



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny: Działania mające na celu wsparcie pracodawców oraz pracowników przedsiębiorstw przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne.

Nazwa projektodawcy: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” –

Komisja Krajowa

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

Numer umowy: UDA-POKL.02.01.02-00-031/10

I. Uzasadnienie

Wyniki dotychczasowych analiz i badań

Światowa Organizacja Zdrowia przewiduje, że do 2020 r. problemy psychiczne będą podstawową przyczyną niezdolności do dalszej pracy (Mental Health In Workplace Settings-European Communities 2008 s.4). Natomiast wyrazem narastającego zaniepokojenia w tym zakresie ze strony Unii Europejskiej jest podpisany w Brukseli w dn. 13.06.2008 Europejski pakt na rzecz zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia. Raport Komisji Europejskiej z 2011 r. pt. „Zagadnienia zdrowia w procesach restrukturyzacji – rekomendacje, rozwiązania krajowe i polityka UE” potwierdza, że „z uwagi na rosnącą liczbę dowodów na to, że restrukturyzacja wiąże się ze znacznym ryzykiem dla zdrowia pracowników – powoduje stres, zaostrza nierówności społeczne i zwiększa wskaźnik śmiertelności – ważne jest, by partnerzy społeczni zajęli się tą kwestią”. Potrzebę kompleksowych badań opartych na wspólnej metodologii zgłosili już w 2007 naukowcy i partnerzy społ. w trakcie międzynarodowego projektu NSZZ ”S” i Komisji Europejskiej, co zawarto w publikacji „Przeciwdziałanie stresowi związanemu z pracą a korzyści gospodarcze i socjalne dla firm i pracowników (ISBN 978-83-85610-02-1). Tymczasem okazuje się, że ponad ¼ (22,3%) pracowników krajów UE skarży się z powodu stresu związanego z pracą (pod red. A. Parent-Thirion, 2007). Z badań ExtendedDISC2009 wynika, że poziom stresu polskich pracowników jest jednym z najwyższych na świecie. W Polsce szeroko zakrojone badania na temat stresu zawodowego przeprowadził w latach 1997-1998 Centralny Instytut Ochrony Pracy (CIOP) (Cieślak i



Widerszal-Bazyl, 2000). Przeprowadzone analizy pokazały, że grupy badanych pracowników charakteryzował wysoki poziom stresu zawodowego, związanego z wysokimi wymaganiami intelektualnymi i fizycznymi, niskim poczuciem kontroli i słabym wsparciem społecznym ze strony przełożonych oraz współpracowników. Dużym problemem są również: agresja (zarówno ze strony klientów jak i współpracowników i przełożonych) oraz mobbing w miejscu pracy, które również należą do kategorii zagrożeń psychospołecznych. Z badań wynika, że pracownicy ośrodków pomocy społecznej, inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, kontrolerzy urzędów skarbowych (Nowicka i Kolasa, 2001), a także pracowników ochrony zdrowia (pielęgniarki), poczty, oraz transportu publicznego (Drabek, Merecz i Mościcka, 2007) są bardzo często narażeni na agresję werbalną. Agresja fizyczna występuje wprawdzie sporadycznie, ale pracownicy zgłaszają również ten problem.

Z badań wynika także, że w grupach zawodowych: funkcjonariuszy służby więziennej (Merecz-Kot i Cebryńska, 2008) oraz pracowników administracji publicznej (Mościcka, 2009) istnieje duże ryzyko narażenia na mobbing.

Badania dotyczące stresogenności pracy prowadziła także Państwowa Inspekcja Pracy. Z danych zebranych przez PIP wynika, że część stanowisk w różnych branżach wiąże się z wysokim poziomem stresu zawodowego. Odsetek ten wynosi 15,38% w sektorze bankowości i finansów, 15,82% w sektorze administracji publicznej, 29,50% w grupie nauczycieli, 38% w sektorze ochrony zdrowia i aż 64,55% w służbie więziennej (www.pip.gov.pl).

Przyczyny istniejących problemów

W związku z dynamicznym rozwojem technologii i implementacją innowacyjnych rozwiązań, zmienia się środowisko i charakter pracy pracownika. W krajach wysoko rozwiniętych wyraźnie widać, że nastąpiło przejście od fordowskiego do postfordowskiego modelu pracy (określanego także jako ponowoczesny). Model fordowski (ukształtowany w latach 20. ubiegłego wieku) polegał na tym, że wykwalifikowany robotnik przemysłowy po stosunkowo krótkim okresie nauki wkraczał na rynek pracy, a w trakcie kariery miał do czynienia z niewielką liczbą pracodawców (często jednym), ponieważ przedsiębiorstwa funkcjonowały w sposób stabilny i trwałe, dzięki czemu pracodawcy mogli zawierać umowy o pracę na czas nieokreślony i dominowało zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. W skrócie fordowski model pracy można podsumować jako zakładający daleko idące podporządkowanie pracownika pracodawcy w zamian za daleko idącą ochronę socjalną i pewność zatrudnienia. Model postfordowski, czy inaczej - ponowoczesny rynek pracy jest diametralnie odmienny.



Ukształtowały go przede wszystkim zmiany technologiczne, głównie rozwój masowych technik informatycznych, a także zmiany społeczne, które zachodzą od lat 60. ubiegłego wieku – wkraczanie kobiet na rynek pracy, zmiany struktury rodzinnej i demograficznej. Podstawowym wyznacznikiem tego modelu jest przejście z dominacji sektora produkcji do dominacji sektora usług. Ponowoczesny model pracy zakłada, że pracownik będzie nawet kilkakrotnie w ciągu swojej kariery zawodowej zmieniał kompetencje i dostosował się do zmieniających się wymagań rynku. Z tym związane jest też założenie, że wymaga on stosunkowo długiego okresu kształcenia się zanim wejdzie na rynek pracy.

Jeszcze do niedawna problematyka bezpiecznych i higienicznych warunków pracy odnosiła się głównie do zagrożeń fizycznych (ochrona przed szkodliwymi substancjami, bezpieczne użytkowanie maszyn, ergonomiczne stanowiska pracy). Dzisiaj coraz częściej bierze się pod uwagę zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy (stres, agresja i mobbing). Nie ma jednak odpowiednich środków, w tym również narzędzi diagnostycznych i informacji na temat różnorodnych zagrożeń – również psychospołecznych – oraz możliwych interwencji ukierunkowanych na poprawę warunków pracy. W Polsce problematyka ryzyka związanego z zagrożeniami psychospołecznymi jest relatywnie nowa, w związku z czym baza informacji, na podstawie których można by projektować programy profilaktyczne i naprawcze, jest stosunkowo niewielka. We współczesnych firmach przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne nadal dominuje sposób myślenia i zarządzania typowy dla epoki przemysłowej, który nie jest i nie będzie skuteczny w epoce pracownika opierającego się na wiedzy i w nowej gospodarce.

Uzasadnienie potrzeby realizacji projektu

Dotychczas w Polsce nie stworzono i nie przetestowano kompleksowej, jednorodnej i zweryfikowanej naukowo metodologii do oceny ryzyka psychospołecznego.

Istniejące i stosowane aktualnie w Polsce narzędzia do pomiaru zagrożeń psychospołecznych (stosowane np. w badaniach Państwowej Inspekcji Pracy, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. Nofera, czy w badaniach realizowanych przez różne ośrodki Assessment Center) stanowią ważne źródło danych, niemniej jednak wobec wymagań współczesnej polskiej i europejskiej gospodarki są niewystarczające z kilku względów. Przede wszystkim każde z narzędzi powstało w innym paradygmacie teoretycznym, w związku z czym posiada inną operacjonalizację oraz możliwość interpretowania wyników (pytania dotyczą różnych aspektów pracy, często



nieporównywalnych ze sobą; często brakuje pytań dotyczących **kosztów zagrożeń psychospołecznych** ponoszonych przez pracodawców i pracowników, przez co narzędzie pozwala na ocenę występowania cech pracy, będących potencjalnym zagrożeniem, ale nie na szacowanie **ryzyka psychospołecznego**). Ponadto metody te powstały kilka/kilkanaście lat wstecz, w związku z czym nie uwzględniają najnowszych zagrożeń wskazywanych przez instytucje zajmujące się bezpieczeństwem i zdrowiem pracujących, jako nowe lub rozwijające się. Wśród „nowych lub pojawiających się zagrożeń” wymienia się: mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminację, nowe formy zatrudnienia, niepewność zatrudnienia, pracę emocjonalną, oraz relację praca-dom (źródło: Europejskie Obserwatorium Ryzyka, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, EU-OSHA; Międzynarodowa Organizacja Pracy).

Badania prowadzone w I etapie projektu „**Wpływ poprawy psychospołecznych warunków pracy na ograniczenie kosztów ekonomicznych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne – projekt badawczy**” koncentrowały się na praktycznych właściwościach wypracowywanej w zakresie projektu metodologii, możliwości i ograniczeń jej zastosowania, oraz stanowiły wstępną analizę ryzyka zagrożeń psychospołecznych wśród pracowników 15 różnych sektorów (m.in. handlu, energetyki, oświaty, łączności, górnictwa).

Wyniki tych badań wykazały, że wypracowane dotychczas narzędzie - „Skala Ryzyka Psychospołecznego” (SRP) jest metodą przystępną, łatwo zrozumiałą, ergonomiczną i ekonomiczną. Badani przyjmują ją pozytywnie (jedynie w kilku przypadkach na 756 badani mieli wątpliwości i opory przed wypełnieniem SRP, co stanowi zaledwie odsetek promila całej grupy badanej). Pytania sformułowane są w sposób przystępny i zrozumiały (ilość braków danych była znikoma – od 2 do 7 osób, nie udzieliło odpowiedzi na pojedyncze pytania). Skala odpowiedzi, dzięki powtórzeniu na każdej stronie SRP, jest łatwa do zastosowania (badani udzielali spójnych i logicznych odpowiedzi). Dzięki uzupełnieniu pracy nad SRP, w kolejnych etapach projektu, o (1) szkolenie dla ankieterów zbierających dane z jej wykorzystaniem, o (2) jej właściwości psychometryczne, oraz o (3) instruktaż dla użytkowników, narzędzie to będzie finalnie stanowić przystępne i wiarygodne źródło informacji na temat stanu ryzyka psychospołecznego w firmach w Polsce.

Na potrzebę kontynuowania badań w ramach projektu wskazują również wstępne wyniki dotyczące skali zagrożeń psychospołecznych w 15 sektorach gospodarki w Polsce.



Badania pilotażowe przeprowadzone w grupie 756 pracowników (po ok. 50 osób z każdego sektora) wykazały, że w każdej grupie zawodowej pracownicy są narażeni na różnorodne czynniki stresogenne, związane z: treścią pracy, obciążeniem pracą i tempem pracy, czasowymi ramami pracy, kontrolą, kulturą i funkcjami organizacji, stosunkami międzyludzkimi w pracy, rolą w organizacji, rozwojem kariery, oraz relacją praca-dom. Wśród wskazywanych przez respondentów zagrożeń, należy zwrócić uwagę na skalę występowania zagrożeń określanych przez instytucje europejskie jako „nowe i rozwijające się”, jakimi są: mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminacja, niepewność pracy, praca emocjonalna, oraz relacja praca-dom.

