

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Psichosocialinės rizikos valdymas labai mažose ir mažosiose Europos įmonėse:

Trečiosios Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką (ESENER 2019) kokybiniai įrodymai

Santrauka



Autoriai: Andrea Broughton, Marianna Georgallis, Jagoda Gregulska, Alicja Owdziej, Menno Wester („Ecorys“) ir Andrew Howard („Oxford Research“).

Projektą administravo: Malgorzata Milczarek, Xabier Irastorza, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

Šią ataskaitą užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Santrauką, įskaitant bet kokią joje išreikštą nuomonę ir (arba) pateiktas išvadas, parengė tik autoriai ir jos turinys nebūtinai atitinka EU-OSHA nuomonę.

Nei Europos agentūra, nei joks jai atstovaujantis asmuo negali būti laikomas atsakingu už toliau pateiktos informacijos panaudojimą.

© Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2023

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Norint naudoti arba dauginti nuotraukas arba kitą medžiagą, kurios autorių teisės priklauso ne EU-OSHA, būtina gauti tiesioginį autorių teisių turėtojų leidimą.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą yra internete (<http://europa.eu>).

Santrauka

Šioje ataskaitoje pateikiamos pagrindinės tyrimo dėl psichosocialinės rizikos valdymo Europos labai mažose ir mažosiose įmonėse išvados, pagrįstos kokybiniais įrodymais, gautais surengus pokalbius šešių šalių (Danijos, Ispanijos, Kroatijos, Lenkijos, Nyderlandų ir Vokietijos) įmonėse, dalyvavusiose trečiojoje Europos įmonių apklausos apie naują ir kylančią riziką apklausoje (ESENER 2019).

Pagrindinis šio tyrimo tikslas buvo išnagrinėti, kaip įmonėse, visų pirma labai mažose ir mažosiose įmonėse, valdomi psichosocialinės rizikos veiksniai, siekiant geriau suprasti, kokios priemonės padeda valdyti šiuos rizikos veiksnius. Konkretesni šio tyrimo tikslai buvo:

- papildyti ESENER 2019 apklausos rezultatus pateikiant papildomą informaciją, padedančią išsiaiškinti, kaip labai mažose ir mažosiose įmonėse organizuojamas psichosocialinės rizikos valdymas, kokios to priežastys ir motyvai, įskaitant tai, kas pasiteisina;
- suteikti kuo daugiau informacijos apie tai, kaip psichosocialinės rizikos valdymas formuojamas atsižvelgiant į aplinkybes, kuriomis įmonės veikia. Tai gali apimti tokius aspektus kaip nacionaliniai ypatumai, ekonominiai veiksniai ir su darbu susiję klausimai;
- padėti apibūdinti įmonių tipologiją, remiantis tuo, kaip psichosocialinės rizikos veiksniai valdomi darbo vietos lygmeniu.

Šio tyrimo išvados yra pagrįstos pokalbiais su šešių šalių, kuriose buvo atliktas tyrimas, labai mažų ir mažųjų įmonių vadovais ir darbuotojais. Pokalbiai buvo atliekami naudojant standartinį klausimyną. Taip pat buvo atliktas papildomas tyrimas šalių lygmeniu, siekiant pagrįsti ir patvirtinti pokalbių metu padarytas išvadas. Remiantis šalių lygmeniu atliktu tyrimu, buvo parengtos šešios nacionalinės ataskaitos, kurios pridedamos prie šios ataskaitos santraukos.

