

Pentru locuri de muncă sănătoase



www.healthy-workplaces.eu

Ghid de campanie

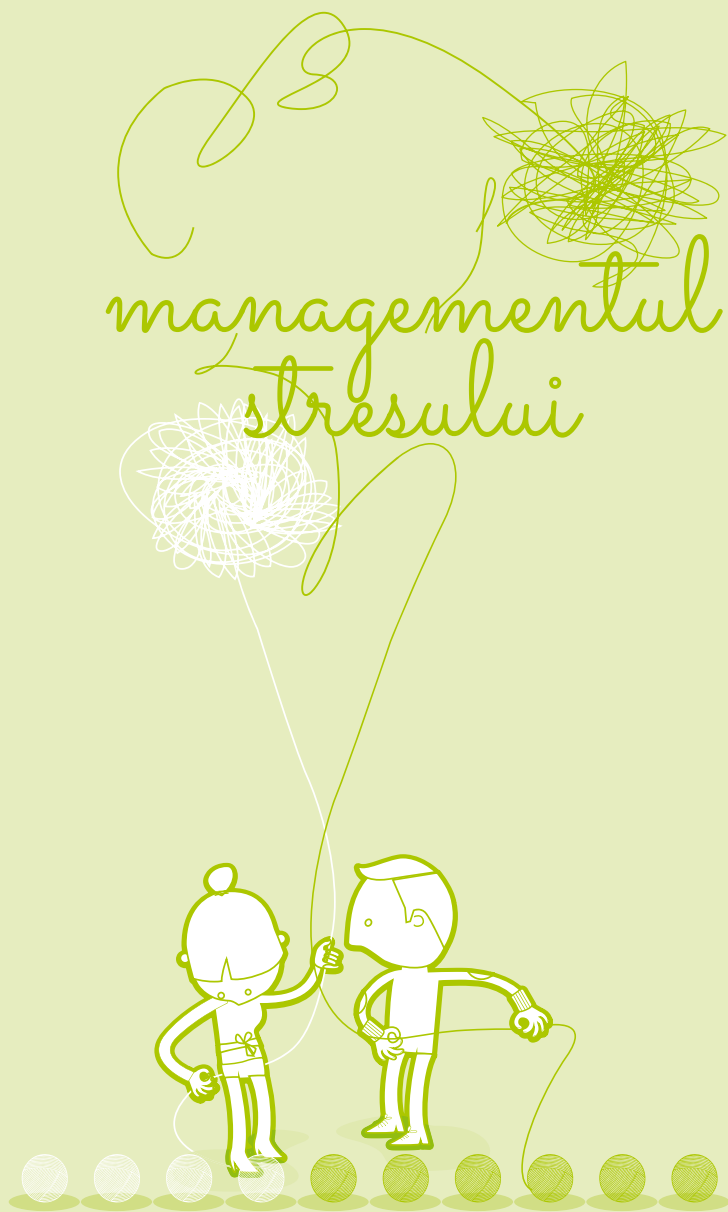
Gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale la
locul de muncă



Agencia Europeană
pentru Securitate
și Sănătate în Muncă



Locuri de muncă sigure
și sănătoase



Europe Direct este un serviciu destinat să vă ajute să găsiți răspunsuri la întrebările pe care vi le puneți despre Uniunea Europeană. Un număr unic gratuit (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Informațiile primite sunt gratuite, la fel ca și cea mai mare parte a apelurilor telefonice (unii operatori și unele cabine telefonice și hoteluri taxează totuși aceste apeluri).

Fotografiile utilizate în această publicație ilustrează o serie de activități profesionale. Ele nu prezintă neapărat exemple de bune practici sau de respectare a cerințelor legislative.

Numerose alte informații despre **Uniunea Europeană** sunt disponibile pe internet pe serverul Europa (<http://europa.eu>).

O fișă catalografică figurează la sfârșitul prezentei publicații.

© Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2013

Concept și design: ROS, Spania

Fotografii: © EU-OSHA, Shutterstock

Printed in Luxembourg

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Cuprins

Introducere	4
Ce înseamnă stresul și riscurile psihosociale la locul de muncă?	4
De ce este atât de importantă gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale?	5
De ce desfășoară EU-OSHA această campanie?	6
Care este amploarea problemei?	8
Gestionarea riscurilor psihosociale	10
Rolul conducerii în îmbunătățirea climatului psihosocial	11
Importanța participării lucrătorilor	12
Principiile prevenirii	15
Ce anume creează un climat psihosocial propice la locul de muncă?	16
Care sunt avantajele prevenirii riscurilor psihosociale?	16
Campania 2014-2015: Managementul stresului pentru locuri de muncă sănătoase	19
Despre această campanie	19
Instrumente practice și sprijin pentru reducerea stresului	20
Cine poate participa la campanie?	20
Modalități practice de implicare	20
Programul premiilor europene pentru bune practici	23
Rețeaua noastră actuală de parteneri	25
Succesul campaniilor anterioare	26
Informații și resurse suplimentare	28
Rețeaua de puncte focale a EU-OSHA	29

