандартизації опублікувала *міжнародний стандарт ISO 45003:2021 «Управління охороною здоров'я та безпекою праці. Психологічне здоров'я та безпека праці на роботі. Настанови з керування психосоціальними ризиками»*.

Цей стандарт призначений для використання разом з ISO 45001, який містить вимоги та вказівки щодо планування, упровадження, перегляду, оцінки та вдосконалення системи управління охороною здоров'я і безпекою праці (далі – ОЗіБП). І є першим у світі міжнародним стандартом, який урегулює питання керування психологічним здоров'ям на робочому місці.

Якщо у вашому закладі вищої освіти досі не інтегровано цей стандарт у систему управління ОЗіБП, то зараз саме час для цього. В умовах воєнного стану підтримка психічного здоров'я працівників в організаціях є надзвичайно важливою. Упровадження ISO 45003:2021 стало ще більш актуальним та необхідним для подолання стресів у працівників та студентів під час виконання завдань.

Варто зауважити, що питання, які порушено в цій статті, не є прерогативою психологів. Нині всі без винятку фахівці з охорони праці повинні володіти навичками керування психосоціальними ризиками на робочому місці.

Отже, як ідеться в стандарті ISO 45003:2021, ніхто не намагається перетворити керівників організації на психологів. Усі описані рекомендації не усувають повністю проблеми клінічної психології і спрямовані лише на те, щоб створити позитивне психосоціальне середовище на робочому місці.

У цій статті за мету поставлено наголошення на факті важливості профілактики стресів на робочому місці для створення психологічного благополуччя та збереження психічного здоров'я працівників та студентів.

У стандарті ISO 45003:2021 зазначено, що психосоціальне здоров'я та благополуччя працівників є новою сферою діяльності для менеджерів та фахівців з ОЗіБП. І вони потребуватимуть спеціального або додаткового професійного навчання та допомоги щодо управління психічним здоров'ям працівників.

Для того, щоб розробити дієву систему стрес-менеджменту на робочому місці, яка б гармонійно інтегрувалася в загальну систему безпеки та здоров'я на роботі (далі – БЗР), потрібно зосередити особливу увагу на ідентифікації психосоціальних небезпек (стресових ситуацій) та розумінні їх природи, а також провадженні антистрес-практик усіма працівниками та студентами на постійній основі.

Щоб навчитися керувати гострим і хронічним стресом у житті та на роботі за класичною схемою керування ризиками, ми повинні вміти ідентифікувати стрес та розуміти його біологічний і фізіологічний вплив на здоров'я. Тільки глибоко вивчивши механізми впливу на людину, можна розробити дієві інструменти для працівників та студентів, бо поки вони самі не усвідомлять потребу виконання антистрес-практик, жодна мотивація не допоможе.

По-перше, тільки усвідомивши ступінь небезпеки та негативного впливу стресових ситуацій на стан здоров'я та на безпечне виконання трудових обов'язків, працівник почне виконувати рекомендації з подолання стресу. І, по-друге, він робитиме це, якщо рекомендації не будуть досить складними. Коли буде мотивація й людина матиме результат (ефект завдяки практикам – краще самопочуття, гарний настрій, підвищення працездатності тощо).

Саме під час війни, а також одразу після її закінчення працівники потребують і потребуватимуть від роботодавців турботливішого ставлення.

Дуже важливим питанням є розуміння сталості впливу стресу на людину. Того, що його неможливо «вилучити» з життя. І, відповідно, регулярно протидіяти стресу для зняття його наслідків на організм людини.

Для організації профілактичних заходів передусім потрібно:

- ✓ дати оцінку ситуації в установі;
- ✓ виявити основні психосоціальні ризики і моделі поведінки працівників;
- ✓ мати інформацію про ступінь індивідуальної стресостійкості працівників, ризики професійного вигорання, морально-психологічний клімат у колективі та ін.

