



Założenia projektu Promocja Zdrowia w Miejscu Pracy

Potrzeby polskich nauczycieli w zakresie promocji zdrowia

Jacek Pyżalski
Instytut Medycyny Pracy w Łodzi



Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy – obszary działania

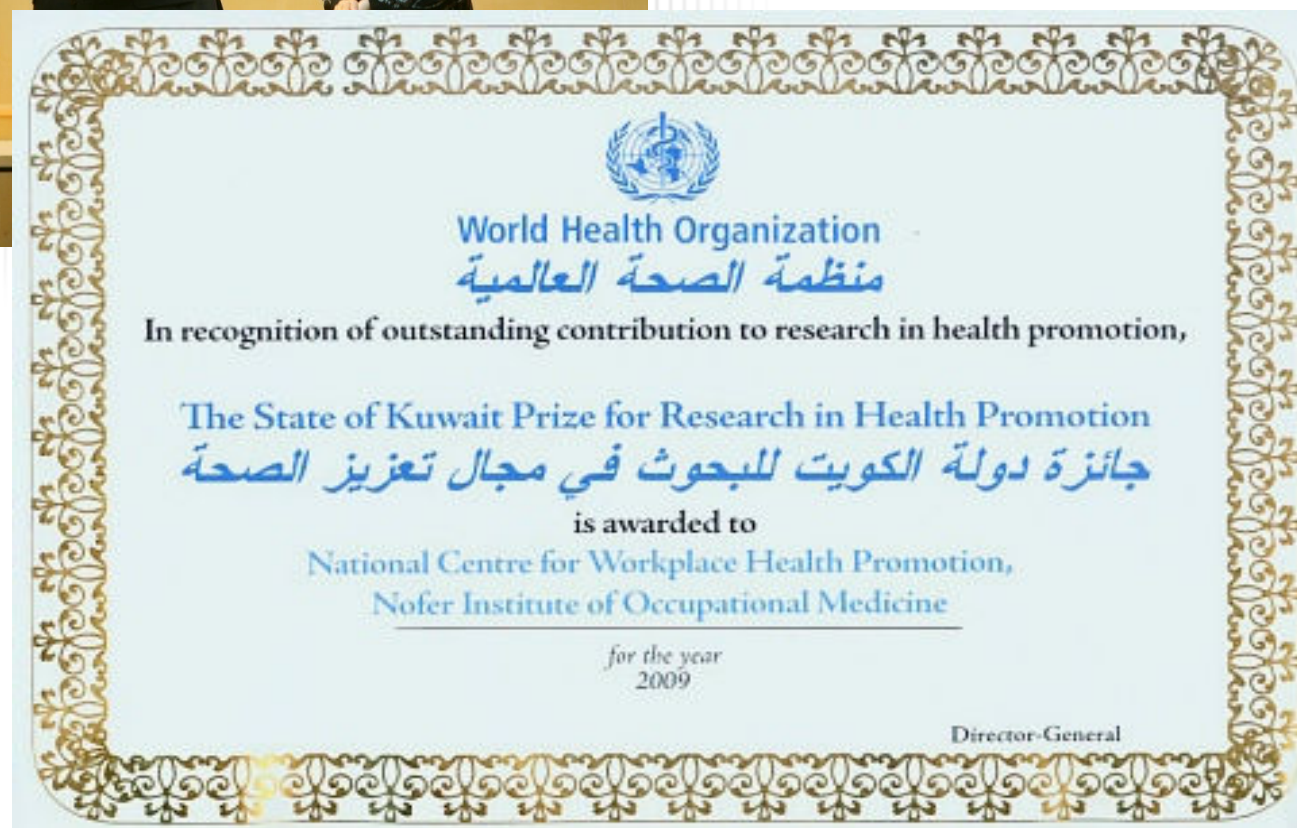
- doskonalenie naukowych podstaw promocji zdrowia
- doskonalenie metodologii wdrażania projektów prozdrowotnych w zakładach pracy
- konsultowanie i wspieranie zakładowych projektów/strategii i działań prozdrowotnych
- realizacja międzynarodowych projektów badawczych i aplikacyjnych (w ostatnich latach 17. projektów w tym w 2. jako koordynator)
- koordynacja Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy



nagroda WHO za
wybitny wkład w
badania promocji
zdrowia pracujących

**62 sesja
Światowego
Zgromadzenia
Zdrowia**

**Pałac Narodów,
Genewa,
21 maja 2009**





Książka



Publikacja omawia badania zrealizowane przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi na losowej próbie ponad 1200 nauczycieli szkół publicznych z całego kraju. W książce przedstawiono wyniki aktualnej diagnozy stanu pozytywnych (salutogennych) i negatywnych (stresorów) czynników środowiska pracy nauczycieli. Dane uzupełniono o analizę jakości relacji nauczyciel – uczeń, także w zakresie przemocy w tym wymiarze. Omówiono również konsekwencje oddziaływania warunków pracy na nauczycieli, w tym poziom wypalenia zawodowego. Publikacja zawiera także propozycje praktycznych rozwiązań w kwestii redukcji ujemnego wpływu środowiska pracy nauczyciela na jego dobrostan.

Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli

pod redakcją
Jacka Pyżalskiego
i Doroty Merecz



Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli



**Pomiędzy wypaleniem
zawodowym
a zaangażowaniem**



9788375874822

impuls

Zamówienia prosimy kierować na adres:
Oficyna Wydawnicza „Impuls” – Dział Handlowy
tel./fax: (12) 422 41 80, 422 59 47
e-mail: impuls@impulsoficyjna.com.pl
www.impulsoficyjna.com.pl



impuls

impuls



Strategie polityki zdrowotnej średnich i dużych firm

- ustalenia z badań reprezentatywnych

| <i>Jak można określić aktualną sytuację w firmie, dotyczącą troski o zdrowie personelu?</i> | 2010 | rok | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | '06 | '01 | '00 |
| firma realizuje tylko te działania, które wymagane są od pracodawcy w aktualnie obowiązujących przepisach | 60 | 59 | 39 | 46 |
| oprócz realizacji wymagań prawnych, firma podejmuje także dodatkowe działania na rzecz zdrowia personelu | 40 | 41 | 61 | 54 |
| Ogółem N = (100%) | 1000 | 600 | 209 | 753 |

Tylko 1/3 firm ma jakikolwiek dokument o jej polityce dot. zdrowia



Dlaczego firmy podejmują działania prozdrowotne?

| Powody działań nieobligatoryjnych / Rok | '00 | '01 | '06 | '10 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Pracodawca chce dobrze zadbać o zdrowie pracowników | - | - | 86 | 85 |
| Chęć ograniczenia kosztów związanych z absencją i wypadkami | 22 | 16 | 71 | 79 |
| Dążenie do wzrostu wydajności, jakości produkcji lub usług | 31 | 32 | 61 | 68 |
| Sposób wzmocnienia relacji społecznych i morale pracowników | - | - | 61 | 67 |
| Pracodawca nie chce zmieniać wieloletniej tradycji | 49 | 48 | 65 | 63 |
| Efekt osobistej postawy kogoś z zarządu (dyrektora, prezesa) | - | - | 41 | 58 |
| Zaangażowanie i pasja kogoś z firmowych specjalistów np. bhp | 23 | 24 | 32 | 54 |
| Chęć budowania dobrego publicznego wizerunku firmy | 37 | 38 | 45 | 49 |
| Element polityki korporacyjnej, której podlega firma | - | - | 27 | 29 |
| Firma otrzymała korzystną ofertę na usługi prozdrowotne | - | - | 21 | 17 |
| Firma traktuje te działania jako rodzaj dodatku do zarobków | - | - | 36 | 14 |
| Działania zostały wymuszone przez pracowników | 22 | 22 | 14 | 13 |



Możliwe ukierunkowania polityk zdrowotnych

| Typ działań | Ukierunkowanie / cele | Przykłady |
|--------------------------|--|---|
| Leczniczopomocowe | zapewnienie pracownikom opieki med., pomoc w zmaganiu z problemem | sponsorowanie specjalistycznej opieki medycznej, psychoterapii dla osób uzależnionych, nikotynowej terapii zastępczej |
| Profilaktycznomedyczne | med. zabezpieczenie przed chorobą, wykrycie zachorowań, ocena ryzyka | badania poziomu cholesterolu, mammografia, szczepienia |
| Środowiskowotechniczne | poprawa warunków materialnego środowiska pracy, zabezpieczenie pracowników przed narażeniami | ograniczenia emisji hałasu, ergonomiczne dostosowanie stanowisk komputerowych, wyposażenie pracowników w ochrony osobiste |
| Behawioralne | uzyskanie „poprawnych” zachowań personelu (za pomocą nagród i/lub kar) | kontrole przestrzegania zakazu palenia, monitoring trzeźwości, nagrody za stosowanie ochron osobistych, za niepalenie w pracy |
| Edukacyjne | zwrócenie uwagi na problem, dostarczenie wiedzy, rozwój umiejętności | warsztaty umiejętności radzenia sobie ze stresem, wykłady o przyczynach wybranych chorób, ulotki o sposobach zabezpieczania się |
| Skierowane na styl życia | stymulacja do i ułatwienia dla prozdrowotnego stylu życia pracowników (i ich rodzin) | organizacja imprez rekreacyjnych, udostępnienie obiektów sportowych, modyfikacja menu w bufetach pracowniczych |
| Spółecznoorganizacyjne | sprzyjające zdrowiu relacje społeczne i mechanizmy organizacyjne | prozdrowotne polityki zarządzania, systemy monitoringu czynników zdrowia, komunikacja wewnętrzna ułatwiająca współdecydowanie o funkcjonowaniu firmy, struktury zarządzające sprawami zdrowia |