Introducere

Gestionarea eficace a sănătății și securității la locul de muncă este benefică pentru lucrători, pentru companie și pentru societate în ansamblu. Acest lucru este important de reținut, în special în perioade de incertitudine economică, atunci când este esențial ca întreprinderile să își mențină productivitatea, când se lucrează sub presiunea termenelor-limită și când probabilitatea de a se produce erori și accidente este cea mai mare. Ar putea fi tentant, în condițiile locurilor de muncă moderne, unde presiunea este mare, să nu se țină seama de securitatea și sănătatea în muncă (SSM) și să se considere că acestea reprezintă o „sarcină administrativă” care înseamnă pur și simplu respectarea obligațiilor legale. O astfel de abordare ar fi însă contraproductivă. Este întotdeauna important ca riscurile existente la locul de muncă să fie cunoscute și ținute sub control.

Broșura de față constituie ghidul principal al Campaniei „Managementul stresului pentru locuri de muncă sănătoase” 2014-2015, organizată de Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA). Obiectivul esențial al campaniei este de a sprijini angajatorii, cadrele de conducere, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor să recunoască și să gestioneze stresul și riscurile psihosociale existente la locul de muncă.

Gestionarea cu eficacitate a riscurilor psihosociale creează un mediu de lucru sănătos în care lucrătorii se simt apreciați și unde cultura locului de muncă este pozitivă, în consecință rezultatele economice fiind mai bune.

Ce înseamnă stresul și riscurile psihosociale la locul de muncă?

Stresul la locul de muncă apare atunci când cerințele postului depășesc capacitatea lucrătorului de a le face față. Este unul dintre cele mai importante efecte ale unui climat de muncă psihosocial neadecvat, nu în ultimul rând din cauza faptului că lucrătorii supuși stresului prelungit la locul de muncă ajung să sufere ulterior de grave probleme de sănătate fizică și psihică.

Riscurile psihosociale sunt legate de efectele psihologice, fizice și sociale negative care apar din cauza organizării și gestionării defavorabile la locul de muncă, precum și a unui climat social inadecvat la locul de muncă, inclusiv, dar fără a se limita la:

- activitatea excesiv de solicitantă și/sau timpul insuficient pentru îndeplinirea sarcinilor;
- cerințele contradictorii și lipsa de claritate în ceea ce privește rolul lucrătorului;
- existența unui dezechilibru între cerințele postului și competența lucrătorului – subutilizarea capacităților unui lucrător poate constitui o sursă de stres la fel de mare ca suprasolicitarea acestuia;
- neimplicarea în luarea deciziilor care afectează lucrătorul și lipsa de influență asupra modului în care sunt îndeplinite sarcinile de lucru;
- munca desfășurată individual, în special atunci când se interacționează cu membri ai publicului și clienți și/sau atunci când lucrătorul este supus violenței din partea unui terț, care poate lua forma agresiunii verbale, a hărțuirii sexuale și a amenințării cu violența fizică sau efectiv a violenței fizice;
- absența sprijinului din partea conducerii și a colegilor și relațiile interpersonale slabe;

Stresul la locul de muncă apare atunci când cerințele locului de muncă depășesc capacitatea lucrătorilor de a le face față.

- hărțuirea psihologică sau sexuală la locul de muncă – victimizarea, umilirea, subminarea sau lansarea de amenințări din partea șefilor sau a colegilor față de un salariat sau de un grup de salariați;
- repartizarea inechitabilă a muncii, a recompenselor, a promovărilor sau a oportunităților de carieră;
- comunicarea ineficientă, schimbările organizaționale gestionate necorespunzător și nesiguranța locului de muncă;
- dificultățile în ceea ce privește îmbinarea angajamentelor de la locul de muncă cu cele de acasă.

Este important de reținut că riscurile psihosociale nu trebuie confundate cu un mediu de lucru sănătos și solicitant, însă favorabil, care stimulează lucrătorii și le încurajează dezvoltarea și activitatea la maxima lor capacitate.

De ce este atât de importantă gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale?