Analiza wyników części ogólnej kwestionariusza (wypełnianej przez pracowników niezależnie od ich branży) wykazała, że większość właściwości pracy wskazanych przez ekspertów z IMP jako potencjalnie stresujących, rzeczywiście była oceniana jako stresująca przez przynajmniej część badanych, których ta cecha dotyczy (szczegółowe wyniki znajdują się z Załączniku 2 „Raport z badania pilotażowego”). Najczęściej występującymi stresującymi cechami pracy były: konieczność długotrwałej koncentracji uwagi, konieczność przestrzegania ściśle określonych procedur oraz konieczność przychodzenia do pracy i wychodzenia z niej o wyznaczonej godzinie (ponad 90% badanych wskazało te elementy). Najwyższy poziom stresu generowało zagrożenie związane z niepewnością zatrudnienia - zagrożenie zwolnieniami.

Podsumowując: wyniki badań pilotażowych wykazały, że proponowana metodologia jest przystępna, łatwo zrozumiała, ergonomiczna i ekonomiczna; oraz, że skala zagrożeń psychospołecznych w Polsce jest znaczna, a zatem wskazane jest kontynuowanie badań zmierzających do udoskonalenia metodologii badań (w próbie właściwej 6750 osób) oraz wiarygodnego i rzetelnego określenia poziomu ryzyka psychospołecznego dla firm i pracowników w Polsce.

Szczegółowe wyniki badań pilotażowych przeprowadzonych w I etapie znajdują się w załączniku nr 4 i jednoznacznie wskazują na potrzebę dalszej realizacji projektu. Konieczna jest także znacząco większa skala badań, gdyż z dotychczasowej próby badawczej nie można przedstawić naukowo zweryfikowanych tez.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Celem głównym wprowadzenia innowacji jest 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 podst. badań 3750 pracownic i 3750 pracowników firm (duże, MŚP) z uwzględnieniem potrzeb 15 branż z całego kraju w czasie trwania projektu.

Cel ten będzie zrealizowany poprzez dostarczenie narzędzi pozwalających szacować ryzyko psychospołeczne, czyli umożliwiających diagnozowanie i monitorowanie zagrożeń psychospołecznych w powiązaniu z szacowaniem kosztów ryzyka na podstawie wskaźników istotnych z punktu widzenia pracodawcy i pracowników (takich jak np. absencja, wypadki przy pracy, zaangażowanie w pracę, zadowolenie z pracy czy intencja zmiany pracy).

Wskaźnikiem celu głównego będzie 1 model ogólnej ankiety i 15 aneksów branżowych, których przygotowanie będzie monitorowany przez koordynatora projektu. Koordynator partnera będzie co miesiąc przedkładał koordynatorowi projektu miesięczny raport ze stanu przygotowań tego modelu. Termin przygotowania modelu ankiet przewidziany jest na czerwiec 2013. Grupą docelową jest 3750 pracownic i 3750 pracowników firm (duże, MŚP) z uwzględnieniem potrzeb 15 branż z całego kraju.

Cele szczegółowe to:

- wypracowanie 1 nowej metodologii do badania ryzyka psychospołecznego do uzyskania kompleksowych informacji o zagrożeniach psychospołecznych w firmach przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne, ich wpływie na: zdrowie pracownic i pracowników, na jakość firmy, z uwzględnieniem specyfiki 15 sektorów gospodarki w czasie trwania projektu.
- zdiagnozowanie skali zagrożenia psychospołecznego w 500 firmach opisanych w tytule projektu, w czasie trwania projektu, 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 ryzyka psychospołecznego w różnych branżach i na różnych stanowiskach pracy.

Weryfikacja osiągnięcia celu będzie przebiegała na kilku płaszczyznach, w zależności od tego, do którego celu szczegółowego się odnosi.

Weryfikacja wypracowania nowej metodologii do badania ryzyka psychospołecznego, będzie polegała na:

- a) dostarczeniu narzędzia pomiaru ryzyka psychospołecznego, składającego się z czterech części: (1) części demograficznej, (2) części dotyczącej skutków zagrożeń



psychospołecznych, (3) części dotyczącej zagrożeń psychospołecznych we wszystkich sektorach, oraz (4) części dotyczącej zagrożeń psychospołecznych w poszczególnych sektorach,

b) określeniu właściwości psychometrycznych wypracowanego narzędzia, czyli tego czy spełnia ono wymagane standardy rzetelności i trafności, by pomiar ryzyka psychospołecznego był wiarygodny i rzeczywisty (Hornowska „Testy psychologiczne. Teoria i praktyka”, 2007),

c) sprawdzeniu ergonomiczności narzędzia (jego właściwości typu: poziom zrozumienia pytań przez badanych, obciążenie czasowe osób badanych).

Weryfikacja psychometryczna narzędzia będzie przebiegała z uwzględnieniem analizy danych oraz analiz statystycznych (analizy rzetelności, trafności, mocy dyskryminacyjnej, analizy czynnikowej). Sprawdzenie ergonomiczności narzędzia – dokonane będzie na podstawie informacji zwrotnych od ankietowanych zbierających dane. Weryfikacja tego celu będzie monitorowana przez koordynatora partnera, który przekazuje rezultaty monitorowania w comiesięcznych raportach koordynatorowi projektu.

Wskaźnikiem zrealizowania II celu szczegółowego jest 1 raport główny i 15 aneksów branżowych diagnozujące stan bezpieczeństwa psychospołecznego w Polsce. Wskaźnik ten będzie monitorowany przez koordynatora projektu. Koordynator partnera będzie co miesiąc przedkładał koordynatorowi projektu miesięczny raport ze stanu przygotowań tego modelu. Termin przygotowania raportu przewidziany jest na kwiecień 2013. Raport skierowany jest do grupy docelowej złożonej z: pracowników zatrudnionych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne oraz osób pracujących, pracodawców, kadry zarządzającej, a w szczególności działów HR i BHP, społecznych inspektorów pracy, związkowych komisji zakładowych, Ministerstwa Pracy, Zdrowia, Gospodarki, przedstawicieli służb medycyny pracy, mediów, wyższych uczelni, ekspertów i NGOs' zajmujących się tą problematyką, partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej i Branżowych Zespołów Trójstronnych, Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, Wojewódzkich i Powiatowych Rad Zatrudnienia, Rady Ochrony Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy, Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego.

Wskaźnikiem zrealizowania III celu szczegółowego jest stworzenie jednego Centralnego Rejestru Zagrożeń Psychospołecznych (CRZP), który służy do gromadzenia danych o zagrożeniach psychospołecznych uzyskanych poprzez nowe narzędzia z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych. Dane te będą gromadzone w CRZP afiliowanym przy Zakładzie



Psychologii Pracy IMP. Docelowo pracodawcy będą mogli korzystać z pomocy ekspertów przy analizach ryzyka psychospołecznego i wdrażaniu systemów zarządzania tym ryzykiem. CRZP to innowacyjny produkt monitorujący dynamikę zmian ryzyka psychospołecznego w branżach i stanowiskach pracy. Dzięki CRZP możliwe będzie uporządkowanie i pogłębienie wiedzy na temat psychospołecznego ryzyka w pracy oraz wprowadzenie elastycznych i efektywnych procedur reagowania przez adresowanie sił i środków prewencyjnych do grup wysokiego ryzyka. Dane z CRZP mogą być bazą do wypracowania jednoznacznych przepisów prawnych. Cel ten został zrealizowany zgodnie z harmonogramem w I etapie projektu i obecnie jest systematycznie uzupełniany i aktualizowany w oparciu o dostarczane w czasie badań dane.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Produktem finalnym będzie:

- a) narzędzie do oceny ryzyka psychospołecznego: dla wszystkich zatrudnionych i dla 15 sektorów gospodarki,
- b) 16 raportów na temat skali ryzyka psychospołecznego w Polsce: jeden raport ogólny i 15 raportów dla 15 sektorów gospodarki,
- c) moduł szkoleniowy dla użytkowników na temat korzystania z produktu.

Ad. a) Narzędzie do oceny ryzyka psychospołecznego, dla wszystkich zatrudnionych i dla 15 sektorów gospodarki.

Narzędzie do oceny ryzyka psychospołecznego stanowiące produkt finalny jest całościową i spójną metodę do szacowania zagrożeń psychospołecznych i ich kosztów dla pracodawców i pracowników. Pozwala nie tylko na ocenę występowania cech pracy, które mogą być potencjalnym zagrożeniem, ale również na ocenę poziomu ich stresogenności (ocenę przez badanych cech pracy jako stresujące i określenie poziomu tej stresogenności), w powiązaniu z kosztami w postaci absencji, częstości wypadków przy pracy, samopoczucia, oceny zdolności do pracy, zadowolenia z pracy, zaangażowania w pracę, oraz intencji zmiany pracy.

Narzędzie to odpowiada na najnowsze wskazania instytucji zajmujących się bezpieczeństwem i zdrowiem pracujących (Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy; Międzynarodowa Organizacja Pracy, Międzynarodowa Organizacja Zdrowia) i uwzględnia „nowe i pojawiające się zagrożenia psychospołeczne” wskazywane w analizach jako najbardziej aktualne i o podnoszącym się poziomie ryzyka (źródło: EU-OSHA „Raport -



Prognoza ekspercka dotycząca nowo powstających zagrożeń psychospołecznych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy”, 2007, „Stres w pracy – fakty i liczby”, 2009, oraz „Przemoc i molestowanie w miejscu pracy: obraz europejski”, 2011). W produkcie finalnym uwzględniono ponadto nie tylko ogólne zagrożenia psychospołeczne wspólne dla wszystkich zatrudnionych, ale również specyficzne zagrożenia – charakterystyczne dla 15 sektorów gospodarki. W efekcie powstała jedna ankieta główna, oraz 15 ankiet sektorowych uwzględniających zagrożenia psychospołeczne specyficzne dla poszczególnych branż. Lista zagrożeń specyficznych dla sektorów powstała na podstawie „żywych wywiadów” z przedstawicielami 15 sektorów gospodarki, oraz analizy ekspertów znających specyfikę wymienionych sektorów.

Tworzona metoda ma w założeniu odpowiadać najlepszym standardom europejskim i światowym dotyczącym metod szacowania ryzyka psychospołecznego. Planowana jest jako metoda ergonomiczna, nie obciążająca nadmiernie czasu i umiejętności osób badanych. Ze względu na to narzędzie przedstawione jest w przystępnej formie graficznej, ze stosunkowo niewielką liczbą pytań (ankieta główna składa się w aktualnej wersji z 58 pytań, ankiety sektorowe z 9-16 pytań (w zależności od sektora); w kolejnym etapie projektu planowane jest skrócenie metody zgodnie ze wskaźnikami psychometrycznymi), pytaniami przedstawionymi w krótkiej formie z zastosowaniem przystępnego języka, z jasnym systemem odpowiedzi, i z maksymalnie 5-punktową skalą odpowiedzi (a przy większości pytań z 4-punktową).