Pagrindinės tyrimo išvados

- Šio tyrimo metu dažniausiai nurodyti psichosocialinės rizikos veiksniai visose šalyse ir visų sektorių labai mažose ir mažosiose įmonėse buvo **didelis darbo krūvis, griežti terminai ir darbas su reikliais klientais**. Šiame tyrime dalyvavusių šalių, kurių ekonominė padėtis yra silpnesnė, pvz., Kroatijos ir Lenkijos, įmonių apklausti darbuotojai dažniau užsiminė apie baimę netekti darbo kaip apie pagrindinį psichosocialinės rizikos veiksnį. Priešingai, šalių, kurių ekonomika yra stipresnė ir kuriose informuotumas apie psichosocialinės rizikos veiksnius yra didesnis, pvz., Danijos, apklaustieji nurodė daugiau psichosocialinės rizikos niuansų, pavyzdžiui, prasmingo darbo trūkumą arba prastus socialinius santykius darbo vietoje, o ne tik riziką, kylančią dėl darbo nesaugumo.
- Šis tyrimas parodo, kad jame dalyvavusių šalių, kuriose galioja santykinai aukšti darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) psichosocialinės rizikos valdymo standartai, labai mažose ir mažosiose įmonėse psichosocialinė rizika buvo valdoma gana sėkmingai. Atitinkamai labai mažoms įmonėms didžiausia rizika kyla šalyse, kuriose galioja mažiau išvystyti standartai. Todėl galima manyti, kad nacionalinės teisės aktų pakeitimai yra vienas iš aspektų, turintis įtakos psichosocialinės rizikos veiksnių įmonėse valdymui ir tai gali būti viena iš priemonių, padedančių siekti didesnės psichosocialinės rizikos valdymo brandos. Konkrečiau, jeigu labai mažoms ir mažosioms įmonėms netaikomas teisinis reikalavimas paskirti DSS atstovus, tai riboja darbuotojų informuotumą ir galimybes išreikšti susirūpinimą vadovybei.
- Įmonės dydis atlieka svarbų vaidmenį visose srityse, susijusiose su psichosocialinės rizikos valdymu, įskaitant tai, kad labai mažos įmonės dažnai atsiduria nepalankioje padėtyje dėl tokių veiksnių kaip resursų limitas, darbuotojų trūkumas ir oficialių procedūrų nebuvimas. Todėl labai mažoms įmonėms reikia papildomos pagalbos ir paramos iš politikos formuotojų ir DSS organizacijų. Taigi politikos formuotojai turi glaudžiau dirbti su labai mažomis ir mažosiomis įmonėmis, kad sukurtų sprendimus, kurie padėtų šioms įmonėms valdyti psichosocialinės rizikos veiksnius darbo vietoje. Atsižvelgiant į tai, iš šio tyrimo aiškiai matyti, kad labai mažos ir mažosios įmonės, kitaip nei didesnės bendrovės, nėra linkusios taip dažnai darbe naudoti oficialių procedūrų. Todėl suinteresuotiesiems subjektams būtų naudinga dirbti su labai mažomis ir mažosiomis įmonėmis, siekiant parengti veiksmingą ir naudingą požiūrį į psichosocialinės rizikos valdymą.