Deși numeroși factori contribuie la sănătatea mintală și a stării de bine a lucrătorilor la locul de muncă, există dovezi potrivit cărora mediul de lucru are o contribuție semnificativă. Într-un mediu psihosocial adecvat, activitatea poate fi benefică pentru starea de sănătate mintală a lucrătorilor, asigurându-le o structură în viață și oferindu-le un sentiment mai profund al incluziunii

sociale, al identității și al statutului, oportunități de dezvoltare și mai multă încredere. Dimpotrivă, un climat psihosocial neadecvat la locul de muncă poate avea efecte negative importante asupra sănătății lucrătorilor.

Pentru individ, efectele negative ale riscurilor psihosociale gestionate necorespunzător includ stresul la locul de muncă, sănătatea mintală precară, surmenajul, dificultatea de concentrare și apariția erorilor frecvente, problemele personale, abuzul de medicamente și alcool și sănătatea fizică precară, în special bolile cardiovasculare și afecțiunile musculo-scheletice.

Pentru organizație, efectele negative includ rezultate economice în general slabe, creșterea absentismului, a prezenteismului (lucrătorii vin la muncă atunci când sunt bolnavi și nu pot funcționa cu eficiență) și rate mai ridicate ale accidentelor și vătămarilor. Perioadele de absență tind să fie mai lungi decât cele determinate de alte cauze ⁽¹⁾, iar stresul la locul de muncă poate contribui la creșterea ratei de pensionare anticipată, în special a funcționarilor ⁽²⁾. Costurile aferente estimate pentru întreprinderi și pentru societate sunt semnificative, atingând miliarde de euro la nivel național.

(¹) Health and Safety Executive, 2009-2010. Disponibil la următoarea adresă de internet: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress

(²) Studiul de monitorizare a sănătății în rândul salariaților austrieci, 2009. Camera de Muncă a provinciei Austria Superioară (AK OÖ) și Institutul Austriac pentru Studii Sociale Empirice (IFES), Viena.

De ce desfășoară EU-OSHA această campanie?

Există multă confuzie și sensibilitate în legătură cu riscurile psihosociale la locul de muncă și persistă încă un stigmat în privința sănătății mintale. Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER) constata că peste 40 % din salariați consideră riscurile psihosociale mai dificil de gestionat decât riscurile „tradiționale” legate de SSM. Principalele obstacole menționate sunt „caracterul sensibil al problemei” și „lipsa de expertiză”⁽³⁾. În plus, un sondaj în rândul cadrelor de conducere de nivel superior constata că aproape jumătate dintre acestea consideră că niciunul dintre lucrătorii lor nu vor avea vreodată o problemă de sănătate mintală pe durata vieții profesionale⁽⁴⁾. Realitatea este că aceștia vor avea o problemă de sănătate mintală în proporție de până la unu din șase. Lucrătorii cu o stare de sănătate mintală precară sunt uneori considerați a reprezenta un „risc” pentru organizație când, în realitate, chiar și cei care suferă de o astfel de boală fără a avea legătură cu munca pot funcționa de obicei eficient la un loc de muncă unde există un climat psihosocial propice.

Această campanie își propune să îmbunătățească înțelegerea problemei și să reducă deficiențele, oferind sprijin și orientări lucrătorilor și angajatorilor și promovând utilizarea unor instrumente practice și ușor de folosit.

Angajatorii din Europa au obligația legală de a evalua și de a ține sub control riscurile psihosociale de la locul de muncă⁽⁵⁾. În plus, Pactul european pentru sănătate mintală și starea de bine la locul de muncă⁽⁶⁾ recunoaște cerințele în continuă schimbare și presiunile tot mai mari de la locul de muncă și încurajează angajatorii să pună în practică măsuri voluntare suplimentare pentru promovarea bunăstării psihice.

Pentru angajatori, scopul acestei campanii este de a-i convinge că obligațiile lor legale sunt relevante pentru o întreprindere de succes și păstrarea unei forțe de muncă motivate și sănătoase și că gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale impune punerea în practică a unor măsuri organizaționale.

Pentru lucrători, scopul campaniei este de a-i asigura că stresul la locul de muncă reprezintă o problemă organizațională. Lucrătorii nu trebuie să se teamă să raporteze această problemă și nici nu trebuie să creadă că acest lucru poate fi privit ca un semn al propriei lor neputințe.

Stresul la locul de muncă reprezintă o problemă organizațională, nu o culpă individuală.