Opis narzędzia.

Metoda do badania ryzyka psychospołecznego „**Skala Ryzyka Psychospołecznego**” składa się z 4 ankiet dotyczących różnych aspektów funkcjonowania pracowników i środowiska pracy (Załącznik 1).

Pierwsza część zawiera wstęp i instrukcję dla osób badanych, oraz pytania o dane demograficzne, takie jak: płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, miejsce zamieszkania, stanowisko, staż pracy, formę zatrudnienia, oraz status formalny w firmie.

Druga część zawiera pytania dotyczące skutków ponoszonych przez pracodawcę i pracowników i odnosi się do takich zagadnień jak: samoocena stanu zdrowia, absencja, częstość ulegania wypadkom przy pracy, ocena zdolności do pracy, zadowolenie z 7 aspektów pracy (rodzaju wykonywanej pracy, sposobu zorganizowania pracy, warunków pracy, wynagrodzenia, możliwości rozwoju zawodowego, relacji z przełożonymi i relacji z kolegami/koleżankami), poziom zaangażowania w pracę (wraz z uzasadnieniem tego



zaangażowania), oraz chęć zmiany pracy, działu lub stanowiska. Wyniki uzyskane na podstawie danych z tej części pozwolą, w połączeniu z wynikami pozostałych części narzędzia, na oszacowanie ryzyka psychospołecznego jakie ponosi pracodawca i pracownicy. Trzecia część (ankieta ogólna) zawiera 58 pytań dotyczących cech pracy, które mogą stanowić potencjalne zagrożenie psychospołeczne. Cechy te odnoszą się do dziewięciu grup zagrożeń wymienianych min. w projekcie PRIMA-EF (Zarządzanie Ryzykiem Psychospołecznym – Ramowe Podejście Europejskie, Międzynarodowa Organizacja Zdrowia, 2008), takich jak: związane z treścią pracy, obciążeniem pracą i tempem pracy, czasowymi ramami pracy, kontrolą, kulturą i funkcjami organizacji, stosunkami międzyludzkimi w pracy, rolą w organizacji, rozwojem kariery, oraz relacją praca-dom.

Osoby badane ustosunkowują się do każdej z wymienionych cech pracy na dwóch wymiarach: (1) czy dana cecha występuje/nie występuje w ich miejscu pracy, oraz (2) jeśli dana cecha występuje to na ile oceniają ją jako stresującą/nie stresującą.

Czwarta część posiada 15 wersji i zawiera pytania skierowane do pracowników z 15 sektorów. Składa się z 9-16 pytań, w zależności od sektora: dla sektorów wymienianych przez Międzynarodową Organizację Pracy jako najbardziej narażone pod względem zagrożeń psychospołecznych, jak np. sektor ochrony zdrowia, w tej części ankiety zawartych jest więcej pytań. Podobnie jak w ankiecie ogólnej, osoby badane ustosunkowują się do każdej z wymienionych cech pracy na dwóch wymiarach: (1) czy dana cecha występuje/nie występuje w ich miejscu pracy, oraz (2) jeśli dana cecha występuje to na ile oceniają ją jako stresującą/nie stresującą.

Przedstawione narzędzie - „**Skala Ryzyka Psychospołecznego**” (Załącznik 1) stanowi efekt wieloetapowej pracy, zgodnej ze standardami przygotowywania rzetelnych i wiarygodnych metod pomiaru ryzyka (Hornowska „Testy psychologiczne. Teoria i praktyka”, 2008). Utworzenie przedstawianej aktualnie listy pytań poprzedziły: analiza dostępnych danych na temat skali i rodzaju zagrożeń psychospołecznych w Polsce, analiza raportów i danych ekspertów Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. Nofera dotyczących zagrożeń psychospołecznych w poszczególnych branżach, analiza wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami 15 sektorów (by dane zawarte w ankietach odpowiadały jak najbardziej ich codziennym problemom spotykanym w pracy), konsultacje z partnerami społecznymi nt wersji ankiety do pilotażu, analiza jakości wstępnej wersji ankiet wykorzystanej w badaniu pilotażowym (756 sztuk), analiza informacji zwrotnych od ankierów na temat sposobu



przeprowadzania badania i samej ankiety, analiza danych uzyskanych z ankiet z badania pilotażowego (Załącznik 3) i ich analiza statystyczna (pod kątem właściwości psychometrycznych).

Rezultatem wymienionych powyżej operacji jest przedstawiona w załącznikach metoda „Skala Ryzyka Psychospołecznego” (Załącznik 1), którą można scharakteryzować następująco:

- skala jest narzędziem przystępnym i prostym w obsłudze,
- pytania w niej zawarte są sformułowane w sposób jasny i łatwo zrozumiały (z ankiety głównej wyeliminowano trzy pytania, które w badaniu pilotażowym przysparzały respondentom problemów, z uwagi na odwrócenie skali odpowiedzi),
- skala odpowiedzi jest jasna i zrozumiała, a swą rozpiętością (maksymalnie 5 punktów) nie obciąża możliwości badanych,
- wszystkie zawarte w ankietach cechy pracy są obecne w miejscu pracy respondentów – a zatem zostały właściwie wyodrębnione i przypisane do grup ogólnej i sektorowych.

Porównanie proponowanej innowacji z obecną praktyką i opis przewagi nowego produktu nad dotychczasową praktyką.

Projekt dotyczy innowacyjności problemu. Dotychczas stosowane metody są metodami ogólnymi, brakuje w nich wyodrębnienia zagrożeń psychospołecznych specyficznych dla branż, co powoduje pomijanie (lub wręcz tracenie) ważnych danych, które charakteryzują poszczególne branże. Dotychczasowe metody stwarzają również nierzadko problemy związane z ich praktycznym użytkowaniem, co wynika z ich niskiej ergonomii – przeważnie stanowią one duże obciążenia dla badanych ze względu na dużą liczbę pytań, oraz wielostopniowe (i bywa, że zróżnicowane dla każdego pytania) skale odpowiedzi. Liczba pytań, ich budowa, oraz skala odpowiedzi – wywierają istotny wpływ na chęć wzięcia udziału w badaniu, dokładność wypełnienia narzędzia, oraz wiarygodność odpowiedzi, zatem ich dostosowanie do możliwości pracowników jest niezwykle ważne.

Z wymienioną powyżej różnorodnością i ograniczeniami metodologii stosowanej dotychczas do pomiaru zagrożeń psychospołecznych w Polsce wiążą się problemy z interpretowalnością wyników. Pojawiają się bowiem problemy z porównywaniem wyników uzyskanych przez różne ośrodki (wynikające z zastosowania innych narzędzi pomiaru), lub nawet z porównaniem wyników uzyskanych przez ten sam ośrodek jeśli w różnych grupach zatrudnionych stosowana była odmienna metodologia badań (inny sposób doboru osób do



grupy, zmodyfikowane narzędzia pomiaru). Przede wszystkim każde z narzędzi powstało w innym paradygmacie teoretycznym, w związku z czym posiada inną operacjonalizację oraz możliwość interpretowania wyników (pytania dotyczą różnych aspektów pracy, często nieporównywalnych ze sobą; często brakuje pytań dotyczących **kosztów zagrożeń psychospołecznych** ponoszonych przez pracodawców i pracowników, przez co narzędzie pozwala na ocenę występowania cech pracy, będących potencjalnym zagrożeniem, ale nie na szacowanie **ryzyka psychospołecznego**). Ponadto metody te powstały kilka/kilkanaście lat wstecz, w związku z czym nie uwzględniają najnowszych zagrożeń wskazywanych przez instytucje zajmujące się bezpieczeństwem i zdrowiem pracujących, jako nowe lub rozwijające się. Wśród „nowych lub pojawiających się zagrożeń” wymienia się: mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminację, nowe formy zatrudnienia, niepewność zatrudnienia, pracę emocjonalną, oraz relację praca-dom (źródło: Europejskie Obserwatorium Ryzyka, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, EU-OSHA; Międzynarodowa Organizacja Pracy).

Nowe narzędzie będzie kompleksowe, ogólnodostępne, bezpłatne, przystępne, umożliwiające oszacowanie kosztów i możliwe do samodzielnego stosowania. Narzędzie to będzie stanowić podstawowy element programów nastawionych na eliminację psychospołecznych zagrożeń występujących w środowisku pracy. Umożliwi realizację jednego z najważniejszych elementów prewencji – monitoring i diagnozę stanu wyjściowego (oraz monitoring dynamiki rozwoju ryzyka psychospołecznego w procesie wprowadzania zmian).

Analizy typu koszty-korzyści wdrożeń programów nastawionych na eliminację psychospołecznych zagrożeń występujących w środowisku pracy wskazują, że benefity jakie zarówno firmy jak i pracownicy dzięki nim uzyskują, przewyższają istotnie nakłady poniesione na realizację tych programów (Kompier, Cooper, Geurts, 2000, Kompier i inni, 1998). Wynika z tego, że realizacja działań nastawionych na poprawę psychospołecznych warunków pracy może być skutecznym narzędziem zwiększającym konkurencyjność przedsiębiorstw poprzez ograniczanie kosztów absencji i fluktuacji kadr i podnoszenie efektywności i jakości pracy.

Ad. b) 16 raportów na temat skali ryzyka psychospołecznego w Polsce, jeden raport ogólny i 15 raportów dla 15 sektorów gospodarki.

Kolejnym elementem produktu finalnego będą raporty uzyskane z zastosowaniem nowo wypracowanej metodologii. Ich podstawową zaletą będzie możliwość porównania danych



dotyczących ogólnej i branżowej skali zagrożeń psychospołecznych, pomiędzy poszczególnymi branżami. Ponadto dostarczą one informacji na temat, ogólnej i branżowej, skali nowych zagrożeń psychospołecznych, takich jak: mobbing, molestowanie seksualne, dyskryminacja, nowe formy zatrudnienia, niepewność zatrudnienia, praca emocjonalna, oraz relacja praca – dom. Dane zawarte w raportach będą zawierać:

- charakterystykę demograficzną badanej próby: ogólną, oraz w podziale na sektory (rozkłady pod względem płci, wieku, wykształcenia, stanu cywilnego, stanowiska, stażu pracy, formy zatrudnienia, statusu formalnego w firmie, oraz miejsca zamieszkania),
- wyniki dotyczące skutków zagrożeń psychospołecznych: wyniki średnie, oraz odsetkowe poszczególnych kategorii odpowiedzi; dla wszystkich badanych oraz w podziale na branże (dotyczące samooceny stanu zdrowia fizycznego, absencji, częstości wypadków przy pracy, zadowolenia z różnych aspektów pracy, zaangażowania w pracę, oraz chęci zmiany pracy),
- wyniki dotyczące zagrożeń psychospołecznych: wyniki średnie, wyniki odsetkowe poszczególnych kategorii odpowiedzi, oraz wyniki w zakresie czynników; dla wszystkich badanych oraz w podziale na sektory (wszystkie wyniki dla dwóch kategorii danych: „występuje” – dotyczące występowania cech pracy stanowiących zagrożenia psychospołeczne, oraz „stresuje” – dotyczące poziomu stresogenności cech pracy stanowiących zagrożenia psychospołeczne),
- wyniki dotyczące różnic w skali zagrożenia psychospołecznego pod względem zmiennych demograficznych (czyli np. skali zagrożeń psychospołecznych dla: kobiet i mężczyzn, różnych kategorii wieku, różnych form zatrudnienia, poziomu wykształcenia, stanu cywilnego),
- wyniki wskazujące zależności pomiędzy występowaniem zagrożeń psychospołecznych a ich skutkami (czyli np. związek poziomu stresogenności ogółem lub danej cechy pracy lub czynnika z absencją pracowników, z poziomem zadowolenia z pracy, czy intencją zmiany pracy).