- Kalbant apie psichosocialinės rizikos valdymą, pagrindinė šiame tyrime dalyvavusių įmonių naudota priemonė buvo leidimas darbuotojams prisitaikyti prie jų asmeninių aplinkybių ir taip užkirsti kelią psichosocialinei rizikai. Tai patvirtina ESENER išvadas, kuriose nurodyta, kad vienas pagrindinių būdų užkirsti kelią psichosocialinei rizikai – **suteikti darbuotojams daugiau lankstumo, susijusio su jų užduočių atlikimo tvarka ir darbo valandomis**. Šis darbo organizavimo ir užduočių turinio aspektas, kai jį įmanoma įgyvendinti, yra pripažįstamas stresą darbe mažinančiu veiksniu.
- Iš pokalbių rezultatų matyti, kad net ir tais atvejais, kai įsipareigojama DSS valdyti, kalbant apie fizinės rizikos veiksnius ir informuotumą apie įprastus fizinius DSS veiksnius, tai tiesiogiai nereiškia "įsipareigojimo" valdyti psichosocialinę riziką.
- Vis dėlto iš šio tyrimo taip pat matyti, kad vien teisinių DSS reikalavimų nepakanka: **įmonės kultūra atlieka svarbų vaidmenį nusprendžiant, ar psichosocialinės rizikos veiksniai gali būti aptariami kaip svarbiausias klausimas**. Atsižvelgiant į tai, svarbu pažymėti, kad psichosocialinės rizikos veiksniai vis dar **stigmatizuojami ir jų gėdijamasi**, ir šį reiškinį sudėtinga panaikinti net ir labai atviros ir neformalios kultūros aplinkoje. Todėl įmonės ir politikos formuotojai turėtų toliau stengtis plėtoti įmonės kultūrinę aplinką, kurioje darbuotojai galėtų atvirai kalbėti bet kokiais jiems rūpimais su psichikos sveikata susijusiais klausimais ir kuriuos sprendžiant jiems būtų pasiūlyta tinkama pagalba. **Pasitikėjimo didinimas** organizacijose galėtų būti labai naudingas padedant kurti šios rūšies atvirą kultūrą. Pavyzdžiui, seminarų psichikos sveikatos klausimais organizavimas, tiesioginių vadovų mokymas spręsti psichikos sveikatos klausimus ir konfidencialios pagalbos linijos sukūrimas galėtų padėti kurti atviresnę kultūrą. Per pastaruosius dvejus metus trukusią COVID-19 pandemiją informuotumo psichikos sveikatos klausimais didinimas padidėjo, o diskusijos šiais klausimais tapo labiau pastebimos. Tai galėtų būti tinkamas pagrindas ilgalaikiam suvokimui apie psichikos sveikatos problemas.
- Be to, iš šio tyrimo matyti, kad dažnai **vadovų asmenybės ir jų vadovavimo tipas** turi įtakos formuojant organizacijos požiūrį į psichosocialinės rizikos veiksnius, įskaitant šių rizikos veiksnių nustatymą ir informuotumą apie juos didinimą. Vadovai yra linkę pranešti, kad jie problemas sprendžia stengdamiesi palaikyti ryšį su darbuotojais, nuolat kalbėdamiesi su jais, rengdami grupinius susitikimus ir bandydami skatinti darbuotojus kalbėti atvirai. Šio žmogiškojo aspekto veiksmingumas veikia priklauso nuo atsakingo asmens, o ne galiojančių sistemų. Jeigu darbuotojai dirba įmonėje, kuriai vadovauja empatiškas ir atsidavęs vadovas, jiems bus naudingas veiksmingesnis požiūris į psichosocialinės rizikos valdymą. Tačiau priešingu atveju tikėtina, kad psichosocialinės rizikos valdymas bus prastas. Padėti linkusių vadovų įtaka psichosocialinės rizikos valdymui vertintina palankiai, tačiau **įmonės turėtų būti skatinamos rengti vadovų mokymus**, siekiant užtikrinti, kad visi vadovai turėtų žinių apie psichosocialinės rizikos veiksnius ir galėtų sukurti veiksmingas jų valdymo strategijas. Tokiu atveju vadovai nesikliautų vien savo nuojauta, kuri, priklausomai nuo asmeninių savybių, yra skirtinga. Be to, pripažintas **ryšys tarp psichosocialinės gerovės ir aukšto našumo lygio** galėtų būti visų psichosocialinės rizikos valdymo priemonių pagrindas ir turėtų būti skatinamas. Tai būtų naudinga skatinant mažųjų ir labai mažų įmonių vadovus daugiau laiko skirti psichosocialinės rizikos veiksnių valdymui.
- **Komunikacija** atlieka esminį vaidmenį užkertant kelią psichosocialinės rizikos veiksniams ir tai yra susiję su vadovavimo stiliumi. Šiuo atveju mažesnės įmonės galėtų būti pranašesnės atsižvelgiant į didesnę tikimybę, kad jos imsis bendrų, neformalių veiksmų, kuriais siekiama užtikrinti atvirą komunikaciją su darbuotojais. O didesnėse įmonėse – priešingai: labiau tikėtina, kad bus laikomasi sistemingesnio ir struktūriškesnio požiūrio. Abu šie požiūriai turi pranašumų, tačiau ne toks formalus požiūris, kurį lemia vyresniųjų vadovų vadovavimo stilius, gali paskatinti gerą ir atvirą komunikaciją organizacijose, o labiau struktūrinis požiūris, kuris dažniau pastebimas didelėse įmonėse, gali reikšti oficialios praktikos kūrimą ir labiau struktūrizuotų iniciatyvų, pvz., veiksmų planų, įgyvendinimą. Be to, politika turėtų būti orientuota į **paskatas darbdaviams, kad jie kurtų atvirą kultūrą įmonėje, atsižvelgiant į atitinkamą teisinę sistemą**. Šį tikslą galima pasiekti imantis tokių veiksmų, kaip tikslingos ir vietos lygmeniu parengtos komunikacijos, informuotumo didinimo ir informavimo kampanijos.