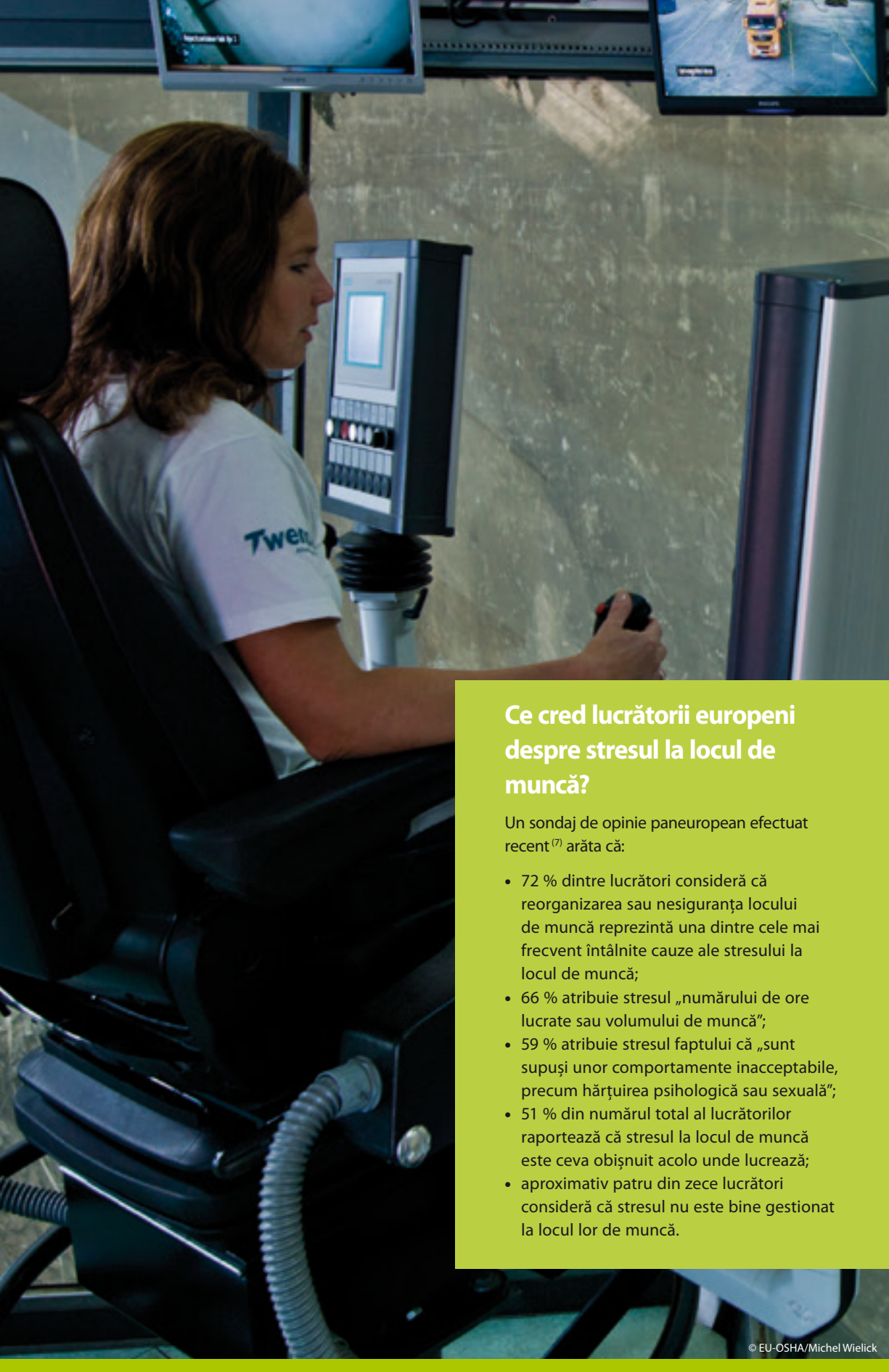
(3) Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2010. Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER). Disponibil la următoarea adresă de internet: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

(4) The Shaw Trust, 2006. *Mental Health: The Last Workplace Taboo*. Shaw Trust, London

(5) Directiva-cadru 89/391/CEE. Acordul-cadru privind stresul la locul de muncă (2004) și Acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă (2007) oferă orientări pentru angajatori cu privire la modul de rezolvare a acestor probleme.

(6) Pactul european pentru sănătate mintală și starea de bine la locul de muncă, 2008. Disponibil la următoarea adresă de internet: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf

(7) Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2013. Sondaj de opinie paneuropean privind securitatea și sănătatea în muncă, 21 martie 2013. Disponibil la următoarea adresă de internet: <https://osha.europa.eu/ro/safety-health-in-figures>



Ce cred lucrătorii europeni despre stresul la locul de muncă?