Co rzeczywiście firmy robią dla zdrowia?

| Treść nieobligatoryjnych działań | '00 | '01 | '06 | '10 |
|--|-----|-----|-----|-----|
| Dbłość o estetykę i wygodę pomieszczeń socjalnych | 49 | 45 | 53 | 69 |
| Modyfikacje stanowisk pracy wykraczające poza bhp | 31 | 34 | 36 | 53 |
| Szczepienia ochronne, gł. przeciw grypie i WZW | 47 | 46 | 47 | 49 |
| Organizowanie zajęć sportowych dla pracowników | 42 | 41 | 41 | 43 |
| Zmiany w organizacji i zarządzaniu redukujące stres | - | - | 27 | 32 |
| Bad. profilaktyczne, poza wstępnymi i okresowymi | 43 | 44 | 31 | 29 |
| Usługi lecznicze i rehabilitacyjne fundowane przez firmę | 25 | 24 | 25 | 28 |
| Szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem | 13 | 6 | 23 | 25 |
| Edukacja zdrowotna, niezwiązana z bhp | 27 | 16 | 12 | 19 |
| Promocja zdrowego odżywiania | - | - | 7 | 10 |
| Pomoc osobom nadużywającym alkohol | 12 | 7 | 9 | 9 |
| Rozwiązywanie problemu palenia tytoniu | 45 | 33 | - | - |
| Żadne z powyższych działań | 14 | 15 | 12 | 17 |



Ochrona a promocja zdrowia – porównanie (2)

- Akcyjność i izolacja działań (bhp, medycyna, fundusz socjalny)
- Logistycznie proste działania
- Dodatkowy koszt, do cięcia w kryzysie
- Systematyczność działań, integracja w ramach spójnej strategii
- Działania wymagające przygotowań, współpracy, przełamywania rutyny
- Inwestycja w rozwój (zwrot odłożony, zwielokrotniony)



Dlaczego firmy rzadko realizują pz?

| Utrudnienie / Rok | '00 | '01 | '06 | 2010 |
|--|------------|------------|------------|-------------|
| brak środków finansowych na tego typu cele | 65 | 64 | 39 | 40 |
| małe zainteresowanie pracowników sprawami zdrowia | 20 | 14 | 24 | 32 |
| niedostatek rozwiązań systemowych, które by zachęcały firmy do troski o zdrowie personelu | 50 | 54 | 28 | 18 |
| brak dobrej oferty na usługi zdrowotne ze strony zewnętrznych firm i specjalistów | 15 | 12 | 14 | 15 |
| niedostatek informacji i materiałów na temat znaczenia promocji zdrowia dla firmy | 20 | 23 | 11 | 11 |
| zaabsorbowanie kadry zarządzającej realizacją innych ważnych celów | 21 | 21 | 17 | 11 |
| brak w przedsiębiorstwie osób, które dobrze zorganizują działania i programy zdrowotne | - | - | 8 | 10 |
| brak przeszkód | 6 | 5 | 28 | 21 |



Ramy formalne

- Badania zrealizowano w ramach projektu nr 1.R.06 pt.:

Pozytywne i negatywne elementy psychospołecznego środowiska pracy w szkole przemoc w relacji nauczyciel – uczeń

- Finansowanie: Program Wieloletni Narodowego Centrum, Badań i Rozwoju pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”

Zespół realizujący – IMP w Łodzi

- dr J. Pyżalski, dr E Korzeniowska, dr P. Puchalski (Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy)
- dr D. Merecz, dr A. Mościcka, mgr M. Drabek (Zakład Psychologii Pracy)
- dr Z. Józwiak (Zakład Fizjologii Pracy i Ergonomii)

Dlaczego taki projekt?