Niezwykle cennymi i wartościowymi informacjami praktycznymi i naukowymi, zawartymi w raportach, będą wyniki dotyczące zależności skali zagrożenia psychospołecznego od zmiennych demograficznych (płci, wieku, miejsca zamieszkania, stażu pracy, stanu cywilnego, formy zatrudnienia i statusu formalnego w pracy), oraz wyniki dotyczące zależności pomiędzy skalą zagrożenia psychospołecznego a ich kosztami. Na podstawie takich danych można bowiem wprowadzać, na poziomie przedsiębiorstw i na poziomie



narodowym, efektywne metody prewencji zagrożeń psychospołecznych, dostosowane do potrzeb firm, pracowników, oraz w szerszym kontekście – społeczeństwa i gospodarki.

Przykładem części raportu końcowego jest wstępny raport z badań pilotażowych (Załącznik nr 4). Zawiera on wyniki dotyczące procentowego rozkładu występowania, w badanej populacji, wymienionych zagrożeń psychospołecznych, oraz wyniki dotyczące procentowego rozkładu oceniania przez respondentów wymienionych cech pracy jako stresogenne. Raport ten stanowi przykład jednej z części raportu końcowego i na obecnym etapie nie zawiera wszystkich informacji, które znajdują się w raporcie finalnym. Wynika to z ograniczonej możliwości spełnienia wymagań statystycznych (co rzutowałoby na wiarygodność potencjalnych wyników) w badaniu z udziałem 756 osób z 15 sektorów. Zawartość przyszłych raportów finalnych przedstawione został w załączniku nr 2.

Ad. c) Moduł szkoleniowy dla użytkowników na temat korzystania z produktu

Ważnym elementem strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego jest przygotowanie odbiorców do świadomego i efektywnego stosowania produktu oraz przekonanie ich o korzyściach wynikających z jego stosowania zarówno tych krótko-, jak i długoterminowych. Doświadczenia zespołu realizującego projekt, a także dane literaturowe wskazują, że krytycznym momentem w procesie wdrażania innowacji jest właśnie przygotowanie potencjalnych beneficjentów do stosowania nowatorskich rozwiązań. Z tego względu strategia wdrażania produktu finalnego obejmować będzie również moduł szkoleniowy dla pracodawców, pracowników, służb BHP i pracowników działów HR, którzy zamierzają oceniać psychospołeczne zagrożenia w swoim środowisku pracy.

Moduł szkoleniowy przygotowany zostanie w dwóch wersjach, a doprecyzowany po uzyskaniu wszystkich badań testowych:

1) Wersji elektronicznej - dostępnej także za pośrednictwem portalu Obserwatorium Ryzyka Psychospołecznego (ORP),

2) Wersji face to face – realizowanej przez specjalistów z Zakładu Psychologii Pracy IMP.

Schemat tego modułu znajduje się w załączniku nr 3 zawierającym wstępną wersję produktu finalnego.

Zastosowanie innowacji kieruje się do grup docelowych: pracowników zatrudnionych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne oraz osób pracujących, pracodawców, kadry zarządzającej, a w szczególności działów HR i BHP, społecznych



inspektorów pracy, związkowych komisji zakładowych, przedstawicieli służb medycyny pracy.

Korzyścią ogólnospołeczną niniejszej innowacji będzie poprawa psychospołecznych warunków pracy w Polsce, co znajduje przełożenie na jakość funkcjonowania (w sferze zawodowej i zdrowotnej) populacji osób pracujących, oraz na jakość funkcjonowania firm (w aspekcie ograniczenia ponoszonych przez nie kosztów narażenia zatrudnionych na ryzyko psychospołeczne). Warunkiem właściwego działania innowacji jest zmiana świadomości kadry zarządzającej przedsiębiorstwami i zmiana polityki BHP w firmach przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne. Warunkiem szerszego działania innowacyjności jest także stworzenie w Polsce podstaw prawnych i organizacyjnych do wprowadzania oceny ryzyka psychospołecznego w firmach, co wymaga zaangażowania polskich instytucji prawodawczych. Wypracowany produkt dostępny będzie nieodpłatnie po zakończeniu projektu i gotowy do natychmiastowego wdrożenia w strategię BHP w przedsiębiorstwach przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne.

Bez wsparcia środków przeznaczonych na realizację projektu, badania nie zostałyby zrealizowane, co stanowi barierę we wznowieniu przez polskich partnerów społecznych wdrażania w Polsce Europejskich Porozumień Społecznych dot. stresu i przemocy w pracy. Podpisali oni wspólne Deklaracje, ale wstrzymali ich wdrażanie z powodu braku wyczerpujących badań diagnozujących, co zostało negatywnie odebrane przez Komisję Europejską, która w specjalnym Raporcie podkreśliła swoje wątpliwości co do efektywności wdrażania tych Porozumień w Polsce [Report EC SEC (2011) 241 Final s.3]. Poważną przeszkodą dla partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej w realizacji Deklaracji dot. przeciwdziałania stresowi związanemu z pracą (z14.11.08) jest brak narzędzi do badania i monitoringu ryzyka psychospołecznego w branżach, grupach społecznych, firmach. Uruchomi zawieszono obecnie działania polskich partnerów społecznych wdrażające Europejskie Porozumienia Społeczne dotyczące stresu pracowniczego oraz przemocy i nękania w pracy.

Wartością dodaną innowacyjności w stosunku do obecnej praktyki jest: szerokie rozpowszechnianie problemu zagrożeń psychospołecznych przez bezpośrednie włączenie pracownic i pracowników w działania badawcze; umożliwienie wykorzystania rezultatów projektu do: przygotowania nowych programów prewencji, wyznaczania nowych kierunków podejścia i polityki w zakresie BHP, wzrostu świadomości nt. 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 projektowych grup odbiorców.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego.

Podjęcie do doboru grup użytkowników:

Opracowane narzędzie będzie testowane podczas tzw. badań właściwych, w grupie 6750 pracownic i pracowników z 15 sektorów. Liczebność próby docelowej, wynosząca łącznie z badaniami pilotażowymi 7500 respondentów, jest podyktowana przede wszystkim koniecznością porównań międzygrupowych w podgrupach wyodrębnionych w ramach każdego z sektorów. W projekcie analizowane są zagrożenia psychospołeczne w 15 sektorach gospodarki, a zatem liczebność całkowita próby – 7500 osób, pozwala na analizę zagrożeń sektorowych dla 500 osób ($7500/15=500$). Liczebność podgrupy sektorowej wynosząca 500 osób, pozwala na dokonywanie, z zachowaniem wymogów statystycznych, porównań międzygrupowych, w zakresie sektorów w zależności od np. płci, wieku, czy stanowiska (czyli grupę 500 osób można podzielić na mniejsze podgrupy np. ze względu na płeć i zajmowane stanowisko pracy i w dalszym ciągu liczebność tych podgrup gwarantuje wiarygodność statystyczną analizy wyników). Ponadto ważnym wskazaniem na temat liczebności próby w badaniach pilotażowych, jest przebadanie od 5 do 10 osób licząc na każdą pozycję testową powstającego narzędzia (E. Hornowska „Testy psychologiczne. Teoria i praktyka”, 2007, s. 169). W „Skali Ryzyka Psychospołecznego” znajduje się od 95 do 102 pozycji testowych (w zależności od tego, którego sektora gospodarki dotyczy część D.), a zatem minimalna liczba osób w próbie pilotażowej w każdym z sektorów powinna zawierać się w zakresie od 475 do 510 osób. Podsumowując - liczebność 500 osób w każdym sektorze wymagana jest dla spełnienia standardów tworzenia testów psychologicznych. Dzięki takiej liczności próby (7500 osób) badania spełnią standardy tworzenia testów, a ich wyniki spełnią standardy statystyczne, a zatem stworzona metoda oraz wyniki badań będą wiarygodne i rzetelne.

Ze względu na przebadanie w badaniach pilotażowych 289 kobiet i 462 mężczyzn, badana grupa w procesie testowania będzie liczyć pod względem płci 3461 kobiet i 3288 mężczyzn, co da razem liczbę 7500 przebadanych pracownic i pracowników. Będzie również



odpowiadać odsetkom uogólnionych grup zawodów na rynku pracy (kierownicy – około 7 %, pracownicy fizyczni – około 55%, pracownicy umysłowi – około 38%).

Badanie jest planowane w 15 sektorach, w których występuje zagrożenie ryzykiem psychospołecznym spowodowane adaptacją, modernizacją i kryzysem: górnictwie, energetyce, budownictwie, łączności, transporcie, turystyce, kulturze, nauce i oświacie, służbach komunikacji miejskiej i pożarnictwa, handlu, bankach, oraz w sektorze metalowym, spożywczym, chemicznym i ochrony zdrowia.

Przebieg testowania:

1. Szkolenie dla ankieterów

Badania będą realizować specjalnie przeszkoleni w tym celu ankieterzy wyłonieni przez NSZZ „S”. Szkolenie dla ankieterów będzie obejmować zagadnienia dotyczące:

- tematyki i celów projektu: definicja zagrożeń psychospołecznych, charakterystyka poszczególnych grup zagrożeń psychospołecznych, skala zjawiska, skutki zagrożeń psychospołecznych (indywidualne – ponoszone przez pracowników) i organizacyjne (ponoszone przez pracowników i pracodawców), metody do badania zagrożeń psychospołecznych,
- metodologii powstania produktu końcowego: etapy tworzenia narzędzia, warunki, które musi spełniać by być wiarygodnym źródłem informacji, wymagane standardy dla narzędzi pomiarowych i sposobu przeprowadzania badań,
- metodologii badań: charakterystyki narzędzia, sposobu i warunków przeprowadzania badań (miejsca i czasu badania, treści i sposobu podawania instrukcji, sposobu zaznaczania odpowiedzi), doboru osób do próby (z uwzględnieniem istotnych kryteriów, takich jak np. płeć, kategorie zawodów, czy stanowisko), sposobów motywowania respondentów do uczestniczenia w badaniu.

Szkolenie będzie obejmować 12 godzin szkoleniowych – rozłożonych na dwa dni. Ankieterzy dostaną materiały w postaci „Poradnika prowadzenia badania ankietowego”, opracowanego na potrzeby badań w projekcie, w którym będą zawarte szczegółowe informacje na temat metodologii badań.

2. Przeprowadzenie badań właściwych na próbie 6750 pracowników i pracowników z 15 branż wraz z szerokim informowaniem o produkcie na terenie badanych firm przez grupę liczącą około 30 przeszkolonych ankieterów.