Un sondaj de opinie paneuropean efectuat recent ⁽⁷⁾ arăta că:

- 72 % dintre lucrători consideră că reorganizarea sau nesiguranța locului de muncă reprezintă una dintre cele mai frecvent întâlnite cauze ale stresului la locul de muncă;
- 66 % atribuie stresul „numărului de ore lucrate sau volumului de muncă”;
- 59 % atribuie stresul faptului că „sunt supuși unor comportamente inacceptabile, precum hărțuirea psihologică sau sexuală”;
- 51 % din numărul total al lucrătorilor raportează că stresul la locul de muncă este ceva obișnuit acolo unde lucrează;
- aproximativ patru din zece lucrători consideră că stresul nu este bine gestionat la locul lor de muncă.



© EU-OSHA/Cristina Vattelli



© EU-OSHA/Luigi Laura

Care este amploarea problemei?

Statisticile dau de gândit.

Studiile sugerează că 50-60 % din numărul total de zile lucrătoare pierdute pot fi atribuite stresului și riscurilor psihosociale la locul de muncă⁽⁸⁾. Această problemă este a doua ca frecvență a raportării printre problemele de sănătate asociate muncii în Europa, după afecțiunile musculo-scheletice. Într-o perioadă de nouă ani, aproape 28 % din lucrătorii europeni au raportat expunerea la riscuri psihosociale, care le-a afectat bunăstarea psihică⁽⁹⁾.

Cercetările indică faptul că riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă creează costuri semnificative pentru organizații, precum și pentru economiile naționale. În general, lucrătorii pot lipsi de la locul de muncă o perioadă de timp considerabilă atunci când sunt afectați de stresul legat de muncă și de alte probleme psihologice. De asemenea, se obișnuiește ca lucrătorii să se întoarcă la lucru fără a fi capabili să funcționeze la întreaga lor capacitate (fenomen cunoscut sub numele de „prezenteism”).

Costurile totale ale afecțiunilor psihice în Europa (atât asociate, cât și neasociate locului de muncă) sunt estimate la 240 de miliarde de euro pe an⁽¹⁰⁾. Mai puțin de jumătate din această sumă derivă din cheltuieli directe cum ar fi tratamentele medicale, în timp ce 136 de miliarde de euro rezultă din pierderea productivității, inclusiv din cauza absenteismului pe motiv de boală.

⁽⁸⁾ Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2000. Studiu privind stresul la locul de muncă. Disponibil la următoarea adresă de internet: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>

⁽⁹⁾ Comunitatea Europeană, 2010. *Health and Safety at Work in Europe (1999-2007): A Statistical Portrait*. [Sănătatea și securitatea în muncă în Europa (1999-2007): un portret statistic], Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg. Disponibil la următoarea adresă de internet: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF

⁽¹⁰⁾ Rețeaua europeană pentru promovarea sănătății la locul de muncă (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP). *A guide to the business case for mental health, 2009* (Un ghid privind argumentele economice în favoarea sănătății mintale, 2009). Disponibil la următoarea adresă de internet: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf

⁽¹¹⁾ Trontin, C., Lassagne, M., Boini, S. și Rinal, S., 2007. *Le coût du stress professionnel en France en 2007*, Institut National de Recherche et de Sécurité, Paris..

⁽¹²⁾ Health and Safety Executive, 2009–10. Disponibil la următoarea adresă de internet: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress

⁽¹³⁾ Studiul de monitorizare a sănătății în rândul salariaților austrieci, 2009. Camera de Muncă a provinciei Austria Superioară (AK OÖ) și Institutul Austriac pentru Studii Sociale Empirice (IFES), Viena.



Argumente economice – exemple

- În 2007, costurile naționale ale stresului la locul de muncă în Franța au fost estimate la 2-3 miliarde de euro ⁽¹¹⁾.
- În Regatul Unit, de exemplu, se estimează că aproximativ 9,8 milioane de zile lucrătoare au fost pierdute în perioada 2009-2010 din cauza stresului la locul de muncă, iar lucrătorii au absentat, în medie, câte 22,6 zile ⁽¹²⁾.
- În Austria, afecțiunile psihosociale au fost raportate ca fiind principalul motiv al pensionării anticipate a funcționarilor; aceste afecțiuni au cauzat peste 42 % din totalul pensionărilor anticipate în rândul acestei categorii de lucrători ⁽¹³⁾.

Gestionarea riscurilor psihosociale

Toate organizațiile trebuie să ia în considerare stresul și riscurile psihosociale la locul de muncă. În medie, 51 % din lucrători consideră că stresul la locul de muncă este un aspect obișnuit acolo unde lucrează, iar această cifră este ridicată în organizații de toate dimensiunile. În organizațiile foarte mici (micro) în care lucrează cel mult nouă persoane, 45 % din lucrători consideră stresul la locul de muncă un aspect obișnuit, iar în organizațiile mai mari acest procent crește la 54-58 % din lucrători ⁽¹⁴⁾.