- Iš tipologijos analizės matyti, kad bendram psichosocialinės rizikos valdymo brandos lygiui įmonėse **didelę įtaką daro išorės veiksnių derinys**, pvz., konkrečiai šaliai būdinga institucinė struktūra ir kultūra, ir **vidaus veiksniai**, pvz., vadovavimo perspektyvos ir asmenybės. Visų pirma sąlygos šalyje atlieka reikšmingą vaidmenį formuojant bendrą įmonių požiūrį ir gebėjimą valdyti psichosocialinės rizikos veiksnius. Be to, imlumas valdyti psichosocialinės rizikos veiksnius yra glaudžiai susijęs su nacionaline įmonių kultūra, visų pirma atsižvelgiant į tai, ar darbuotojų psichosocialinė gerovė yra instinktyviai integruota į vadovybės mąstymą ir požiūrį. Akivaizdu, kad šešių šiame tyrime analizuojamų šalių įmonėse psichosocialinės rizikos valdymo srityje pasiektas skirtingas lygis. Todėl gali būti naudinga **skatinti dalytis gerąja patirtimi**, kad labai mažos ir mažosios įmonės ir politikos formuotojai galėtų sužinoti apie kitų įmonių patirtį, net jeigu daugumos veiksnių nebūtų galima tiesiogiai perkelti atsižvelgiant į skirtingų šalių aplinkybes.
- Iš nuotaikų analizės matyti, kad bendri (t. y. vadovų ir darbuotojų) ir tik vadovų atsiliepimai paprastai yra labiau teigiami, palyginti su tik darbuotojų atsiliepimais atsakant į 8 iš 10 klausimų, kurie analizuojami šiame tyrime. Tai gali atspindėti tai, kad įmonės požiūrio į psichosocialinės rizikos veiksnių valdymą kokybė aiškinama skirtingai – **atrodo, kad vadovai laikosi labiau teigiamos nuomonės apie psichosocialinę darbo aplinką, palyginti su darbuotojais**; šį faktą patvirtina darbinė tyrimo hipotezė.
- **Nedarbingumo** (*angl. presenteeism*) ir **neatvykimo į darbo lygiai** apklaustose įmonėse paprastai nevertinami kaip problema, tiesiogiai susijusi su psichosocialinės rizikos valdymo klausimais. Tačiau dažnas neatvykimas į darbą gali būti streso rodiklis, o nedarbingumas siejamas su persidirbimu ir perdegimu. Vis dėlto šiame tyrime nustatyta, kad praktikoje dažnai nepaisoma moksliskai pripažinto **psichosocialinės gerovės ir našumo darbe ryšio**.
- Kai kuriose šalyse šio tyrimo metu apklausti asmenys nurodė, kad bendra jų patirtis su **darbo inspekcijomis buvo gana formali**, o darbo inspektoriai dažniausiai dėmesį skirdavo sankcijoms, o ne švietimui ir paramai. Apklausti asmenys nurodė, kad per patikrinimus **psichosocialinės rizikos veiksniams dėmesys dažnai neskiriamas**. Be to, apklaustose įmonėse patikrinimų darbo vietoje