3. Przeprowadzenie dodatkowego kontrolnego spotkania ekspertów zespołu projektowego z ankieterami, po 2 miesiącach prowadzonych przez nich badań.
4. Wprowadzenie wyników badań do programu analizującego i opracowanie statystyczne badań właściwych.

Monitoring procesu testowania polega na:

- a) Przeprowadzeniu wywiadów z kandydatami na ankieterów z uwzględnieniem kryteriów: znajomość sektora, komunikatywność, wykształcenie minimum średnie, doświadczenie w prowadzeniu badań ankietowych (niekonieczne ale wskazane), oraz obowiązkowo – uczestnictwo w bloku szkoleniowym dla ankieterów prowadzonym przez ekspertów IMP;
- b) Sprawdzeniu znajomości i rozumienia zadań ankieterów poprzez przygotowanie 2 ankiet umożliwiających weryfikację ich podejścia do swoich zadań – 1 wypełniana przez kandydatów na ankietera na etapie rekrutacji, 2 po zakończeniu szkolenia;
- c) pisemnym zobowiązaniu ankieterów do uczciwego i rzetelnego zbierania danych, a fakt ich pracy na terenie firmy będzie potwierdzony pieczętą Komisji Zakładowej, która umożliwi prace ankieterowi na terenie zakładu lub firmową, w przypadku, gdy w firmie nie istnieje Komisja Zakładowa;
- d) powołaniu na okres testowania Koordynatora Sieci ankieterów, który będzie kontrolować ilościowo i jakościowo pozyskane ankiety oraz oceniać pracę ankieterów na podstawie wzornika ankiet i kontrolowaniu ilości i sukcesywności spływania wypełnionych ankiet;
- e) przygotowaniu dla ankieterów formularzy monitoringowych do zbierania uwag, opinii i ocen;
- f) zbieraniu przez ankieterów od interesariuszy opinii i uwag na temat produktu i ich podejścia do testowania;
- g) konsultowaniem z organizacjami pracodawców i pracowników w ramach Wirtualnego Centrum Informacji (WCI), w którego skład wchodzi reprezentatywne organizacje pracodawców i związkowe będące członkami Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych;
- h) wywiady prowadzone przez Koordynatora Sieci i sekretarkę projektu z przedstawicielami Komisji Zakładowych NSZZ „S” zaangażowanych w proces testowania;
- i) zbieraniu przez Koordynatora Sieci od ankieterów przygotowanych przez zespół projektowy formularzy uwag zbieranych w okresie testowania;



j) cykliczne spotkania Koordynatora Sieci i w miarę możliwości uczestników fazy testowania z ekspertami zespołu projektowego, poświęcone dyskusjom nad wszelkimi pojawiającymi się problemami i wsparciu osobom przeprowadzającym test..

Dodatkowo przewidziany jest monitoring pracy ankierów w celu uzyskania jak najlepszej jakości realizowania przez nich badań. Będzie się on odbywał na kilku poziomach:

- (1) ankierzy będą zobowiązani deklarować czas i miejsce badania, oraz pozostawić kontakt do Zakładu pracy, w którym będą prowadzić badania, tak by koordynator sieci mógł sprawdzić telefonicznie, czy danego dnia w danym miejscu rzeczywiście przebywa ankier,
- (2) ankierzy będą zobowiązani przedłożyć koordynatorowi pismo dotyczące ich obecności w danym zakładzie pracy, potwierdzone pieczęcią tegoż zakładu pracy,
- (3) ankiety będą sekwencyjnie (w miarę dostarczania) sprawdzane, po względem jakości wypełnienia, przez koordynatora sieci z ramienia NSZZ Solidarność,
- (4) następnie ankiety będą, również sekwencyjnie, przesyłane do Instytutu Medycyny Pracy im. Prof. Nofera i w IMP będą podlegały kolejnej kontroli pod względem jakości wypełnienia,
- (5) informacja zwrotna na temat jakości wypełnienia ankiet, będzie przesłana z IMP do NSZZ Solidarność,
- (6) ankierzy będą zobowiązani do cyklicznego przekazywania informacji zwrotnej do IMP na temat jakości badań i własnych uwag, posługując się usystematyzowaną formą informacji zwrotnej (odnoszącą się do kilku aspektów sposobu prowadzenia badań i samej ankiety)
- (7) planowane jest spotkanie ekspertów zespołu projektowego z ankierami, po zrealizowaniu przez nich około 750 ankiet.

Ewaluacja bieżąca (on-going) trwać będzie przez cały okres testowania i zaangażowany jest w nią cały zespół projektowy, zgłaszający problemy wynikłe na poszczególnych odcinkach do rejestru problemów. Osobą odpowiedzialną za ewaluację bieżącą jest koordynator projektu, który na cyklicznych spotkaniach zespołu analizuje zgłoszone w rejestrze problemy, słabości strukturalne lub zmiany w otoczeniu zewnętrznym. Rejestry problemów zostaną przekazane do wiadomości ewaluatora zewnętrznego.

W ramach działań w procesie testowania przewidziane jest 1 szkolenie dla ankierów i 1 spotkanie kontrolne dla ankierów. Pierwsze z nich w marcu 2012 roku i kolejne poświęcone wynikłym dotychczas problemom i zastrzeżeniom planowane na czerwiec 2012, które pierwotnie nie było przewidziane w projekcie. Testowanie właściwe produktu rozpocznie się



w kwietniu 2012 r. i potrwa do listopada 2012 r. W zadaniu dotyczącym testowania produktu Partner projektu – Instytut Medycyny Pracy przygotowuje i przeprowadzi 1 szkolenie i 1 spotkanie kontrolne dla ankieterów, a Lider projektu przeprowadzi badania właściwe.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Strategia zakłada sprawdzanie efektywności i skuteczności produktu, analizę i ocenę efektów testowania wszystkich zadań projektu. Monitoring bieżący i ewaluacja on-line realizacji innowacji odbywać się będzie poprzez :

1. Zarządzanie projektem:

- a) wyznaczona osoba z zespołu projektowego prowadzi ewaluację on-line i monitoring wskaźników projektu i sprawozdaje to na cyklicznych spotkaniach zespołu
- b) przygotowywanie rejestru ryzyk do każdego zadania i przedstawienie go Grupie Sterującej,
- c) przygotowywanie rejestru problemów występujących w trakcie realizacji do omówienia na spotkaniach zespołu projektowego,
- d) cykliczne 1/miesiąc spotkania zespołu projektowego,
- e) cykliczne 1/3 miesiące spotkania Grupy Sterującej,
- f) 3 przeglądy okresowe zaplanowane: I po ocenie strategii wdrażania projektu innowacyjnego, II po zakończeniu badań właściwych, III po walidacji. Przeglądy okresowe mają dać odpowiedź na to, czy realizacja projektu na konkretnym etapie pozwoli na osiągnięcie celu głównego projektu, czy działania są odpowiednio dobrane, czy wskaźniki odpowiadające poszczególnym fazom realizacji są osiąganymi, czy odbywa się to zgodnie z harmonogramem/kamieniami milowymi, czy za postępem rzeczowym idzie postęp finansowy. Na przegląd okresowy zaproszeni będą opiekun projektu, pracownik z wydziału kontroli, ekspert (najlepiej ten, który oceniał strategię wdrażania projektu innowacyjnego), przedstawiciel Sieci Tematyczne oraz cały zespół projektowy. Przeglądy będą organizowane zgodnie z wymaganiami zawartymi w arkuszu przeglądu okresowego projektu innowacyjnego (wg zaleceń Krajowej Instytucji Wspierającej), który będzie podstawowym elementem dokumentacji przeglądu.
- g) organizowanie przed rozpoczęciem każdego zadania II etapu spotkań, skupiających ekspertów i decydentów Wnioskodawcy, i w miarę możliwości ekspertów i decydentów



Partnera lub zewnętrznych w celu pozyskania ich opinii i uwag na temat planowanej realizacji;

h) zbieranie wszystkich danych jakościowych i ilościowych (listy obecności, szkoleniowe ankiety ewaluacyjne, wywiady) z podziałem na płeć.

2. Testowanie produktu (zadanie Lidera)

Oprócz działań przewidzianych w punkcie IV (od a do j) przed rozpoczęciem etapu testowania zaplanowany jest przegląd okresowy w celu weryfikacji postępu projektu w jego realizacji względem założeń strategii wdrażania. Przegląd odbędzie się zgodnie z założeniami przedstawionymi w punkcie V 1.f.

3. Analiza rzeczywistych efektów (zadanie Partnera od a) – d); zadanie Lidera od e)-f)):

a) bieżąca ewaluacja danych jakościowych i ilościowych (listy obecności, szkoleniowe ankiety ewaluacyjne, wywiady)

b) dokumentowanie i gromadzenie całej dokumentacji z fazy testowania;

c) monitorowanie opracowania statystycznego przez koordynatora partnera,

d) dokonanie naukowej analizy wyników testowania oraz diagnozy przyczyn powstawania ryzyka psychospołecznego w firmach, czynników chorobogennych specyficznych dla konkretnych branż i czynników organizacyjnych stwarzających ryzyko psychospołeczne w firmie w raporcie głównym i aneksach branżowych;

e) bieżące konsultacje i zbieranie opinii od partnerów społecznych w ramach WCI i ekspertów Branż NSZZ „S”.

f) przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej.

Ewaluator zewnętrzny, instytucja wyłoniona na podstawie procedury rozeznania rynku, musi mieć w dyspozycji ekspertów z zakresu psychologii i medycyny pracy. W związku z charakterem projektu poszukiwana będzie instytucja naukowo-badawcza posiadająca doświadczenie w zakresie ewaluacji narzędzia badawczego i znajomości problematyki zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. Zadaniem ewaluatora zewnętrznego będzie ocena i określenie jakości nowego produktu, jego skuteczności i efektywności w kontekście dotychczas stosowanych, a także :

- wymiaru testowania w grupie docelowej projektu oraz skuteczności jego stosowania pod względem branżowym;
- rzeczywistych efektów testowania (zmiany w odbiorcach, korzyści lub straty dla użytkowników, kosztów stosowania narzędzia w stosunku do jego efektywności);



- porównanie rzeczywistych efektów testowania produktu w odniesieniu do odbiorców i użytkowników z uzyskanymi efektami przy zastosowaniu obecnych narzędzi (jakości i możliwości zastosowania nowego narzędzia badawczego w kontekście istniejących i obecnie stosowanych „czynników wpływających na jego efektywność”).

W szczególności badana będzie adekwatność metod i narzędzi badawczych do sformułowanych celów badania, logika zaproponowanej metodologii, adekwatność metod i narzędzi badawczych do pytań badawczych, trafność pytań badawczych w kontekście celów badania, zaproponowany sposób doboru oraz wielkość prób badawczych, sposób prezentacji danych i wyników badania.