Проведена діагностика дасть змогу виявити «групи ризику» та конкретних працівників, чий стан потребує першочергових заходів впливу. Одночасно є можливість виявити основні проблемні зони та стрес-фактори, які потрібно насамперед коригувати, а також розробити програми заходів щодо профілактики стресів на робочому місці та в побуті.

Отже, щоб зупинити ці негативні явища, потрібні регулярні антистрес-дії, про які розповімо далі. Ці питання вирішує стрес-менеджмент, який навчає, як щодня справлятися зі стресом [3, 4, 5].

Як керівники закладів вищої освіти можуть створити культуру психологічної безпеки?

На це запитання є декілька рекомендацій:

- Підтримувати позитивний соціальний зв'язок із командою.
- Дослідження підтверджують, що позитивні соціальні зв'язки із керівництвом призводять до того, що люди рідше хворіють, вдвічі швидше одужують після травми, менше впадають у депресію, швидше навчаються, легше переносять дискомфорт і на 70 % мають менший ризик передчасної смерті.
- Проявляти емпатію. Лідери, які демонструють співчуття до співробітників, сприяють індивідуальній і колективній стійкості в складні часи.
- Робити все можливе, щоб допомогти співробітнику, який цього потребує. Дослідження показують, що працівники, яким керівник допомагає, більш схильні до співпраці, більш віддані й продуктивні.
- Заохочувати співробітників до відкритості. Дослідження Емі Едмонсон показують, що цей фактор є основним у формуванні психологічної безпеки на роботі й це призводить до кращих результатів на індивідуальному та командному рівнях.

Які цілі програми психосоціальної підтримки на робочому місці?

Основні напрямки можна визначити як:

- Визнати психосоціальні наслідки війни для людини і сфери праці.
- Посилити позиції роботодавця, профспілки як лідера, орієнтованого на добробут працівників.
- Сформуванню психологічно безпечне середовище, де принцип конфіденційності й відсутність стигми та дискримінації має пріоритетне значення.
- Навчити працівників розпізнавати ознаки психологічних проблем для запобігання появі важких психічних і поведінкових наслідків.
- Навчити методів управління стресом та навичкам психологічного відновлення.
- Запобігти емоційному та професійному вигоранню.
- Навчити працівників навичок надання першої психологічної допомоги (ППД).
- Надати доступ до зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги.
- Стати більш відкритими до розмов про ментальне здоров'я та ініціатив щодо психосоціальної підтримки на робочому місці.

Які ключові елементи програми психосоціальної підтримки на робочому місці?

Ключовими елементами є:

- Письмова політика.
- Програма дій – профілактичні заходи в межах політики.
- Регулярна та прозора система внутрішніх комунікацій задля оцінювання першочергових потреб співробітників та їх підтримки в кризових умовах.
- Періодичний моніторинг і оцінювання задля покращення програми психосоціальної підтримки.

Чому потрібна письмова політика щодо психосоціальної підтримки на робочому місці?

Психосоціальна підтримка на робочому місці має ґрунтуватися на політиці, яка включає чіткі й зрозумілі для кожного працівника повідомлення про те, що вплив війни на людину і сферу праці

визнається, а психологічний добробут кожного працівника й працівниці має пріоритетне значення. Це чіткий план дій, стратегія та система заходів.

Письмова політика – це гарний спосіб розпочати розмову про ментальне здоров'я та продемонструвати підтримку керівництва. Це інструмент, який інформує про можливості, гарантує захист та демонструє те, що психосоціальний добробут співробітників – найбільша цінність. Дослідження показують, що переважна частина персоналу може і не знати про існування політик на робочому місці, тому наступним кроком після написання політики є ознайомлення з нею всіх співробітників закладу вищої освіти.

Дієва політика – це не просто папірець на столі керівника. Це культура стосунків у колективі, яка надихає, підтримує й мотивує. Така політика спрямована на створення відповідної атмосфери в трудових колективах, де кожний знає про неї й має можливість бути залученим до ухвалення рішень щодо підтримки психологічного добробуту персоналу.