dažnumas labai skyrėsi. Kai kuriose įmonėse patikrinimai atliekami kartą per metus, o kitose jokių patikrinimų nebuvo atlikta net ir 10 metų. Apskritai dauguma šiame tyrime dalyvavusių įmonių nurodė, kad palankiai vertintų tai, jei darbo inspekcijos, užuot ėmusios baudžiamųjų veiksmų, atliktų labiau į paramą ir konsultavimą orientuotą vaidmenį. Todėl siekiant **optimizuoti darbo inspekcijų** vaidmenį, labai mažos ir mažosios įmonės atkreipė dėmesį į tai, kad didesnė parama ir praktiniai patarimai būtų naudingi.
- Įvairiuose sektoriuose ir visose šalyse vyksta nemažai mokymų DSS klausimais, tačiau iš šio tyrimo matyti, kad šie mokymai nėra orientuoti būtent į psichosocialinės rizikos veiksnius arba juose įmonės nedalyvauja, jei mokymai skirti psichosocialinės rizikos veiksniams aptarti. Atrodo, kad to negalima pasakyti apie sveikatos ir socialinės priežiūros sektorių, nes šio sektoriaus įmonės paprastai pripažįsta, kad sektoriuje dirba specialistai, kuriems kyla didelis psichosocialinės rizikos veiksnių pavojus, visų pirma atsižvelgiant į tebesitęsiančią COVID-19 situaciją. Todėl politikos formuotojams ir įmonėms gali būti naudinga apsvarstyti, kaip išsamiau aptarti psichosocialinės rizikos veiksnius, kartu pritaikant mokymus apie psichosocialinę riziką prie sektoriaus poreikių, siekiant suteikti tikrą naudą darbuotojams.
- Apklaustų įmonių darbuotojai dažniausiai nedalyvavo psichosocialinės rizikos valdyme taikant struktūrizuotą ar formalizuotą metodą. Atrodo, kad tai ypač priklauso nuo to, kaip apskritai organizuojamas darbuotojų dalyvavimas ir atsižvelgiant į DSS sąlygas šalyje ir atitinkamoje įmonėje. Tačiau matyti, kad apklaustose įmonėse darbuotojų dalyvavimas yra įvairaus lygio ir dažnai jis užtikrinamas neformaliai. Nors darbuotojų įtraukimas nustatant ir valdant psichosocialinės rizikos veiksnius yra labai veiksmingas, atrodytų, kad veiksmingumas tam tikru mastu gali būti prarastas dėl to, kad didžioji dalis šio dalyvavimo vykdoma neformaliai. Todėl, skatinant įmones **formalizuoti kai kuriuos darbuotojų dalyvavimo aspektus**, pvz., nuolatinius susitikimus arba dažnesnį komunikacijos kanalų naudojimą, darbuotojų dalyvavimas valdant psichosocialinės rizikos veiksnius gali tapti efektyvesnis.
- Šiame tyrime nustatyta, kad pagrindinė psichosocialinės rizikos veiksnių valdymo apklaustose įmonėse paskata buvo **darbuotojų gerovės užtikrinimas**. Dauguma šiame tyrime dalyvavusių