Studiul ESENER efectuat de EU-OSHA constata că 79 % din cadrele de conducere ale întreprinderilor din Europa sunt preocupate de problema stresului la locul de muncă ⁽¹⁵⁾. În același timp, mai puțin de 30 % din organizațiile din Europa dispun de proceduri de combatere a stresului, a hărțuirii sexuale și a violenței din partea terților la locul de muncă.

Potrivit ESENER, 40-50 % din organizațiile mai mari (peste 250 de salariați) au instituit măsuri de combatere a riscurilor psihosociale, în timp ce doar 20-30 % din organizațiile mai mici (10-49 de salariați) au instituit astfel de măsuri. Lipsa de sprijin și îndrumare sau lipsa de expertiză au fost deosebit de frecvent raportate în rândul organizațiilor mai mici.

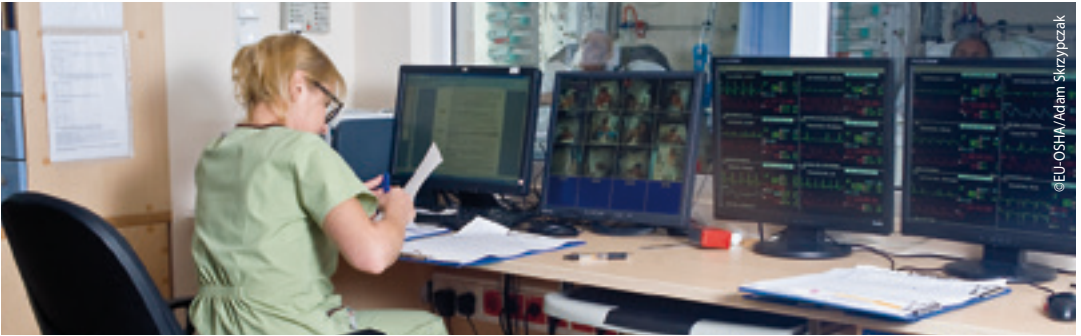
Totuși, chiar în condițiile unor resurse limitate, riscurile psihosociale pot fi evaluate și gestionate și în organizațiile mici. Avantajele gestionării stresului la locul de muncă în organizațiile mai mici

depășesc costurile legate de punerea în aplicare ⁽¹⁶⁾. Esențială este implicarea tuturor în promovarea unui climat psihosocial propice de muncă. Aceasta înseamnă că membrii personalului de conducere și lucrătorii sunt pregătiți pentru a face față în mod eficient unei situații dificile în cazul în care aceasta apare. Expertiza psihologică ar fi probabil necesară numai în situații excepționale.

⁽¹⁴⁾ Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2013. Sondaj de opinie paneuropean privind securitatea și sănătatea în muncă, 21 martie 2013. Disponibil la următoarea adresă de internet: <https://osha.europa.eu/ro/safety-health-in-figures>

⁽¹⁵⁾ Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2010. Sondajul european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER). Disponibil la următoarea adresă de internet: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

⁽¹⁶⁾ Health and Safety Executive, 2007. *The Suitability of HSE's Risk Assessment Process and Management Standards for Use in SMEs*. Disponibil la următoarea adresă de internet: www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr537.pdf



©EU-OSHA/Adam Skrzypczak

Rolul conducerii în îmbunătățirea climatului psihosocial

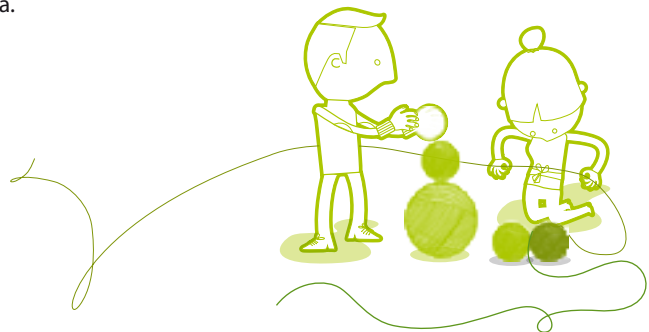
Angajatorul este responsabil pentru punerea în aplicare a unui plan de prevenire/reducere a riscurilor psihosociale, care să permită lucrătorilor să își joace rolul și să creeze un climat psihosocial sănătos de muncă. Adoptând o atitudine abordabilă și sensibilă și promovând un mediu de lucru motivant, cadrele de conducere nu numai că vor permite ca lucrătorii să ridice probleme, ci îi vor încuraja să ajute la identificarea soluțiilor. De asemenea, înțelegerea față de dificultățile lucrătorilor în afara locului de muncă, deși nu face parte din responsabilitatea legală a angajatorului în relația sa cu aceștia, va contribui la consolidarea unui mediu motivant de lucru, la fel și crearea de oportunități pentru interacțiunea socială în afara locului de muncă. Cadrele de conducere de nivel mediu au un rol crucial, deoarece interacționează zilnic cu lucrătorii: aceștia ar trebui să fie încurajați să își dezvolte competențele prin crearea unui climat psihosocial propice de muncă.

