**WSPÓŁPRACA**

**STOWARZYSZENIA PRACOWNIKÓW SŁUŻB BEZPIECZEŃSTWA**

**I HIGIENY PRACY W ŁODZI**

**Z**

**INSTYTUTEM MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA**

**W RAMACH PROJEKTU**

**“ZWIĘKSZENIE ODPORNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW W REGIONIE MORZA BAŁTYCKIEGO POPRZEZ ELIMINOWANIE ZAGROŻEŃ PSYCHOSPOŁECZNYCH W MIEJSCU PRACY”**

**(AKRONIM „MENTAL HEALTH MATTERS”)**

*Informacje ogólne*

Projekt „Mental health matters” realizowany jest od sierpnia 2023r. do lipca 2025 r. w partnerstwie sześciu krajów nadbałtyckich. Jego koordynatorem jest Sekretariat Partnerstwa Północnego Wymiaru w Dziedzinie Zdrowia i Opieki Społecznej (NDPHS).

Strona internetowa projektu: <https://interreg-baltic.eu/project/mentalhealthmatters/>

*Opis projektu*

Społeczeństwa krajów europejskich doświadczają aktualnie wielu wyzwań związanych m.in. z wojną na Ukrainie, niepewnościami w sferze gospodarczej (w tym m.in. z inflacją), starzeniem się ludności, migracjami, zmianami klimatu. Zjawiska te, obserwowane w skali makro, są źródeł poważnych następstw i wyzwań w dla rynków i miejsc pracy (skala mezo), takich jak m.in. recesja, kurczenie i starzenie się zasobów pracy, różnorodność kulturowa personelu firm. Zarówno czynniki w skali makro, jak i mezo stanowią poważne obciążenia dla zdrowia psychicznego osób pracujących (skala mikro). W konsekwencji w populacji tej rośnie rozpowszechnienie wysokiego poziomu stresu, wypalenia zawodowego, lęku czy depresji. Te natomiast w znaczący sposób obniżają zdolność do pracy (m.in. skutkują przedwczesnym opuszczaniem rynku pracy przez pracowników), co pogłębia problemy obserwowane w skali mezo.

Zjawiska te potwierdzają wyniki badania ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, 2019). Jego autorzy wskazali ryzyka psychospołeczne jako jedno z dwóch największych wyzwań z jakimi aktualnie borykają się miejsca pracy w Europie. Inne badania pokazują, że problemy zdrowia psychicznego w populacji osób w wieku aktywności zawodowej powodują ogromne koszty dla pracodawców, pracowników i systemu ochrony zdrowia (m.in. w związku ze stratami produktywności, wysoką absencją czy fluktuacją). W połączeniu z prognozowanym niedostatkiem wykwalifikowanych zasobów pracy w Europie sytuacja ta stanowi poważne zagrożenie dla rynków pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej. Stąd ogromna potrzeba wsparcia zdrowia psychicznego populacji osób pracujących.

Identyfikacja i redukcja ryzyk dla zdrowia psychicznego w sferze pracy powinna być jednym z zadań aktorów systemu zdrowia i bezpieczeństwa (z ang. Occupational Safety and Health - OSH). Tymczasem profesjonaliści tego systemu (m.in. lekarze i pielęgniarki medycyny pracy, inspektorzy bhp) są głównie kształceni w zakresie eliminacji/ograniczania tradycyjnych zagrożeń dla zdrowia w pracy (fizycznych, chemicznych, biologicznych, ergonomicznych). Często brakuje im wiedzy, kompetencji i narzędzi do zarządzania ryzykami psychospołecznymi w miejscu pracy, wspierania pracowników doświadczających problemów zdrowia psychicznego, a także wdrażania odpowiednich interwencji profilaktycznych.

Bezpośrednim celem projektu „Mental Health Matters” jest wzmocnieniu systemów OSH w zakresie wspierania zakładów pracy w lepszym radzeniu sobie w zarzadzaniu ryzykami psychospołecznymi w krajach Morza Bałtyckiego. Ma to przyczynić się do realizacji długofalowego celu projektu, jakim jest wzmocnienie zdrowia i odporności psychicznej populacji osób pracujących tego Regionu.

Projekt „Mental Health Matters” został pomyślany w taki sposób, by w każdym kraju partnerskim opracowano temat przewodni podejmowanych działań (z ang. thematic focus), z jednej strony służący realizacji celu projektu, z drugiej - dostosowany do systemu OSH danego kraju oraz obserwowanych w nim wyzwań. Projekt zapewniać ma wspólne narzędzia (zadania), dzięki którym cel ten ma zostać osiągnięty.

