



Opinia
Prezesa Agencji Oceny Technologii Medycznych
nr 5/2011 z dnia [REDAKCYJNA] o projekcie programu zdrowotnego
„Program prozdrowotny w zakresie zapobiegania chorobom
odstresowym”

Po zapoznaniu się z opinią Rady Konsultacyjnej uważam, że projekt programu zdrowotnego „Program prozdrowotny w zakresie zapobiegania chorobom odstresowym”, realizowanego przez Zarząd Województwa [REDAKCYJNA], dotyczy istotnego problemu zdrowotnego i mógłbym wyrazić o nim pozytywną opinię pod warunkiem zagwarantowania praw autorskich Pani dr [REDAKCYJNA], a także zmiany grupy docelowej na kadrę kierowniczą oraz zmiany czasu realizacji na dwa 3 godzinne moduły.

Problematyka stresu związanego z pracą zawodową jest dobrze znana i opisana w literaturze. Badania udowodniły, że stres w pracy jest związany z chorobami naczyniowo-sercowymi, chorobami mięśniowo-szkieletowymi, problemami immunologicznymi, oraz psychologicznymi, takimi jak niepokój czy depresja. Wiąże się z tym wysoka absencja, duża rotacja personelu, nieterminowość, problemy dyscyplinarne, przypadki molestowania, obniżona wydajność, wypadki, błędy oraz zwiększone koszty odszkodowań lub opieki zdrowotnej. Problem jest powszechny, a stres odczuwany w środowisku pracy jest w centrum zainteresowania wielu organizacji międzynarodowych (WHO, UE) i krajowych. Stosuje się wiele programów nakierowanych na redukcję stresu w pracy, a podzielić je można wg następującego klucza: prewencja pierwszego stopnia, która poświęcona jest usuwaniu potencjalnych przyczyn stresu; prewencja drugiego stopnia, która koncentruje się na modyfikacji reakcji jednostki na pojawiające się sytuacje stresowe, oraz prewencja trzeciego stopnia, która ma za zadanie obniżyć poziom negatywnych skutków stresu (zarówno w kontekście indywidualnym, jak i organizacyjnym), które pojawiły się w wyniku nieskutecznej kontroli na etapie pierwszym i drugim.

Dowody naukowe oraz opinie ekspertów wskazują, że programy zapobiegania i redukcji stresu (zarówno na poziomie organizacji pracy, jak i pojedynczego pracownika) w pracy są skuteczne i powinny być realizowane.

Obecnie aktualne, ale nierealizowane, są postulaty Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Mówią one m.in., że każda organizacja, której zależy na zapewnieniu swoim pracownikom jak najlepszej fizycznej i psychospołecznej kondycji, powinna posiadać procedury służące zachowywaniu zdrowia i bezpieczeństwa pracy, a wśród nich także procedury służące radzeniu sobie ze stresem zawodowym. Poziom odczuwania stresu wśród pracowników powinien być systematycznie monitorowany. Przeciwdziałanie stresowi powinno uwzględniać zarówno cele zakładu, jak i potrzeby pracowników.



Projekt ocenianego programu przewiduje ochronę zdrowia pracowników przed skutkami chorób odstresowych, realizowaną poprzez:

- zapoznanie uczestników z objawami stresu oraz konsekwencjami dla zdrowia,
- zrozumienie działania stresu i zidentyfikowanie mechanizmów radzenia sobie z nim,
- poznanie związku między cechami osobowości a stresem zawodowym,
- nabycie umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Program skierowany jest do 300 osób wykonujących pracę o dużym obciążeniu psychospołecznym z terenu [REDAKTOWANE] i województwa [REDAKTOWANE]. Potencjalni odbiorcy zostaną powiadomieni poprzez lokalne media, strony internetowe oraz informacje rozesłane do zakładów pracy. Miasto [REDAKTOWANE] charakteryzuje się należącymi do najwyższych w kraju wskaźnikami zachorowalności z powodu stresu i zaburzeń somatoformicznych.

Program ma być realizowany przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, Centrum Profilaktyczno-Lecznicze w [REDAKTOWANE], w formie wykładów, warsztatów oraz ćwiczeń psychologicznych, przez personel wybrany w drodze konkursu. Projekt zawiera plan szkoleń oraz informację nt. zakresu wiedzy przekazywanej uczestnikom. Program realizowany będzie w formie 6-godzinnych bloków edukacyjnych. Eksperti kliniczni sugerowali, że program mógłby być rozszerzony o moduł dla kadry kierowniczej.

Nie przedstawiono wystarczających danych do oceny budżetu programu. Projekt zakłada finansowanie ze środków budżetu Województwa [REDAKTOWANE] w kwocie 105 000 złotych dla 300 osób, ale brak danych dotyczących kosztów poszczególnych składowych programu.

Projekt przewiduje monitorowanie efektów oraz późniejszą ocenę efektywności programu w postaci m.in. analizy anonimowych ankiet wypełnianych przez uczestników przed i po szkoleniu. Dane te mają być wykorzystane w późniejszej ocenie programu i przygotowaniu sprawozdania merytorycznego.

Przedstawiony program został opracowany i jest rekomendowany przez Zakład Psychologii Pracy IMP. Został on przedstawiony w publikacji dr [REDAKTOWANE], kierownik Pracowni Stresu Zawodowego. Za wskazaniem Rady wyrażam nadzieję, że realizacja programu nie narusza praw autorskich.

Podsumowując, program dotyczy problemu bardzo ważnego i mało znanego. Jest dobrze zdefiniowany, ma trwać rok, ma źródło finansowania i realizatorów. Metaanalizy sugerują skuteczność szkoleń w zakresie profilaktyki i przeciwdziałania stresowi. Najważniejszą rolę w profilaktyce stresu odgrywa organizacja pracy i sposób zarządzania pracownikami.

Wydaje się, że grupa docelowa powinna obejmować głównie kadre kierowniczą, więc należy zmienić sposób rekrutacji do szkoleń z otwartego (ogłoszenia, prasa, radio) na celowany. Rekrutować należy kadre kierowniczą wybranych dużych zakładów pracy. Umożliwi to szkolenie kluczowych osób oraz odległą ocenę skutków szkolenia, które w następnym etapie można rozszerzyć na pracowników niższych szczebli. Z doświadczeń Pracowni Psychologii Pracy, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wynika zasadność krótkotrwałych szkoleń 2x 4 godz., więc warto rozważyć rozdział 6 godz. na 2 x 3 godz.