- Profesje pomocowe – dobrostan psychospołeczny przekłada się na jakość pracy (relacji międzyludzkich)
- „Atomizacja” problematyki psychospołecznych warunków pracy nauczycieli
- Brak kompleksowej diagnozy na reprezentatywnej próbie
- Poważne dyskusje systemowe (ale oczywiście też potoczne/medialne) i dyskusje nad rozwiązaniami praktycznymi często w oparciu o stereotypy (np. selekcja negatywna), a nie badania
- Problem relacji nauczyciel-uczeń: częste przejawy paniki moralnej
- Wcześniejsze doświadczenia badawcze

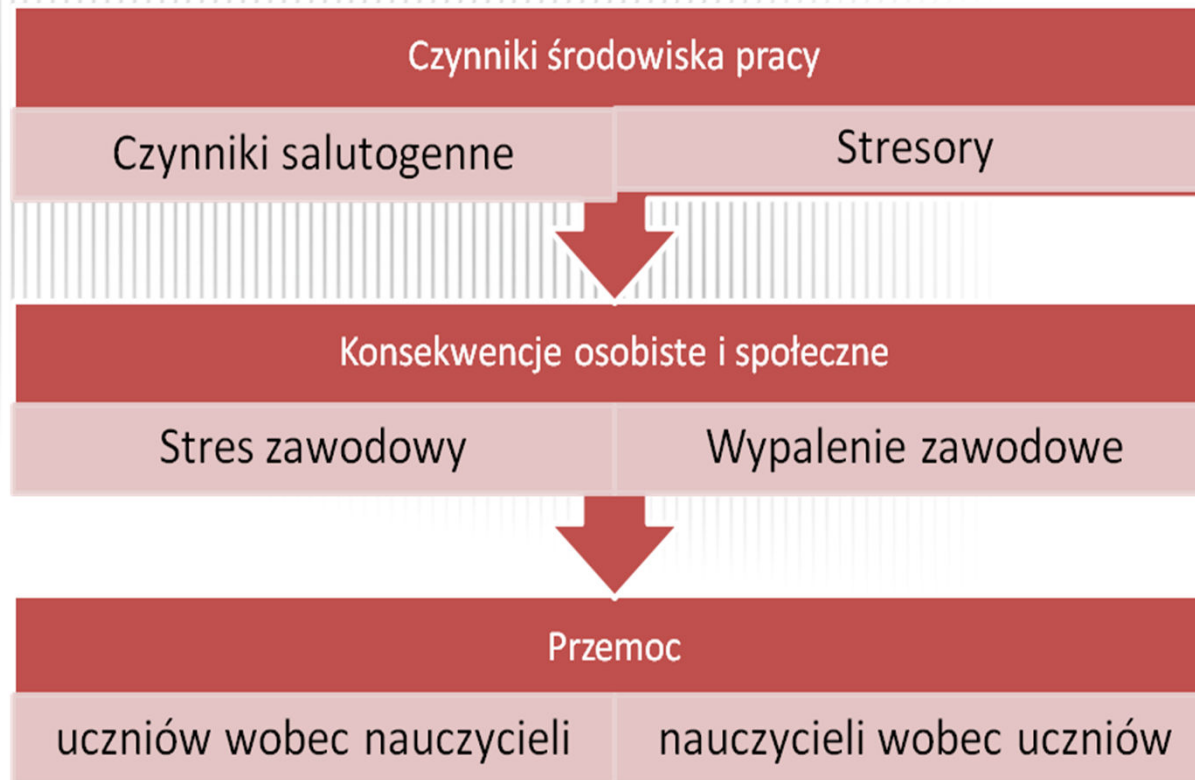
Jak badaliśmy?

- Reprezentatywna ogólnopolska próba (**N=1214**)
- Na pierwszym etapie losowano placówki. Na drugim etapie doboru wylosowano nauczycieli. Operatem doboru była lista nauczycieli w wylosowanych szkołach. Dobór nauczycieli nastąpił według schematu losowego prostego z jednakowym prawdopodobieństwem wyboru.
- Pełen etat
- **85,24%** próby kobiety, a **14,76%** – mężczyźni.
- Średni staż pracy w oświacie wynosił 16,2 lat ($SD = 9,25$).

Jak badaliśmy?