šalių apklaustų asmenų taip pat nurodė, kad pagrindinė paskata buvo **teisiniai įpareigojimai**, jei darbdaviai apie juos žino.

- Kita vertus, įvairios kliūtys veiksmingam psichosocialinės rizikos veiksnių valdymui ir plėtojimui buvo akivaizdžios. Tai buvo subtilus šių klausimų pobūdis ir sunkumai, su kuriais susiduriama juos aptariant, ir prastas informuotumas apie psichosocialinės rizikos veiksnius ir žinių, kaip juos spręsti, spragos. Apklausti vadovai taip pat dažnai išreiškė nuomonę, kad psichosocialinės rizikos veiksnius daug sunkiau nustatyti ir valdyti dėl jų pobūdžio ir kad jiems reikia taikyti individualų požiūrį, nes skirtingiems žmonėms tokioje pat situacijose bus daromas nevienodas poveikis. Taip pat pranešta, kad pasitikėjimo įmonėje trūkumas trukdo žmonėms kalbėti apie psichikos sveikatos problemas. Vadovai buvo linkę pranešti apie problemas gaunant informacijos apie darbuotojų problemas ir sunkumus, todėl jiems buvo sudėtinga suteikti tinkamą paramą.
- Galiausiai **COVID-19** įvairiais atžvilgiais padarė didelį poveikį, dėl kurio padaugėjo psichosocialinės rizikos veiksnių. Dėl intensyvesnio darbo ir (arba) ilgėjančių darbo valandų, kai negalėjo dirbti sergantys bendradarbiai, arba reikėjo dirbti už vyresnio amžiaus ir labiau pažeidžiamus bendradarbius, padidėjo stresas. Streso lygis padidėjo dėl neužtikrintos sveikatos ir ekonominės padėties, ir galbūt dėl izoliacijos poveikio. Apskritai rinkos trikdžiai, nespėjami vyriausybės sprendimai, susiję su izoliacija ir įmonių veiklos apribojimais, lėmė tai, kad labai mažos ir mažosios įmonės buvo labiau linkusios sumažinti išlaidas ir atleisti darbuotojus, o tai prisidėjo prie didesnio streso lygio, neužtikrintumo dėl darbo vietos ir prastesnės darbuotojų gerovės. Darbuotojai taip pat pranešė apie padidėjusį stresą dėl asmeninio bendravimo su bendradarbiais ir vadovais trūkumo arba dėl poreikio bendrauti su įžeidinjančiais klientais, kurie dėl įgyvendintų apribojimų buvo susierzinę. Nors su staigios ir didelės krizės psichosocialinės rizikos veiksnių pasekmėmis, kurias, pvz., sukėlė COVID-19, kovoti sudėtinga, dauguma organizacijų pranešė ėmusios priemonių, siekdamas pagerinti darbo sąlygas, susijusias su pandemijos tiesiogiai sukeltais psichosocialinės rizikos veiksniais. Pavyzdžiui, vienas iš veiksnių – išorės konfidencialaus konsultanto samdymas. Tai galėjo padėti didinti bendrą informuotumą apie psichosocialinės rizikos veiksnius ir sumažinti stigmą. Žvelgiant į ateitį, kai kurioms įmonėms dabar gali būti lengviau **įvertinti ir patobulinti psichosocialinės rizikos valdymo procedūras**.

Šiame tyrime atliktos tipologijos ir juslinės analizės rezultatai¹

Iš šiamo tyrime atliktos tipologijos analizės matyti, kad bendrai psichosocialinės rizikos įmonėse brandos lygiui **didelę įtaką daro išorės veiksnių derinys**, pvz., konkrečiai šaliai būdinga institucinė struktūra ir kultūra, ir **vidaus veiksniai**, pvz., vadovavimo perspektyvos ir asmenybės. Visų pirma sąlygos šalyje atlieka reikšmingą vaidmenį formuojant bendrą įmonių požiūrį ir gebėjimą valdyti psichosocialinės rizikos veiksnius. Be to, imlumas valdyti psichosocialinės rizikos veiksnius yra glaudžiai susijęs su įmonių kultūra, kuri formuojama atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, visų pirma atsižvelgiant į tai, ar darbuotojų psichosocialinė gerovė integruojama į vadovybės mąstymą ir požiūrį. Atliktoje tipologijos analizėje labai mažos ir mažosios įmonės padalytos į dvi grupes: „įmonės, kuriose valdymas nepradėtas“ ir „įmonės pradininkės“. Įmonės, kuriose psichosocialinės rizikos valdymas nepradėtas, – tai tokios įmonės, kuriose pastangos gerinti psichosocialinės rizikos veiksnių valdymą yra minimaliai pradėtos. Įmonės pradininkės – tai tokios įmonės, kuriose įmonės ir šalies lygmens veiksniai derinami siekiant skatinti pradedamą, tačiau santykinai veiksmingą psichosocialinės rizikos veiksnių valdymą.