Які основні компоненти письмової політики щодо психосоціальної підтримки співробітників?

1. Заява про наміри. Важливо сформулювати коротку письмову Заяву, яка продемонструє прихильність керівництва до психосоціальної підтримки співробітників.

2. Цілі політики. Для ефективної комунікації та залучення персоналу до програмних заходів у межах політики важливо зазначити її цілі й підкреслити пріоритетне значення безпеки і здоров'я співробітників.

3. Визначення основних термінів. Важливо прописати в політиці, що означають поняття «ментальне здоров'я», «розумне пристосування», «перша психологічна допомога», «психологічне консультування та психотерапія», «стигма й дискримінація». Інформованість щодо суті понять допоможе покращити внутрішню комунікацію й підвищити рівень звернень до служб психічного здоров'я.

4. Сфера застосування. Ця політика має поширюватися на співробітників усіх посадових категорій. Контактна інформація щодо надання фахових послуг із психологічної та соціальної допомоги має бути доступна для всіх категорій осіб, зазначених у цій політиці.

5. Зобов'язання. Кожен член трудового колективу зобов'язаний у межах такої політики турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу. Зобов'язання дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного пристосування є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечний робочий простір, де співробітники відчувають, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми ментального здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами на підприємстві без остраху перед стигмою та осудом. Кожен співробітник має право робити внесок у покращення політики та програму заходів і надавати свій зворотний зв'язок.

6. Комунікація. Дієва політика повинна мати комунікаційний супровід: прозорий та своєчасний. Усі співробітники та інші категорії осіб, які охоплюються цією політикою повинні знати про неї та її можливості. Про будь-які профілактичні заходи в межах цієї політики та будь-які її зміни всі співробітники повинні бути інформовані. Важливо повідомити всім співробітникам про доступні варіанти психосоціальної підтримки на робочому місці. Повідомлення можна розповсюджувати електронною поштою, на вебсайтах внутрішньої мережі, на дошках оголошень або обговорювати під час зустрічей. Головне, щоб воно було донесене до всіх співробітників. Ініціативи в межах такої програми мають одну спільну мету – профілактика або запобігання появі психосоціальних ризиків для людини на роботі, а саме зниження рівня стресу у зв'язку з війною й в післявоєнний час, недопущення розвитку важких стресових розладів, посттравматичного стресового розладу (ПТСР), депресії, суїциду, залежностей та інших проблем. Політика передбачає відповідну програму дій. Це «меню» програми: які заходи і в яких формах проводяться, які способи підтримки може надавати роботодавець та/або профспілка всім співробітникам та окремим вразливим групам працівників.

7. Моніторинг та перегляд політики. Письмова політика повинна переглядатися, наприклад, один раз на рік для її коригування й доповнення. Ефективність політики може оцінюватися шляхом відгуків (інтерв'ю, опитування тощо) співробітників, керівників, уповноваженого з питань здоров'я й безпеки на роботі; звітів щодо результатів впровадження та проведення інформаційно-навчальних та інших підтримуючих заходів, а також результатів роботи гарячої лінії, якщо така є на рівні закладу вищої освіти. Важливо! Перш, ніж розробляти письмову політику, варто проаналізувати ситуацію щодо наявних політик, програм, кодексів поведінки, положень у колективних договорах установи та угодах із питань підтримки працівників. Аналіз ситуації покаже, чи варто розробляти окрему політику, чи може достатньо буде доповнити наявну програму підтримки співробітників. Окрім цього, аналіз

ситуації може включати анонімне опитування персоналу щодо наявних психосоціальних потреб та оцінювання рівня стресу. На цьому етапі також формується комітет або координаційний відділ, який буде розробляти політику, впроваджувати програму заходів, підтримувати регулярну та прозору комунікацію, оцінювати результати.

Де і як працівники ознайомлюються з політикою?