- Przeszkoleni ankieterzy wyspecjalizowanej firmy badawczej (PBS DGA z Sopotu) prowadzili wywiady z wylosowanymi nauczycielami. Wywiady odbywały się na terenie szkół i trwały zwykle po kilkadziesiąt minut każdy. Braki danych w poszczególnych pytaniach nie przekraczają 2%. Odsetek odmów udziału w badaniu był niższy niż 1%.

Podstawowy model badawczy





Stresory

1. Brak wsparcia społecznego

- ze strony współpracowników
- ze strony przełożonych

2. Złe fizyczne warunki pracy

- związane z pomieszczeniami socjalnymi
- związane z bezpośrednim miejscem pracy

3. Nieprawidłowa organizacja pracy

- na poziomie makro
- na poziomie placówki oświatowej

4. Nieprawidłowe relacje z rodzicami uczniów

- trudności komunikacyjne
- negatywne emocje

5. Narażenie na agresję ze strony przełożonych i współpracowników

- agresja nie spełniająca cech mobbingu
- agresja o charakterze mobbingu



Czynniki salutogenne

1. Wsparcie społeczne

- ze strony współpracowników
- ze strony przełożonych

2. Dobra organizacja pracy

- na poziomie placówki oświatowej

3. Prawidłowe relacje z rodzicami uczniów

- otrzymywanie wsparcia w działaniach dydaktycznych i wychowawczych

4. Wysokie poczucie osiągnięć

- związane z efektami pracy



Przemoc

1. Niewłaściwe zachowania uczniów

- doświadczane przez konkretnego nauczyciela na jego zajęciach
- w określonym czasie
- także agresja bezpośrednia i pośrednia

2. Dyrektywne przekonania nauczyciela

- związane ze stosowaniem kary cielesnej w placówkach oświatowych
- związane z innymi metodami utrzymania dyscypliny w szkole



Narzędzia badawcze

- Gotowe skale – KOZP, MDM, MBI
- Nowe narzędzia dot. obszarów, które wcześniej nie były szczegółowo badane.
- Psychometryczne właściwości skal
- Przyjęty poziom Istotności statystycznej ($p < 0,05$)/dokładność



Od teorii do praktyki

- Rozwiązania przeciwdziałające niekorzystnemu wpływowi pracy na nauczyciela
- Poziom jednostkowy i organizacyjny



Wybrane wyniki



Ranking stresorów

1. **Zbyt małe zarobki w stosunku do nakładu pracy**
2. **Programy/ plany nauczania przeładowane**
3. **Mały wpływ na to co realizuję w placówce**
4. **Stan pomieszczeń socjalnych**
5. **Zbyt dużo uczniów**
6. **Rywalizacja**
7. **Brak wsparcia przełożonych**
8. **Brak wsparcia ze strony współpracowników**