¹ Tipologijos analizėje įmonės klasifikuojamos remiantis bendra tipologijos sistema atsižvelgiant į jų brandos psichosocialinės rizikos veiksnių valdymo srityje lygį, padalijant jas į dvi grupes: „įmonės, kuriose valdymas nepradėtas“ ir „įmonės pradininkės“. Nuotaikų analizė yra natūraliosios kalbos apdorojimo metodas, naudojamas nustatant, ar kokybinė informacija emociniu požiūriu yra teigiama, neigiama ar neutrali.

Iš šio tyrimo atliktos nuotaikų analizės matyti, kad bendri (t. y. vadovų ir darbuotojų) ir tik vadovų atsiliepimai paprastai yra labiau teigiami, palyginti su tik darbuotojų atsiliepimais atsakant į 8 iš 10 klausimų, kurie analizuojami šiame tyrime. Tai gali atspindėti tai, kad įmonės požiūrio į psichosocialinės rizikos veiksnių valdymą kokybė aiškina skirtingai, ir atrodo, kad vadovai laikosi labiau teigiamos nuomonės, palyginti su darbuotojais.

Metodologinė apžvalga

Analizė grindžiama pokalbiais su labai mažų ir mažųjų įmonių darbuotojais šešiose ES valstybėse narėse: Danijoje, Ispanijoje, Kroatijoje, Lenkijoje, Nyderlanduose ir Vokietijoje.

Dėl kiekvienos iš šių šešių šalių buvo parengtas nacionalinis padėties dokumentas, kuriame siekiama aptarti nacionalines psichosocialinės rizikos veiksnių valdymo aplinkybes ir aprašyti pagrindinius nacionalinės politikos metodus, kuriais įmonės skatinamos imtis psichosocialinės rizikos valdymo priemonių.

Pagrindinė metodinė priemonė šiame tyrime buvo kokybinis darbas vietoje: kiekvienoje šalyje buvo surengta 40 pokalbių, kurių pagrindą sudarė pokalbis su vadovu ir darbuotoju iš 20 įmonių kiekvienoje šalyje. Pokalbiai buvo vykdomi remiantis sutartomis pokalbio gairėmis, kurios buvo pagrįstos atitinkamais ESENER tyrimo klausimais. Toliau išvardytos pagrindinės aptartos temos.

- Ryšiai tarp psichosocialinės rizikos valdymo ir bendro vadovybės įsipareigojimo užtikrinti DSS.
- Informuotumo apie psichosocialinės rizikos veiksnius lygis ir pareiga juos valdyti.
- Galiojančių psichosocialinės rizikos valdymo priemonių ir procedūrų apimtis.
- Skirtų išteklių dydis ir darbuotojų dalyvavimo laipsnis.
- Psichosocialinės rizikos valdymo labai mažose ir mažosiose įmonėse kliūtys ir paskatos ir kokia parama joms reikalinga, įskaitant išorės specialistų ir rekomendacijų (jei jomis naudojamosi) prieinamumą ir kokybę.
- Sąsajos tarp darbo vietos kultūros, našumo, pravaikštų ir nedarbingumo bei požiūrio į psichosocialinės rizikos valdymą.

Gauti duomenys buvo analizuojami siekiant klasifikuoti įmones pagal tipologijos sistemą, atsižvelgiant į jų brandos psichosocialinės rizikos veiksnių valdymo srityje lygį.

Be to, analizuojant 153 tirtų įstaigų apklausos grįžtamojo ryšio kalbinį turinį, buvo atlikta nuotaikų analizė. Juslinė analizė yra natūraliosios kalbos apdorojimo metodas, naudojamas nustatant, ar kokybinė informacija emociu požiūriu yra teigiama, neigiama ar neutrali.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) padeda užtikrinti, kad Europa taptų saugesne, sveikesne ir našesne vieta dirbti. Agentūra tiria, renka ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie saugą ir sveikatą ir rengia informuotumo didinimo kampanijas visoje Europoje. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste, Ispanijoje. Čia kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir geriausi visų ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Santiago de Compostela 12, 5 aukštas
48003 Bilbao, Ispanija
E. paštas information@osha.europa.eu
<http://osha.europa.eu>