Якщо політика написана, але про неї ніхто не знає й не бере участь у навчальних заходах, то це «мертва» політика. Роботодавець та його команда, профспілка мають вирішити, яким чином працівник/-ця може прочитати, поставити запитання й підписати її.

Які шляхи покращення ментального здоров'я працівників?

Покращення ментального здоров'я працівників вимагає відповідних дій, спрямованих на запобігання психічним розладам, на захист ресурсного стану і зміцнення психічного здоров'я, а також на підтримку повної та рівноправної участі всіх працівників [6, 7].

Як підвищити стресостійкість

Стресостійкість – це комплекс особистісних якостей, що допомагають переносити значні інтелектуальні, вольові та емоційні навантаження без особливих шкідливих наслідків для власного здоров'я, оточення та своєї професійної діяльності.

Стресостійка людина – це не та, що не реагує на стрес, а та, що і реагує, і може швидко повернутися у вихідний стан. І це не тільки вроджена якість, її можна й потрібно тренувати за допомогою психофізичних практик. Розвиток навичок стресостійкості неможливий без тренування уваги, і тут критично важлива здорова та функціональна префронтальна кора головного мозку.

На думку німецького доктора Ханнеса Ліндемана, який вивчає проблеми стресу, підвищенню стресостійкості сприяють превентивні заходи щодо керування власним станом, такі як збалансована зміна напруг і розслаблень. Наприклад:

- ✓ напруга-розслаблення м'язів (вплив через тіло);
- ✓ дихання (вдих – стимулює, видих – релаксує);
- ✓ термоконтраст (холод – стимулює, тепло – релаксує);
- ✓ масаж (стимулювальний та релаксувальний);
- ✓ музика (ритмічна та спокійна);
- ✓ концентрація уваги (зовнішні об'єкти – активація, внутрішні – релаксація);
- ✓ комунікація – ізоляція та ін.

Отже, для роботи зі стресом потрібне набуття високого рівня стресостійкості.

Це можливо в разі формування в людини трьох груп навичок:

1. Робота з пережитим стресом

- тілесні вправи (йога);
- дихальні практики;
- практики усвідомленості (медитації);
- дотримання режиму дня та відпочинку (сон);
- здорове харчування;
- використання натуропатичних засобів (лікарські трави, ефірні олії, БАД тощо).

2. Ефективне керування поточним стресом

Це стрес, який відбувається тут і зараз. Важливо розуміти, що для ефективного використання техніки виконання практик потрібно довести до автоматизму. Адже у стресовій ситуації людина може не мати часу, щоб дістати записи, згадати алгоритми дій тощо. Тому, тренування потрібно ввести в щоденний ритуал, саме в цьому полягає запорука успіху та ефективності.

3. Підготовка до майбутніх стресових ситуацій

- Визначення реакції 5F на стрес*;
- добір та регулярне впровадження індивідуальних фізіологічних практик (фізичні вправи, дихальні вправи та практики усвідомленості);
- позитивний настрій тощо;
- практика покрокового розслаблення частин тіла;
- практика центрування (контрастне обливання тіла за схемою та ін.).

Під час керування стресом дуже важливе значення має використання тілесних практик (робота з тілом). Коли людина перебуває на піку стресу, рекомендації «подіхай і заспокойся» є малоефективними. Адже поки в крові циркулюють гормони стресу, вони впливатимуть на психоемоційний і фізичний стан людини. Тому, кожному потрібно знати теорію/природу стресу, і діяти

стратегіями, спрямованими на тілесні практики. А не намагатися вийти із ситуації за допомогою самонавіювання – «усе добре, і я впораюся».

Важливим антистресовим прийомом під час стресових ситуацій є вміння людини активізувати свою префронтальну кору головного мозку, яка відповідає за такі функції, як стійкість уваги, здатність відчувати та виражати емоції, самоконтроль, критичне мислення, планування та прогнозування, розв'язання завдань та ін. [8-10].