W Polsce przyjęto, że działania realizowane w projekcie dotyczyć będą wsparcia zakładów pracy przez system OSH w budowaniu kultury zdrowia będącej sposobem na skuteczne przeciwdziałanie ryzykom psychospołecznym (kultura zdrowia w organizacji to wszelkie elementy środowiska pracy – w tym m.in. dotyczące zarządzania, organizacji pracy czy relacji międzyludzkich, które umożliwiają i ułatwiają dbanie o zdrowie personelu oraz nie zagrażają lecz sprzyjają dobremu samopoczuciu i zdrowiu pracowników). Omawiane podejście narzuca szerokie rozumienie systemu OSH. Tworzą go zarówno podmioty funkcjonujące wewnątrz zakładów pracy, jak i w ich otoczeniu, które z racji na uwarunkowania prawne, wewnątrzorganizacyjne lub wolnorynkowe mają potencjał we wspieraniu/wzmacnianiu zakłady pracy w budowaniu kultury zdrowia. Mowa tu więc o tradycyjnym/ugruntowanym prawnie systemie OSH (smp, bhp, sip, inspekcjach), jak i podmiotach, które wykraczają poza to wąskie rozumienie systemu (szeroko rozumiany HR w zakładach pracy – w tym m.in. menagerowie ds. benefitów, zarządzania absencją, wellbeingiem, szczęściem, employer branding, a także podmiotach w otoczeniu zakładów pracy – m.in. dostawcach usług zdrowotnych i medycznych, organizatorach szkoleń, eventów, operatorach platform internetowych wspierających zdrowie psychiczne).

Wybór wspomnianego tematu przewodniego wynika m.in. ze stawiania w zakładach pracy w naszym kraju coraz większego akcentu na salutogenetyczny model zdrowia i tym samym rozwijający się trend wellbeingu, a także specyfikę zagrożeń psychospołecznych, którymi zarządzanie w firmach wykracza poza tradycyjnie rozumianą ochronę zdrowia pracujących na rzecz kwestii związanych z zarządzaniem organizacją. W takim ujęciu niezbędne wydaje się, po pierwsze, podnoszenie świadomości pracodawców w zakresie zdrowia i jego uwarunkowań, w tym psychospołecznych czynników ryzyka, a także kształtowanie kompetencji menadżerów w zakresie zarządzania zdrowiem personelu (w tym zdrowiem psychicznym) i wzmacniania potencjałów zdrowotnych. Po drugie, budowanie kultury zdrowia powinno polegać na stymulowaniu współpracy pomiędzy pracodawcami i działami zarządzającymi zdrowiem wewnątrz organizacji a aktorami tworzącymi formalny system OSH, który jest tradycyjnie stworzony do oceny ryzyka zdrowotnego (i z tego punktu widzenia ma potencjał do identyfikacji czynników ryzyka psychospołecznego). Po trzecie, równolegle eksperci formalnego systemu OSH powinni być stymulowani systemowo i wolnorynkowo do zdobywania wiedzy i know-how w zakresie oceny ryzyka psychospołecznego. Dopiero jeśli zadziałają wszystkie wymienione mechanizmy, tj. wzmocnienie pracodawców w budowaniu kultury zdrowia, a także potrzeba po ich stronie korzystanie z usług specjalistów tradycyjnego systemu OSH kompetentnych w ocenie ryzyka psychospołecznego, w praktyce może nastąpić skuteczne zarządzanie ryzykami psychospołecznymi w zakładach pracy.

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera zaangażowany jest w dwie grupy działań w projekcie „Mental Health Matters” służących realizacji jego celu. Pierwsza grupa pn. „Lista niezbędnych udoskonaleń w politykach i edukacji OSH” polega na powołaniu w każdym z krajów partnerskich społeczności skupiających przedstawicieli głównych aktorów systemu OSH (tzw. Community of Practice - CoP). Rolą takiej społeczności ma być zidentyfikowanie potrzebnych zmian w politykach, praktykach i edukacji systemu OSH w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej na poziomie krajowym, a także zidentyfikowanie przykładów dobrej praktyki w tym obszarze. Lista ma być punktem wyjścia do podjęcia drugiej grupy działań pn. „Mapa drogowa usprawnień w politykach i edukacji systemu OSH”. W ramach tego zadania zostaną opracowane rekomendacje dotyczące potrzebnych usprawnień, w tym wskazane priorytetowe działania, a także przeanalizowane możliwości takich wdrożeń. „Mapa drogowa” będzie dokumentem pdf zawierającym rozdziały dedykowane poszczególnym krajom partnerskim oraz część wspólną – ze wskazówkami na poziomie ponadnarodowym. Ważnym zadaniem parterów projektu będzie szerokie upowszechnienie tego dokumentu.

*Zasady współpracy Stowarzyszenia w ramach powołanej w projekcie Community of Practice*

Współpraca w ramach projektu jest dobrowolna i nieodpłatna.

Powołana w ramach projektu CoP stanowić będzie platformę wymiany doświadczeń i spostrzeżeń wśród przedstawicieli głównych parterów systemu OSH w Polsce dotyczących funkcjonowania tego systemu we wspieraniu zakładów pracy w zarządzaniu ryzykami psychospołecznymi. Uczestnicy CoP będą mieli możliwość przedstawiania swoich spostrzeżeń/poglądów nt. niedostatków w danych, politykach i praktykach systemu OSH, identyfikowania i upowszechniania przykładów dobrej praktyki na tym polu, włączania się jako ciało doradcze w opiniowanie proponowanych rozwiązań na poziomie krajowym oraz potencjału (możliwości) wdrażania tych usprawnień. Będą również mogli uczestniczyć w upowszechnianiu rozwiązań wypracowanych w projekcie.