Zakłada się także wskazanie osób do kontaktów roboczych oraz przygotowanie harmonogramu spotkań z ewaluatorem. Zostanie również opracowana Karta Oceny Procesu i Wyników Badania oraz Formularz Oceny Badania Ewaluacyjnego, który będzie wypełniany przez członków Grupy Sterującej, osoby odpowiedzialne za monitoring i ewaluację, zespół projektowy, ekspertów wskazanych przez Partnera i Wnioskodawcę. Formularz będzie opracowany na podstawie załącznika 9 z opracowania Ministerstwa Rozwoju Regionalnego „Ewaluacja krok po kroku” i zawierać będzie następujące kryteria:

- trafność,
- uwzględnienie stanu wiedzy naukowej,
- zastosowana metodologia,
- wiarygodność danych,
- jakość analizy i wniosków,
- ocena sformułowań rekomendacji,
- ocena tabeli rekomendacji,
- ocena współpracy z ewaluatorem.

Najważniejsze informacje z raportu ewaluacji zewnętrznej drogą elektroniczną otrzymają instytucje, których przedstawiciele zaproszeni są na przeglądy okresowe. Natomiast odbiorcami pracownicy instytucji zaangażowanych we wdrażanie PO KL, projektodawcy, decydenci, opinia publiczna, służby finansowe, instytucje rynku pracy.

4. Walidacja projektu Przez Krajową Sieć Tematyczną

Ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona w I kwartale 2013 roku (styczeń 2013). Opracowanie raportów z badań przewidziane jest na okres od stycznia do kwietnia 2013 roku, a zakończenie prac nad produktem finalnym i przekazanie do walidacji przewidziane jest na



lipiec 2013 r. W zadaniu dotyczącym analizy rzeczywistych efektów Partner projektu opracuje statystycznie dane z badań właściwych oraz opracuje ostateczny raport z badań, a następnie na tej podstawie przygotuje produkt finalny i po walidacji projektu moduł szkoleniowy dotyczący użytkowania produktu finalnego. Lider po przeprowadzeniu badań właściwych zleci wykonanie ewaluacji zewnętrznej.

VI. Strategia upowszechniania

Głównym celem projektu jest nie tylko przygotowanie narzędzi do oceny ryzyka psychospołecznego występującego w środowisku pracy, ale również upowszechnienie idei zarządzania ryzykiem psychospołecznym, jako strategii obniżania kosztów pracy i promocji zdrowia zatrudnionych. Te dwa cele stanowią integralną i przemyślaną całość, a podstawowym celem działań upowszechniających jest szerokie poinformowanie o nowym produkcie powstałym w ramach niniejszego projektu oraz o zaletach i korzyściach stosowania produktu finalnego sprzyjające wzrostowi bezpieczeństwa w firmach.

Celami upowszechnienia są także:

1. zapoznanie grupy odbiorców z nowym produktem powstałym w ramach niniejszego projektu oraz o zaletach i korzyściach stosowania produktu finalnego sprzyjające wzrostowi bezpieczeństwa w firmach;
2. przekazanie wniosków z badań, raportu projektu i raportów CRZP;
3. stworzenie spośród podmiotów z grupy docelowej sieci ekspertów zdolnych i chętnych do podjęcia tematyki zdrowia (również w wymiarze długofalowym) w procesie restrukturyzacji i modernizacji przedsiębiorstw.

Działania upowszechniające będą skierowane do:

- pracowników zatrudnionych w firmach przechodzących procesy modernizacyjne i adaptacyjne oraz osób pracujących - wg badań ExtendedDISC 2009 polscy pracownicy należą do najbardziej zestresowanych na świecie;
- pracodawców, kadry zarządzającej, a w szczególności działów HR i BHP - zobowiązanych Kodeksem Pracy (art.226) do przeprowadzania oceny ryzyka w swoich firmach i podejmowania działań zapobiegającym zagrożeniom w pracy (art.224).,
- społecznych inspektorów pracy – do zadań których należy branie udziału w analizie przyczyn powstawania wypadków podczas pracy, zachorowań na choroby zawodowe oraz kontrola stosowania przez zakład pracy właściwych środków zapobiegawczych.



- związkowych komisji zakładowych – są one statutowo zobowiązane do ochrony interesów zdrowotnych pracowników,
- właściwych komórek Ministerstwa Pracy, Zdrowia, Gospodarki – jako należące do grupy decydentów,
- przedstawicieli służb medycyny pracy – bezpośrednio stykających się z problemami zdrowotnymi w środowisku pracowniczym,
- mediów –należących do najbardziej wpływowych przekazników informacji,
- wyższych uczelni, ekspertów i NGOs’ zajmujących się tą problematyką – naukowe do rozwijania produktu w przyszłości, a NGOs’ do dalszego i szerszego rozpowszechniania nowego narzędzia i nacelowania je bezpośrednio do zainteresowanych,
- partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej i Branżowych Zespołów Trójstronnych – stworzenie podłoża do możliwych prac legislacyjnych dotyczące wprowadzenia w nurt polityki i praktyki,
- Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, Wojewódzkie i Powiatowe Rady Zatrudnienia, Rada Ochrony Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego – do włączenia tej problematyki w zakres prac powyższych podmiotów wdrażająco- kontrolnych.

Do działań upowszechniających nakierowanych na powyższych odbiorców należą:

- Bieżące redagowanie i moderowanie portalu pod nazwą Obserwatorium Ryzyka Psychospołecznego (ORP), gdzie zamieszczone będą informacje na temat działań prewencyjnych (uwzględniających potrzeby kobiet i mężczyzn) prowadzących do lepszej organizacji pracy i redukcji zagrożeń psychospołecznych. Portal przeznaczony dla pracowników i pracodawców - będzie w sposób prosty i jasny przekazywać informacje na temat produktu, będzie czytelny i zrozumiały dla pracowników każdego szczebla. Na tym portalu znajdą się: wnioski z badań uwzględniające sytuację kobiet i mężczyzn w aspekcie doświadczania stresu i przemocy w pracy; wzory ankiet do diagnozowania ryzyka psychospołecznego w firmie; zasady efektywnego zarządzania czasem z uwzględnieniem godzenia życia zawodowego i prywatnego; przykłady metod pozytywnego motywowania pracowników; psychospołeczne czynniki chorobogenne u kobiet i mężczyzn - specyficzne dla branż; schematy zarządzania ryzykiem psychospołecznym; adresy kompetentnych struktur wsparcia-instytucji i ekspertów; czynniki organizacyjne stwarzające ryzyko psychospołeczne w firmie, charakterystyczne dla kobiet i mężczyzn; wzór ankiet do oceny ryzyka i



sprawdzania jakości zarządzania ryzykiem w firmie. Portal ORP prócz zadań informacyjno-edukacyjnych i kontaktów z grupami docelowymi, ma zachęcać do debaty między ekspertami i decydentami. Portal zostanie uruchomiony w 2 kwartale 2012 r., a za jego przygotowanie odpowiada Lider.

- Centralny Rejestr Zagrożeń Psychospołecznych (CRZP) do gromadzenia danych z firm o ryzyku psychospołecznym i produkujący coroczne raporty monitorujące stan i koszty zagrożeń psychospołecznych w Polsce, co pozwoli monitorować dynamikę zmian ryzyka psychospołecznego w różnych branżach pracy po zakończeniu projektu. Wirtualne Centrum Informacji, dzięki możliwościom dostępu i oddziaływania na firmy i struktury należące do partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej, służyć też będzie do zachęcania ich do dobrowolnego przekazywania danych o zagrożeniach psychospołecznych uzyskanych poprzez nowe narzędzia z zachowaniem zasad ochrony danych osobowych. W Polsce nie ma przepisów prawnych nakazujących pracodawcom raportowanie danych na temat zagrożeń psychospołecznych. Dane te będą gromadzone w CRZP afiliowanym przy Zakładzie Psychologii Pracy IMP. Docelowo pracodawcy będą mogli korzystać z pomocy ekspertów przy analizach ryzyka psychospołecznego i wdrażaniu systemów zarządzania tym ryzykiem. CRZP to innowacyjny produkt monitorujący dynamikę zmian ryzyka psychospołecznego w branżach i stanowiskach pracy. Dzięki CRZP możliwe będzie uporządkowanie i pogłębienie wiedzy na temat psychospołecznego ryzyka w pracy oraz wprowadzenie elastycznych i efektywnych procedur reagowania przez adresowanie sił i środków prewencyjnych do grup wysokiego ryzyka. Dane z CRZP mogą być bazą do wypracowania jednoznacznych przepisów prawnych.
- Konferencja naukowo-społeczna: planowana na maj 2013 r. 2-dniowa dla 80 przedstawicieli użytkowników, odbiorców i decydentów. Zaproszeni będą przedstawiciele: Ministerstwa Pracy, Zdrowia, Gospodarki, wyższych uczelni, ekspertów i NGOs' zajmujące się tą problematyką, partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej i Branżowych Zespołów Trójstronnych, Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego, Rady Ochrony Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy, Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego;
- 2 konferencje dla przedstawicieli mediów z udziałem przedstawicieli Sieci Tematycznej, Instytucji Pośredniczącej 2, Krajowej Instytucji Wspierającej (planowane na styczeń i marzec 2014 r.).



- 1,5-dniowe szkolenie dla 20 związkowych ekspertów branżowych i przedstawicieli pracodawców wytypowanych z pomocą ekspertów z Wirtualnego Centrum Informacji na temat produktu, jego technicznej obsługi, metodach korzystania z programu i arkusza kalkulacyjnego do analiz statystycznych (przygotowane i przeprowadzone przez Partnera - listopad 2013 r.).
- Wydawanie 4 newsletterów z informacjami o: wynikach pośrednich testowania, ostatecznych wynikach testowania, o zaletach i korzyściach stosowania produktu finalnego, rozsyłanych bezpośrednio do odbiorców oraz przez portal ORP oraz strony internetowe NSZZ „S”, Instytutu Medycyny Pracy, Krajowej Instytucji Wspierającej, Sieci Tematycznej (zadanie Partnera przewidziane na grudzień 2013 r.).
- Przygotowanie publikacji dla odbiorców i użytkowników podsumowującej rezultaty projektu (zadanie Partnera przewidziane na I kwartał 2014 r.)
- Opracowanie modułu szkoleniowego z programem i wskazówkami metodycznymi dotyczącymi różnych rozwiązań ograniczania ryzyka psychospołecznego w firmach i udostępnienie go na portalu ORP jako materiału do włączenia do planu szkoleń pracowników, pracodawców, związkowców i społecznych inspektorów pracy.
- Przeprowadzenie kampanii medialnej na którą składają się:
 - artykuły sponsorowane w pismach specjalistycznych („Przyjaciel przy pracy”, „Atest”, „Praca i Zdrowie”, „Bezpieczeństwo Pracy”, „Inspektor Pracy”, „Norma”, „Personel i zarządzanie”, „Personel Plus”, „Nowy Przemysł”, „Serwis prawno-pracowniczy”, „Monitor prawa pracy i ubezpieczeń”, „Rynek Zdrowia”),
 - artykuły sponsorowane skierowane do pism związkowych (Magazyn Solidarności”, „Dolnośląska Solidarność”, „Jedność”, „Gazeta Solidarna”, „Gazeta Związkowa”, „Serwis informacyjny Solidarności Małopolska”, opolski „Biuletyn informacyjny”, „Solidarność Podbeskidzia”, podlaski „Biuletyn informacyjny”, rzeszowski „Serwis informacyjny”, „Tygodnik Śląsko-Dąbrowski NSZZ „S””, „Solidarność-Wielkopolska”, „Tygodnik Solidarność Świętokrzyska”, „Biuletyn informacyjny Regionu Środkowowschodniego”, bydgoski „Serwis informacyjny”, „Tygodnik Solidarność”, „Kurier Mazowska”, „Serwis informacyjny”;
 - Artykuły sponsorowane skierowane i umieszczone na portalach i serwisach internetowych poświęconych problemom pracowniczym;



- Film instruktażowo - upowszechniający filmie dostępnym na ORP i płytach DVD dostarcza możliwość samodzielnego wykorzystania i zinterpretowania produktu przez użytkowników. Płyty w ilości 2000 sztuk będą przesyłane do firm przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjnych, w których przeprowadzono badania w ramach projektu. Wybór ten jest podyktowany potrzebą dalszego monitorowania zagrożeń psychospołecznych w tych firmach i uzupełniania danych w Centralnym Rejestrze Zagrożeń Psychospołecznych;

- Spoty nakierowane na odbiorców z grupy docelowej wyemitowane w TVN CNBC, TV Biznes.