Висновки

Проаналізувавши вище викладений матеріал, може зробити висновки, що управління психосоціальними ризиками на роботі включає декілька кроків:

- по-перше, виявлення і аналіз/оцінювання психосоціальних факторів або умов праці в закладах вищої освіти, які могли б перетворитися на психосоціальні небезпеки і, в кінцевому підсумку, на психосоціальні ризики, спричиняючи негативні психологічні, фізичні та соціальні результати;
- по-друге, аналіз наслідків дії психосоціальних ризиків, здебільшого пов'язаних з роботою стресу та емоційного вигорання на роботі та їхніх організаційних наслідків;
- по-третє, опис кінцевого впливу на окремих осіб в установі. У будь-якому випадку, психосоціальні ризики є частиною складного та інтерактивного процесу, в якому таке явище, як стрес, може бути і фактором, і наслідком.

Пов'язаний із роботою стрес — це не одна з психосоціальних небезпек, а головний наслідок їхньої дії. Стрес — це стан тривоги: шкідлива фізична та емоційна реакція, спричинена дисбалансом між вимогами, з одного боку, і ресурсами та здібностями особи, необхідними для виконання цих вимог. Стрес виникає, коли вимоги роботи не збігаються зі спроможністю, ресурсами чи потребами працівника або перевищують їх. Він має місце також у випадку, коли знання і здібності окремого працівника — чи групи — для виконання вимог не збігаються з очікуваннями, передбаченими організаційною культурою підприємства. Пов'язаний із роботою стрес стає ризиком для безпеки та здоров'я, коли робота, вимоги якої перевищують спроможність і здатність особи задовольнити їх, має тривалий характер.

Нам слід також ураховувати, що стрес може бути спричинений фізичними факторами, як-от шум і температура, які не вважаються психосоціальними небезпеками. Емоційне вигорання — це «процес, визначений як відчуття поступового погіршення стану та виснаження і, зрештою, вичерпання енергії. Його часто супроводжує втрата мотивації, відчуття, яке каже: «достатньо, більше не треба». Це перевантаження, яке має тенденцію згодом впливати на ставлення, настрої та загальну поведінку». Емоційне вигорання може бути сукупним результатом стресу.

В даній роботі ми розглянули поняття психосоціальних ризиків із погляду забезпечення застосування законодавства. Юридична концепція психосоціальних ризиків має зосереджуватися на особливостях організації праці та робочого середовища, які належать до сфери відповідальності роботодавців. З іншого боку, управління психосоціальними ризиками вимагає попереднього аналізу або оцінювання наявних психосоціальних небезпек в організації закладу вищої освіти. Метою має бути подолання наслідків дії таких психосоціальних ризиків, як пов'язаний із роботою стрес, емоційне вигорання, втота та інші організаційні фактори, а також кінцевого впливу на фізичне та психологічне здоров'я працівників і на організацію установи та управління ними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. - 1992. - № 49. - Ст. 668.
2. European Agency for Safety and Health at Work, 2021. Discussion paper: New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders.
3. European Agency for Safety and Health at Work & Eurofound, 2014. Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention.
4. PAS 1010, 2011. Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace, University of Nottingham and British Standards Institute.
5. Cox, T., 1993. Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work, HSE Books, Sudbury.
6. European Risk Observatory Report, 2012. Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER).
7. EWCS, 2010. European Working Conditions Survey.
8. Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. Bültmann U, Kant IJ, Van den Brandt PA, Kasl SV (2002).
9. <https://ohoronapraci.kiev.ua/article/socialnij-zahist/novij-standart-iso-450032021-keruvanna-psihsocialnimi-rizikami-na->

roboti

10. <https://ohoronapraci.kiev.ua/seminar/webinar/keruvanna-psihosocialnimi-rizikami-na-roboti-vimogi-standartu-iso-450032021>

Василів Наталія Юрїївна - асистент кафедри техногенно-екологічної безпеки та охорони праці Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, м. Івано-Франківськ,
e-mail: natali160785@ukr.net