Există riscuri psihosociale la fiecare loc de muncă.

Bunele aptitudini de conducere pot contribui la reducerea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă. Nu este adevărat că liderii buni se nasc rar. La fel ca alte aptitudini, cele de conducere și de gestionare a personalului pot fi învățate și dezvoltate.

Un bun conducător oferă un model care îi inspiră pe lucrători și îi motivează să își realizeze pe deplin potențialul. Acest conducător este deschis și abordabil și înțelege punctele forte și punctele slabe ale membrilor echipei.

Un bun conducător îi stimulează și îi încurajează pe membrii echipei să muncească în scopul atingerii obiectivelor comune și al beneficiilor generale și își asumă responsabilitatea pentru munca acestora. Un bun conducător va încuraja spiritul de echipă și moralul ridicat și va obține tot ce e mai bun de la echipa sa.



Importanța participării lucrătorilor

Cu toate că angajatorii au responsabilitatea legală de a asigura evaluarea corectă și controlul riscurilor la locul de muncă, este esențial ca lucrătorii să fie în egală măsură implicați. Lucrătorii și reprezentanții acestora înțeleg cel mai bine problemele care pot apărea la locurile lor de muncă. Prin împărtășirea acestor cunoștințe cu angajatorii și cadrele de conducere, lucrătorii pot contribui la întocmirea planificării și la punerea în practică a soluțiilor.

Însă participarea lucrătorilor înseamnă mai mult decât un simplu feedback pe linie ascendentă. Este nevoie de un dialog real între angajatori și angajați, cu implicarea ambelor părți în vederea:

- comunicării;
- ascultării reciproce cu privire la problemele existente;
- împărtășirii opiniilor și informațiilor și
- luării împreună a deciziilor ⁽¹⁷⁾.

Implicarea lucrătorilor este în special crucială pentru combaterea cu succes a stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă deoarece, prin consultarea lucrătorilor, cadrele de conducere ajută la crearea unui climat de încredere în care lucrătorii se vor simți liberi să își exprime preocupările. De asemenea, implicarea lucrătorilor în elaborarea măsurilor preventive va îmbunătăți moralul general și va asigura instituirea unor măsuri corecte și eficiente.



© EU-OSHA/Marcos Oliveira



© EU-OSHA/Tomas Bertelsen

⁽¹⁷⁾ Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă, 2012. *Worker Participation in Occupational Safety and Health – A Practical guide* (Participarea lucrătorilor privind securitatea și sănătatea în muncă: ghid practic). Disponibil la următoarea adresă de internet https://osha.europa.eu/en/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

STUDIU DE CAZ:

Rigshospitalet, Copenhaga

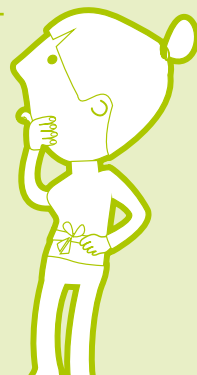
Efectele pozitive ale colaborării și ale implicării lucrătorilor în îmbunătățirea mediului de lucru sunt clar demonstrate într-un studiu de caz din Danemarca ⁽¹⁸⁾.

Cu un personal format din aproximativ 8 500 de salariați, spitalul public Rigshospitalet este unul dintre cei mai mari angajatori din Danemarca. Totuși, un sondaj privind satisfacția la locul de muncă, efectuat în 2011, arăta că stresul, hărțuirea psihologică și hărțuirea sexuală reprezintă probleme importante la locul de muncă.

Îmbunătățirea mediului de lucru a devenit prioritatea numărul unu a personalului de conducere de nivel superior al spitalului. Acesta a aplicat mai degrabă o abordare descendentă, lucrând cu grupuri însărcinate cu evaluarea mediului de lucru din departamentele individuale ale spitalului, precum și cu reprezentanți ai sindicatului și ai lucrătorilor, pentru a pune în aplicare noi practici în scopul reducerii stresului la locul de muncă, a hărțuirii psihologice și a hărțuirii sexuale. Împărtășirea cunoștințelor și transmiterea unui feedback au căpătat o importanță mai mare, iar activitatea grupurilor de lucru existente a fost

reorganizată în scopul îmbunătățirii acestor două aspecte. Reprezentanții lucrătorilor s-au implicat în elaborarea de ghiduri și politici de prevenire a hărțuirii psihologice și sexuale și de reducere a stresului, a fost creată o rețea de management pentru prevenirea comportamentului abuziv, iar buletinul informativ electronic al spitalului a prezentat exemple privind modul în care departamentele individuale și-au îmbunătățit mediul de lucru.