- kampania internetowa.

Kampanię medialną przygotuje Lider w okresie styczeń-kwiecień 2014 r. Działania upowszechniające odbywać się będą już w fazie testowania, gdyż wszystkie 34 struktury regionalne i 15 struktur branżowych NSZZ „S” zostanie powiadomionych o celach testowania i jego spodziewanych efektach. Dodatkowo ankierzy są zobowiązani do współdziałania z Komisjami Zakładowymi NSZZ „S”, które we współpracy z pracodawcą umożliwią im wejście na teren przedsiębiorstwa. Foldery, które ankierzy prześlą przedstawicielom managementu i Komisji Zakładowej (lub innej organizacji pracowniczej) zawierać będą najważniejsze informacje na temat procesu testowania, celów i planowanych efektów projektu. Z tego względu celowa jest zmiana w stosunku do wniosku, gdzie „Przygotowanie i druk materiałów upowszechniających” stanowi etap 6 zadania 7 i przeniesienie go na początek badań właściwych. Wobec tej zmiany materiały upowszechniające będą już dostępne przed badaniami.

Informacje na temat procesu testowania, celów i planowanych efektów projektu będą także regularnie przekazywane w obszarze Wirtualnego Centrum Informacji, do którego swoich ekspertów zgłosiły wszystkie reprezentatywne organizacje partnerów społecznych: Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (dawne Konfederacja Pracodawców Prywatnych), Business Centre Club, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność”.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Aby projekt przyniósł oczekiwane rezultaty tj. podnosił konkurencyjność przedsiębiorstw poprzez wzrost ich efektywności, kreowanie wizerunku przyjaznej i odpowiedzialnej



społecznie firmy, a także umożliwił długofalowe działanie Centralnego Rejestru Zagrożeń Psychospołecznych - jedyne w Polsce rejestru zagrożeń psychospołecznych (wzorem innych krajów Unii Europejskiej), konieczne jest włączenie rezultatów projektu do głównego nurtu polityki i praktyki. Ma to z jednej strony kreować potrzebę zajmowania się psychospołecznymi warunkami pracy poprzez przekazywanie wiedzy na temat ich konsekwencji dla funkcjonowania przedsiębiorstw i ich pracowników, a z drugiej strony oferować narzędzia umożliwiające diagnozę zagrożeń psychospołecznych (ankiety, arkusz profilujący wyniki ankiet), i know-how w zakresie ich poprawy (nie wystarczy mieć wyniki badań środowiska pracy, trzeba jeszcze wiedzieć co z nimi można zrobić). **Celem strategii włączania do głównego nurtu polityki i praktyki jest szersze stosowanie i wykorzystanie nowego produktu do:**

- powrotu do negocjacji nad wdrażaniem w Polsce Europejskich Porozumień Społecznych dot. stresu, przemocy i nękania w pracy, które wskazują konieczność wzrostu świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych w firmach przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne i u partnerów społecznych,
- przygotowania nowych programów prewencji dla wzmacniania ochrony zdrowia - zgodnie ze wskazaniem europejskiej Strategii Europa 2020, co w Polsce ma szczególne znaczenie w związku z planowanym podniesieniem wieku emerytalnego,
- wyznaczania nowych kierunków podejścia i polityki w zakresie BHP i tworzenie nowych i dopasowanych do potrzeb form promowania zdrowia psychicznego;
- stworzenia warunków do optymalnego przygotowania działań edukacyjnych dla wskazanych w badaniach projektowych grup odbiorców.
- zmian postaw i zachowań społecznych, które są niezbędne dla rozwiązania najważniejszych problemów, z jakimi boryka się nasze społeczeństwo - polscy pracownicy należą do najbardziej zestresowanych na świecie (wg badań ExtendedDISC 2009). Dokument Unia Innowacji będący elementem europejskiej Strategii Europa 2020, zwraca uwagę na innowacje społeczne jako nową, ważną dziedzinę, którą należy rozwijać. Chodzi o „znalezienie nowych sposobów zaspokojenia potrzeb społecznych, których nie zaspokajają w wystarczający sposób rynek lub sektor publiczny. Chodzi także o wykorzystanie tych pomysłów w procesie zmian postaw i zachowań społecznych, które są niezbędne dla rozwiązania najważniejszych problemów, z jakimi boryka się nasze społeczeństwo. Innowacje społeczne nie tylko odpowiadają na potrzeby społeczne i pomagają rozwiązywać



społeczne problemy, ale wzmacniają też pozycję obywateli i tworzą nowe relacje społeczne i modele współpracy”(r.4.2 Projekt przewodni Strategii Europa 2020 Unia Innowacji).

Grupy docelowe:

- Posłowie RP z Komisji Zdrowia, Polityki Społecznej i Rodziny, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii;
- Prezydent RP – współorganizator z NSZZ „S” corocznego konkursu „Pracodawca przyjazny pracownikom”;
- Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich i Rzecznika Praw Pacjenta;
- Stowarzyszenia działające na rzecz ochrony zdrowia osób pracujących;
- Instytucje i organy odpowiedzialne za ochronę pracujących: partnerzy społeczni z Komisji Trójstronnej i Branżowych Zespołów Trójstronnych, Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego, powiatowe i wojewódzkie Rady Zatrudnienia, Rady Ochrony Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego,;
- Ministerstwo Pracy, Zdrowia, Gospodarki;
- Wyższe uczelnie i eksperci zajmujący się prawem, ochroną pracy i ochroną zdrowia.

Działania:

Stosowanie nowego produktu nie jest związane ze zmianą prawa w Polsce, dlatego działania realizowane w ramach mainstreamingu wertykalnego mają charakter informowania wyższych gremiów decyzyjnych o korzyściach wynikających ze stosowania produktu wypracowanego w ramach niniejszego projektu.

- Wznowienie przez partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej prac wdrażających w Polsce Europejskich Porozumień Społecznych dot. stresu, przemocy i nękania w pracy bazując na wynikach z badań i raporcie diagnozującym przyczyny powstawania ryzyka psychospołecznego w polskich firmach - działanie pozaprojektowe (wertykalny).
- Włączenie decydentów w program 2-dniowej konferencji naukowo-społecznej planowanej na maj 2013 r. po opracowaniu raportów z badań właściwych. Zaproszeni będą przedstawiciele: Ministerstwa Pracy, Zdrowia, Gospodarki (wertykalny).
- Włączenie tematyki produktu w zakres prac 30 organów wdrażająco-kontrolujących, w których aktywnie uczestniczy i współpracuje NSZZ „S”: Woj. Komisje Dialogu Społecznego, Rada Ochrony Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego (wertykalny).



- Włączenie minimalizacji ryzyka psychospołecznego w firmie jako jednego z kryteriów przyznawania nagród w corocznym konkursie „Pracodawca przyjazny pracownikom” organizowanym przez Prezydenta RP i NSZZ „Solidarność” (wertykalny).
- Przekazywanie Komisjom Sejmowym – Zdrowia, Polityki Społecznej i Rodziny, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii oraz wszystkim podmiotom grup docelowych – raportu diagnozującego przyczyny powstawania ryzyka psychospołecznego w polskich firmach oraz corocznych raportów CRZP monitorujących stan i koszty zagrożeń psychospołecznych w Polsce (wertykalny).
- Ścisła współpraca z Krajową Instytucją Wspierającą (KIW) i Siecią Tematyczną (ST) w zakresie systematycznego przekazywania informacji o rezultatach projektu decydom i grupom docelowym (horyzontalny).
- 2 jednodniowe spotkania z decydentami przy współpracy z KIW, ST, Instytucją Pośredniczącą 2, dot. upowszechnienia informacji o wynikach testowania i nowym produkcie przygotowane przez Lidera i planowane na kwiecień 2013 i październik 2013 (wertykalny.)
- Organizowanie debat na portalu ORP i zapraszanie do nich ekspertów i decydentów z całej grupy docelowej (horyzontalny).
- Jednodniowe szkolenie dla 20 przedstawicieli decydentów, ST, partnerów społecznych na temat produktu, jego technicznej obsługi, metodach korzystania z programu i arkusza kalkulacyjnego do analiz statystycznych (przygotowane i przeprowadzone przez Partnera-grudzień 2013 r. po dokonaniu walidacji produktu finalnego - wertykalny).

Sukcesem działań wdrażających będzie powrót do negocjacji nad wdrażaniem w Polsce Europejskich Porozumień Społecznych dot. stresu, przemocy i nękania w pracy. Dzięki wynikom badań uzyskanych przy zastosowaniu nowego narzędzia zostanie usunięta główna bariera we wznowieniu przez polskich partnerów społecznych wdrażania w Polsce Europejskich Porozumień Społecznych dot. stresu i przemocy w pracy. Sukcesem tych działań będzie także przesłanie do Komisji Europejskiej danych wskazujących na efektywność działań polskich partnerów społecznych w tym zakresie i włączenie ich w działania na rzecz wzrostu świadomości na temat zagrożeń psychospołecznych w firmach i wśród struktur partnerów społecznych. Sukcesem działań wdrażających będzie także wykorzystanie wyników badań testujących i danych zebranych w Centralnym Rejestrze Zagrożeń Psychospołecznych do przygotowania nowych programów prewencji dla wzmacniania ochrony zdrowia - zgodnie ze wskazaniem europejskiej Strategii Europa 2020,



co w Polsce ma szczególne znaczenie w związku z planowanym podniesieniem wieku emerytalnego.