Konsekwencje

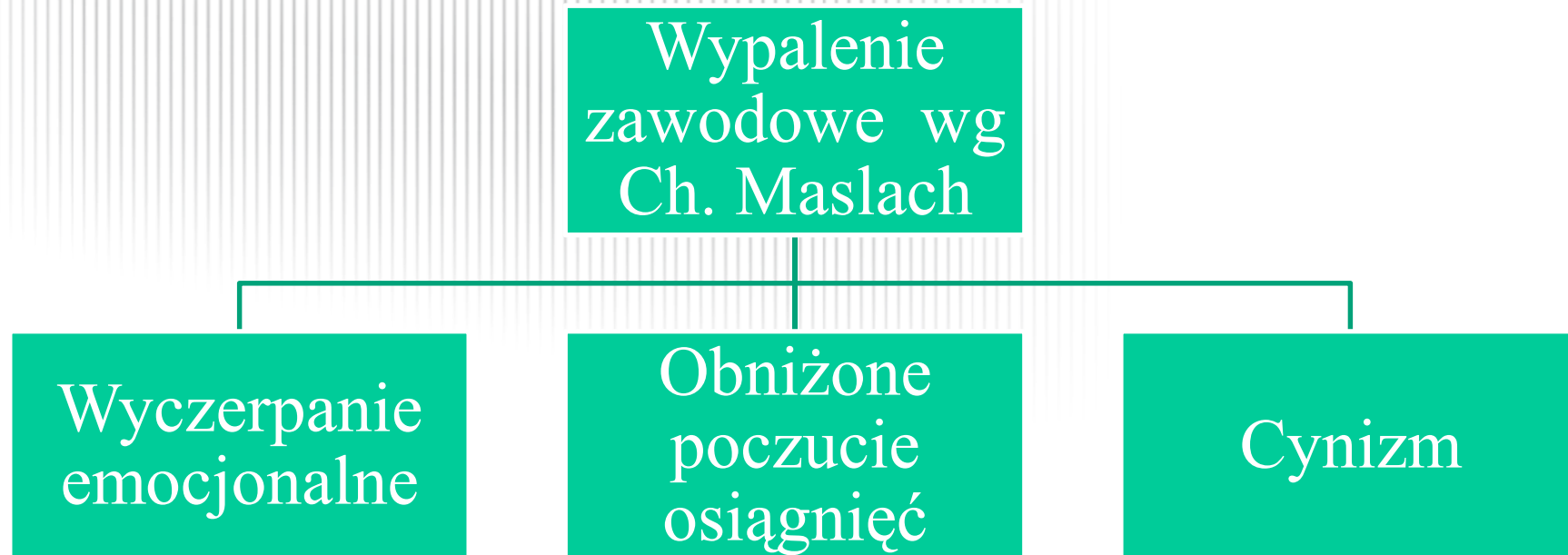


Subiektywne odczuwanie obciążeń

| | Zdecydowanie tak | Raczej tak | Raczej nie | Zdecydowanie nie | Trudno powiedzieć |
|---|------------------|------------|------------|------------------|-------------------|
| Czy zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniem że obciążenia w zawodzie nauczyciela są relatywnie wyższe niż w innych zawodach? | 48 | 38 | 6 | 2 | 6 |



Wypalenie zawodowe





Wypalenie zawodowe

| | CAŁA PRÓBA | | KOBIETY | | MĘŻCZYŹNI | |
|---------------------------------|------------|------------------------|---------|------------------------|-----------|------------------------|
| | Średnia | Odchylenie standardowe | Średnia | Odchylenie standardowe | Średnia | Odchylenie standardowe |
| Wyczerpanie emocjonalne | 9,32 | 6,26 | 9,38 | 6,35 | 8,97 | 5,71 |
| Cynizm | 4,47 | 4,59 | 4,34* | 4,53* | 5,24* | 4,87* |
| Obniżone osobiste zaangażowanie | 27,26 | 6,93 | 27,36 | 6,92 | 26,72 | 6,98 |



Brak Sensu Pracy

- Efekty i czas oczekiwania na nie
- Koncepcja egzystencjalna wypalenia zawodowego A. Pines
- Kwestionariusz KOZP
- Wg norm **22%** nauczycieli ma wyniki wysokie

Interpretacja

- Wyniki nie są alarmujące w relacji do innych grup zawodowych w Polsce
- Średnia nie wystarczy – por. wcześniejsze wyniki badań
- Wyniki są wysokie na tle innych krajów
- Generalnie brak związków z wiekiem i stażem pracy (wyjątek poczucie osiągnięć osobistych)
- Brak różnic między placówkami (wyj. szkoły podstawowe)

Zaangażowanie

- ...przeciwieństwo wypalenia zawodowego traktuje się zaangażowanie (*workengagement*) rozumiane jako pozytywny, związany z pracą stan charakteryzujący się energią działania (*vigor*) oraz poświęceniem (*dedication*) swoim obowiązkom zawodowym. Poświęcenie pojmuje się tutaj jako poczucie znaczenia, entuzjazmi chęć podejmowania wyzwań (Hakanen i in., 2006). Zatem energetyczność można traktować jako przeciwieństwo wyczerpania emocjonalnego, a poświęcenie jako przeciwieństwo depersonalizacji (cynizmu) (Hakanen i in., 2006).



Fizyczne warunki pracy



Pomieszczenia i wyposażenie

| | nie | tak |
|---|-----|-----|
| Korytarze lub schody w szkole są wąskie i panuje na nich ścisk. | 78% | 22% |
| Pokój nauczycielski jest niewystarczająco duży, aby wszyscy podczas przerw czuli się wygodnie. | 67% | 33% |
| W szkole nie mam odpowiednich mebli, żeby przechować potrzebne materiały lub przedmioty osobiste. | 75% | 25% |
| Meble, z których korzystam w szkole są niewygodne (np. źle wyprofilowane krzesło). | 82% | 18% |



Hałas i oświetlenie

| | nie | tak |
|--|-----|-----|
| Podczas pracy w szkole jestem często narażony na dotkliwy hałas. | 37% | 63% |
| Pomieszczenia, w których pracuję w szkole są źle oświetlone. | 89% | 11% |
| Pomieszczenia, w których zwykle pracuję charakteryzują się złymi warunkami klimatyzacyjnymi (panuje w nich np. zbyt wysoka lub niska temperatura, brak jest świeżego powietrza). | 89% | 11% |



Higiena i stan pomieszczeń sanitarnych/socjalnych

| | nie | tak |
|--|-----|-----|
| Toalety dla personelu są w kiepskim stanie technicznym. | 84% | 16% |
| Czystość pomieszczeń, w których muszę pracować pozostawia wiele do życzenia. | 85% | 15% |
| Brak jest w toaletach dla personelu niezbędnych środków czystości. | 89% | 11% |
| Estetyka stołówki szkolnej jest kiepska. | 87% | 13% |



Wsparcie społeczne



Ze strony dyrektora

| Mój dyrektor jest osobą która | nieprawda | prawda |
|--|-----------|--------|
| Wpiera gdy mam problemy osobiste | 14% | 86% |
| Sprawiedliwie ocenia pracę | 14% | 86% |
| Liczy się z moją opinią | 12% | 88% |
| Rozmawia ze mną o moich problemach zawodowych | 11% | 89% |
| Dobrze organizuje pracę personelu | 10% | 90% |
| Sensownie doradza w sprawach zawodowych | 8% | 92% |
| Dostosowuje doskonalenie zawodowe do potrzeb nauczycieli | 9% | 91% |
| Wspiera w trudnych sytuacjach z rodzicami | 9% | 91% |
| Zapewnia odpowiednie wyposażenie szkoły | 7% | 93% |
| Jest prawdziwie zaangażowana w swoją pracę | 6% | 94% |



Ze strony innych nauczycieli

| Jak wielu kolegów z pracy | większość | nieliczni | nikt |
|---|-----------|-----------|------|
| Pożycza materiały, książki potrzebne do pracy | 73% | 26% | 1% |
| Wysłucha, pocieszy gdy mam problemy z uczniami | 70% | 28% | 2% |
| Wspiera młodych nauczycieli | 73% | 27% | 0% |
| Udziela przydatnych rad | 69% | 30% | 1% |
| Aktywnie pomaga gdy mam kłopoty z uczniami | 59% | 40% | 1% |
| Cieszy się z moich sukcesów | 59% | 39% | 2% |
| Pomaga w pracy w trudnych sytuacjach osobistych | 57% | 41% | 2% |
| Pomaga gdy trzeba wykonać większą pracę na rzecz szkoły | 48% | 49% | 3% |
| Cieszy się moim zaufaniem | 42% | 55% | 3% |
| Jest autorytetem w zawodzie | 59% | 39% | 2% |
| Ma inspirujące pomysły dydaktyczne i wychowawcze | 50% | 49% | 1% |



Mobbing i wrogie zachowania



DEFINICJE:

Wg. **Leymanna** mobbing to

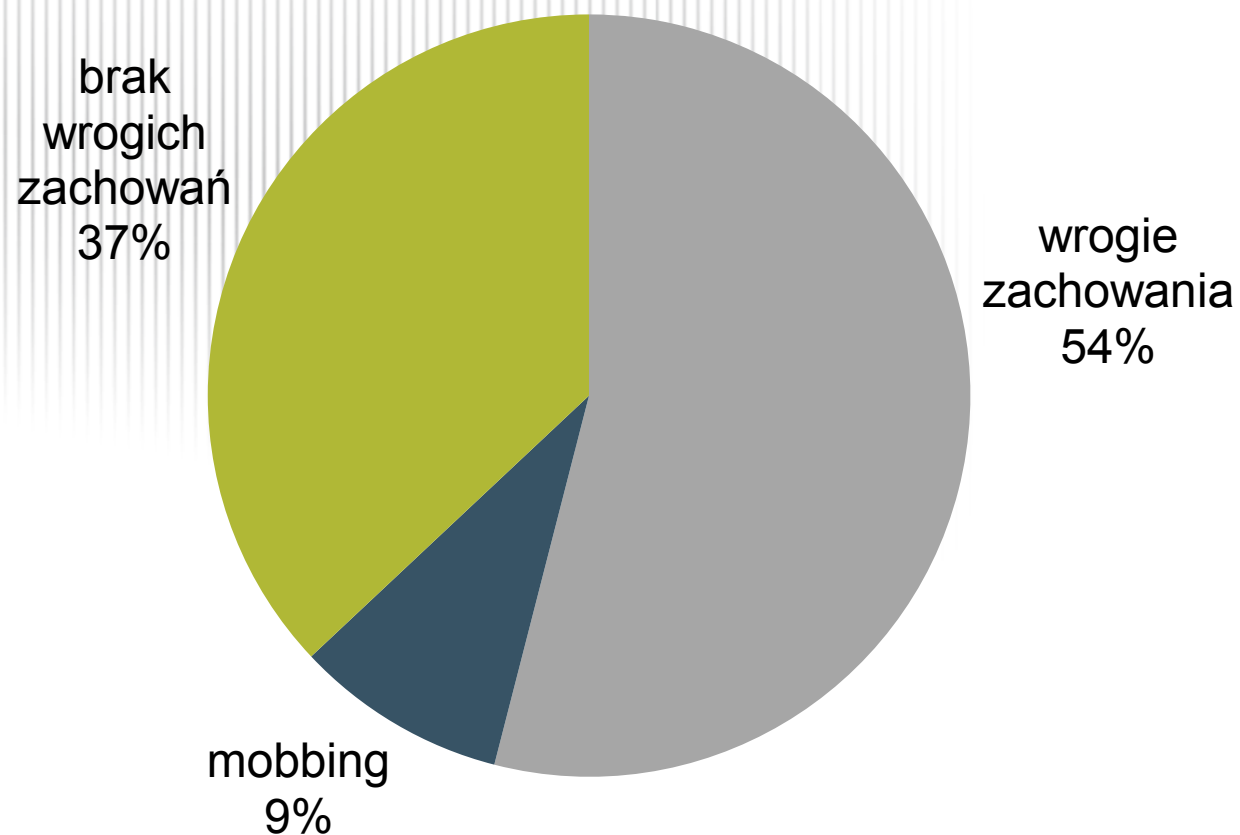
„terror psychiczny w miejscu pracy, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku, itd.) systematycznie podtrzymywane przez jedną, bądź kilka osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej jej obronę.