Sukces działań wdrażających zależy od usystematyzowanej regularnej współpracy ze wszystkimi podmiotami grup docelowych wykorzystaniem portalu ORP, KIW i ST, newsletterów i spotkań. Zależy także od jakości i wiarygodności raportu, od skuteczności w zaproszeniu decydentów i wysokiej klasy ekspertów z dziedziny prawa pracy do dyskusji panelowych konferencji projektu. Jednak sukces tego projektu zależy przede wszystkim od zmiany sposobu myślenia wszystkich grup społecznych warunkującego podejmowanie zagadnień wykraczających poza standardowe wymagania epoki fordowskiej. P.F. Drucker – światowy autorytet zarządzania - stwierdza, że „najcenniejszymi aktywami przedsiębiorstwa w XX w. były urządzenia produkcyjne. Najcenniejszymi aktywami instytucji XXI w. będą jej pracownicy opierający się na wiedzy i ich wydajność.” (Peter F. Drucker – Zarządzanie w XXI wieku). Sposób myślenia typowy dla epoki przemysłowej, który nadal dominuje we współczesnych firmach, nie będzie skuteczny w epoce pracownika opierającego się na wiedzy i w nowej gospodarce. Dyrektywa unijna 89/391/WE w art. 5 preferuje profilaktykę polegającą na stałym dokonywaniu analizy ryzyka zawodowego jako metodę ochrony zdrowia pracownika. Sukces działań zależy także „od stworzenia w Polsce podstaw prawnych i organizacyjnych do zawarcia układu lub porozumienia, które mogłyby być środkiem implementacji lub uelastycznienia umowy międzynarodowej albo dyrektywy wspólnotowej” (L. Florek, Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2010, s.48).

VIII. Kamienie milowe II etapu realizacji

1. **Przeprowadzenie badań właściwych** na próbie 6750 pracowników i pracowników w ramach zadania 4: Testowanie produktu przewidziane na okres 8 miesięcy od kwietnia 2012 do listopada 2012.
2. **Przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej** w ramach zadania 5 – Analiza rzeczywistych efektów. W związku z potrzebą uzyskania pełnej oceny przeprowadzonych badań właściwych i efektywnością testowanego narzędzia ewaluacja zostanie przeprowadzona w I kwartale 2013 roku (styczeń 2013) po zakończeniu zad. 4 – Testowanie produktu.
3. **Opracowanie gotowego produktu finalnego i złożenie go do walidacji** – ukończenie prac nad produktem finalnym i przekazanie do walidacji przewidziane jest na lipiec 2013 r.



4. **Przeprowadzenie działań upowszechniających i mainstreamingowych** – działania upowszechniające i włączające do nurtu polityki i praktyki rozłożone są w czasie jednak właściwe i najważniejsze działania przewidziane są po zakończeniu walidacji produktu na IV kwartał 2013 roku oraz pierwsze cztery miesiące 2014 roku.

IX. Analiza ryzyka

Identyfikacja potencjalnych zagrożeń:

1. Zagrożeniem dla projektu jest badanie dużej liczby pracowników różnego szczebla, firm i branż – przeciwdziałania: wykorzystanie sieci ankierów NSZZ „S”, kontaktów przewodniczących 15 Sekretariatów Branżowych NSZZ „S”; zaangażowanie do badań dodatkowych firm, w których działają Komisje Zakładowe Lidera, wykorzystanie kontaktów z partnerami społecznymi z Komisji Trójstronnej co ułatwi dotarcie do grup docelowych,
2. Niewłaściwy sposób prowadzenia badań przez ankierów:
 - a) brak właściwej informacji na temat celów badania dla potencjalnego respondenta – może skutkować niską motywacją pracowników do uczestniczenia w badaniu; strategia zaradcza: wyszkolenie ankiera w zakresie formułowania i przekazywania badanemu informacji na temat celu i sposobu przeprowadzania badania, umiejętne motywowanie pracowników do uczestniczenia w badaniu,
 - b) niechęć respondentów do wypełnienia ankiety, ze względu na objętość; strategia zaradcza: odpowiednie przygotowanie ankiera do przedstawienia „Skali Ryzyka Psychospołecznego”, „zareklamowania jej” (np. przedstawienie najważniejszych czynników związanych z pracą, przedstawienie skali odpowiedzi, wskazanie na jej niewielką rozpiętość, etc.),
 - c) niewłaściwe zakreślanie odpowiedzi – co powoduje braki danych dyskwalifikujące respondenta z bazy danych; strategia zaradcza: wyszkolenie ankierów w zakresie sposobu zakreślania odpowiedzi, przekazanie jednego spójnego dla wszystkich ankierów sposobu zakreślania odpowiedzi, monitorowanie jakości ankiet przez koordynatora sieci i IMP,
 - d) fałszowanie danych – wypełnianie ankiet przez ankiera; strategia zaradcza: monitoring prowadzenia badań przez ankiera, sprawdzanie czy w danym dniu znajduje się w zadeklarowanym wcześniej Zakładzie pracy, sprawdzanie dokumentu z pieczęcią Zakładu pracy,
3. Niechęć kierownictwa Zakładu pracy do realizacji badań na jego terenie,



4. Ryzyko występuje też po stronie osób badanych - problem ze znalezieniem chętnych do badań, co zauważono w trakcie badań pilotażowych: część nie chciała zapoznać się z ankietą, u części pojawiły się obawy o to, czy pracodawca będzie widział wypełnioną ankietę. Przeciwdziałanie – włączenie informacji o celach i założeniach projektu w plan szkoleń wszystkich struktur regionalnych i branżowych NSZZ :S” oraz bezpośrednio włączanie liderów związkowych z Komisji Zakładowych oraz Społecznych Inspektorów Pracy w działania informacyjne o realizowanym projekcie na terenie firmy.
5. Duże zróżnicowanie wielkości próby badawczej w poszczególnych branżach.
6. Niechęć pracodawców do rozpowszechniania produktu projektu w swoich przedsiębiorstwach. Jedną z głównych przeszkód we wdrażaniu proponowanych rozwiązań jest brak świadomości wśród kadry kierowniczej, szczególnie w sektorze MŚP. Najczęściej stosowane podejście do restrukturyzacji pokazuje wyraźnie, że kadra kierownicza uwzględnia co najwyżej kwestie związane z zatrudnieniem, pomijając te dotyczące zdrowia.
7. 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.
8. Zagrożeniem jest niepowodzenie we włączeniu produktu do nurtu polityki i praktyki – decydenci nie podejmą współpracy przy realizacji działań wdrażających.

Lp.	Nazwa ryzyka	Prawdopodobieństwo wystąpienia (skala 1-3)	Wpływ ryzyka na realizację projektu (skala 1-3)
1.	Ryzyko pozyskania mniejszej od przewidzianej ilości ankiet badawczych ze względu na dużą ilość podmiotów badawczych (osób, firm, branż)	1	3
2.	Niewłaściwy sposób prowadzenia badań przez ankierów	3	3
3.	Niechęć kierownictwa zakładu pracy do realizacji badań na jego terenie	3	1
4.	Problem ze znalezieniem chętnych do badań	1	3



5.	Duże zróżnicowanie wielkości próby badawczej w poszczególnych branżach	2	2
6.	Niechęć pracodawców do stosowania produktu projektu w swoich przedsiębiorstwach.	2	2
7.	Utrzymanie portalu po zakończeniu projektu	3	1
8.	Decydenci nie podejmą współpracy przy realizacji działań wdrażających do nurtu polityki i praktyki	2	2

Za najważniejsze zagrożenia uznano:

1. Niewłaściwy sposób prowadzenia badań przez ankierów
2. Duże zróżnicowanie wielkości próby badawczej w poszczególnych branżach
3. Niechęć pracodawców do stosowania produktu projektu w swoich przedsiębiorstwach.
4. Niepodjęcie przez decydentów współpracy przy realizacji działań wdrażających do nurtu polityki i praktyki.

Przyjęto następujące strategie reagowania na ryzyko:

1. Zapobieganie w przypadku:

- a) niewłaściwego sposobu prowadzenia badań przez ankierów poprzez działania zapobiegawcze przedstawione w rozdziale IV część: Monitoring pracy ankierów.
- b) dużego zróżnicowania wielkości próby badawczej w poszczególnych branżach poprzez szczegółowe 3-poziomowe monitorowanie, wyznaczonego przez zespół projektowy, harmonogramu częstotliwości i ilości wpływających ankiet z konkretnych branż: przez Koordynatora Sieci ankierów, przez sekretarkę projektu odpowiedzialną za bieżący monitoring i ewaluację on-line, przez wyznaczoną osobę z IMP. Ankierzy będą też zobowiązani do cyklicznego przekazywania informacji zwrotnej do NSZZ „S” i IMP na temat problemów występowania w danej branży, posługując się usystematyzowaną formularzem informacji zwrotnej. Dodatkowo przewidziane jest zwiększenie liczby ankierów do pracy w branży, w której powstały problemy oraz bezpośrednie włączenie Komisji Zakładowych NSZZ „S” z tej branży w proces pozyskiwania ankiet.

2. Łagodzenie w przypadku:

- a) niechęci pracodawców do stosowania produktu projektu w swoich przedsiębiorstwach. Plan minimalizowania ryzyka polega na kierowaniu do organizacji pracodawców oraz należących do nich struktur i przedsiębiorstw systematycznych działań informacyjnych na



temat nowego produktu, prowadzonych w ramach: Wirtualnego Centrum Informacji, konferencji, spotkań z decydentami, wspólnych negocjacji i spotkań partnerów społecznych związanych ze wznowieniem wdrażania Europejskich Porozumień dot. zagrożeń psychospołecznych oraz innych wspólnych inicjatyw, a także posiedzeń Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych. Dodatkowo z chwilą uruchomienia portalu ORP będą prezentowane pozytywne przykłady firm, w których zastosowano produkt i przyjęto strategie prewencyjne. Aspekt zachęcania pracodawców do stosowania produktu będzie stałym i istotnym elementem w kampanii medialnej. Monitoring polega na zbieraniu dokumentacji mailowej oraz protokołów i notatek z powyższych działań.

b) niepodjęcia przez decydentów współpracy przy realizacji działań wdrażających do nurtu polityki i praktyki. Plan minimalizowania ryzyka polega na ścisłej i systematycznej współpracy w zakresie kontaktów z decydentami z wykorzystaniem możliwości i wpływów: KIW, KST oraz ekspertów NSZZ „S” i IMP w zakresie należytego przygotowania 2 spotkań, konferencji i szkolenia dla decydentów. Dodatkowo ze szczególną starannością i systematycznością będą prowadzone działania informacyjne realizowane także w ramach posiedzeń Komisji Trójstronnej, Wojewódzkich Komisje Dialogu Społecznego, Wojewódzkich i Powiatowych Rad Zatrudnienia, Rady Ochrony Pracy, Państwowej Inspekcja Pracy, Inspekcji Sanitarna, Urzędu Dozoru Technicznego i spotkań ekspertów NSZZ „S” z przedstawicielami tych instytucji. Monitoring polega na zbieraniu dokumentacji mailowej oraz protokołów i notatek z powyższych działań. Dodatkowo współpraca partnerów społecznych w ramach WCI będzie nastawiona na wypracowanie trwałych zasad przyszłej współpracy w zakresie realizacji działań wdrażających do nurtu polityki i praktyki oraz kontynuację tej współpracy po zakończeniu projektu.

Załącznik –wstępna wersja produktu finalnego oraz raport z badań pilotażowych ze względu na swoją objętość zamieszczony jest w odrębnych plikach