Działania te zdarzają się często (co najmniej raz w tygodniu) i trwają przez dłuższy okres czasu (co najmniej pół roku).

Z uwagi na czas trwania i częstość, maltretowanie to skutkuje zaburzeniami w sferze psychiki, zdrowia fizycznego i funkcjonowania społecznego ofiary.” (*Leymann, 1996*)



Procentowy rozkład narażenia badanych nauczycieli na wrogie zachowania i mobbing





Slusarzcyk Kaml
negatywne

25.08. Rozmowa, przesłuchanie
30.10. Rozmowa, przesłuchanie
19.11. Rozmowa
16.11. Przesłuchanie w celu; nie reaguje
na wspomnienie
23.11. Je no leki.

24.11. Przesłuchanie, rozmowa
26.11. Standardne rozmowa no leki
1.12. Przesłuchanie w celu
Nie reaguje na wspomnienie
11.12. Nie reaguje na wspomnienie recepty
14.12. Wyprawa wulgarny i ciemne
leki
1.12. Przesłuchanie w celu, nie
reaguje na wspomnienie
1.12. Mulgama gesty w celu leki

12. Zrobił z banana telefon i
włożył je przez niego rozmawia

12. Coś leki, którym, myślałem
włosy, który, który
coś rozmowy; brak reakcji
na wspomnienie

Wyciągamy
Karteczki.pl



| | zdecydowanie tak | raczej tak | raczej nie | zdecydowanie nie |
|---|------------------|------------|------------|------------------|
| Stosowanie kar cielesnych w szkole powinno być zabronione w każdej sytuacji. | 69 | 21 | 7 | 3 |
| Nauczyciel powinien mieć więcej środków do dyscyplinowania uczniów. | 46 | 39 | 10 | 4 |
| Problemy wychowawcze wynikają z tego, że uczniowie mają więcej praw od nauczycieli. | 39 | 33 | 20 | 8 |
| Są uczniowie w stosunku do których działają jedynie ostre słowa lub krzyk. | 20 | 44 | 26 | 10 |
| Aby w szkole panował porządek uczeń powinien chociaż trochę bać się nauczyciela. | 17 | 33 | 33 | 17 |
| Są uczniowie w stosunku do których kary cielesne wydają się być jedyną metodą. | 11 | 19 | 23 | 47 |



Co trzeci nauczyciel czuje się
zmęczony psychicznie po
spotkaniach z rodzicami uczniów i
uważa, że rodzice uczniów nie
wspierają pracy szkoły



Podsumowanie

- Konsekwencje – nie alarmujące globalnie, jednak poważne w przypadku konkretnych osób, placówek
- Poważne problemy, np. mobbing dotyczą co piątego/co dziesiątego nauczyciela
- Otwarcie na działania z zakresu promocji zdrowia w różnej skali