Rezultatele concrete s-au reflectat în îmbunătățirea globală a satisfacției la locul de muncă și în nivelurile reduse de stres în rândul secretarelor și al asistentelor medicale.



⁽¹⁸⁾ Premiat în cadrul concursului de bune practici din cadrul campaniei din 2012-2013 pentru locuri de muncă sigure și sănătoase: „Împreună pentru prevenirea riscurilor”.



Principiile prevenirii

Atitudinea proactivă și existența unui plan de prevenire a problemelor reprezintă cel mai eficace mod de gestionare a riscurilor psihosociale la locul de muncă. Experiența arată că, până la înregistrarea unei creșteri a stresului la locul de muncă, a numărului de cazuri de sănătate precară și a absenteismului, productivitatea și inovarea se află deja în declin și va exista un impact semnificativ asupra rezultatelor economice.

Riscurile psihosociale pot fi evaluate și gestionate în aceeași manieră sistematică, la fel ca alte riscuri legate de SSM, utilizând modelul de evaluare a riscurilor și adoptând următoarea abordare participativă:

- identificați pericolele și persoanele care pot fi expuse acestora. Conștientizarea este esențială: asigurați-vă că atât cadrele de conducere, cât și lucrătorii cunosc riscurile psihosociale și primele semne de avertizare care indică existența stresului la locul de muncă și că ambele părți se implică în evaluarea riscurilor;
- evaluați și stabiliți prioritățile în ceea ce privește riscurile;
- planificați măsuri preventive: dacă riscurile nu pot fi evitate, cum pot fi minimizate?
- puneți în aplicare planul: specificați măsurile care urmează să fie luate, resursele necesare, persoanele implicate și intervalul de timp;
- monitorizați și analizați permanent și modificați planul în funcție de rezultatele monitorizării.

Trebuie reținut faptul că oamenii pot reacționa diferit în aceleași circumstanțe; de exemplu, unele persoane vor face față mai bine decât altele perioadelor în care cerințele sunt mari sau termenele de finalizare a lucrărilor sunt mai stricte. Dacă este posibil, evaluarea riscurilor psihosociale ar trebui să țină seama de abilitățile și nevoile psihologice ale lucrătorilor (de exemplu, cele legate de gen, vârstă sau experiență). La nivelul microorganizațiilor, cadrele de conducere au

tendința de a interacționa periodic cu lucrătorii și de a-i cunoaște. În organizațiile mai mari, cadrele de conducere de nivel mediu vor avea un rol important de jucat, deoarece interacționează zilnic cu lucrătorii.

Această campanie vine în sprijinul angajatorilor, cadrelor de conducere și lucrătorilor, promovând utilizarea unor instrumente și abordări simple și ușor de folosit pentru evaluarea și gestionarea riscurilor psihosociale la locul de muncă. O astfel de abordare ar putea începe cu o evaluare a mediului de lucru actual, prin intermediul sondajelor și interviurilor cu membrii personalului, apoi ar continua cu discuții în urma cărora să fie identificate îmbunătățiri practice. Un astfel de proces asigură participarea lucrătorilor și se concentrează pe combaterea principalelor cauze ale stresului la locul de muncă și ale altor probleme psihosociale. De asemenea, existența unui cadru de structurare a procesului va permite organizațiilor să monitorizeze succesul măsurilor preventive. Este important ca gestionarea riscurilor psihosociale să fie integrată în gestionarea SSM în general, în loc să fie desfășurată ca o activitate separată.



Modelul de evaluare a riscurilor poate fi aplicat imediat în scopul gestionării stresului la locul de muncă.

Ce anume creează un climat psihosocial propice la locul de muncă?

În cadrul unui climat propice de muncă, lucrătorii raportează niveluri ridicate de satisfacție la locul de muncă și sunt stimulați și motivați să își valorifice pe deplin potențialul. Pentru organizație, acest lucru conduce la bune rezultate economice și la un nivel scăzut al absenteismului, precum și al rotației personalului. Principalii factori care contribuie la un climat propice de muncă sunt următorii:

- lucrătorii sunt bine pregătiți și dispun de suficient timp și de suficientă autonomie pentru a-și organiza și finaliza sarcinile;
- sarcinile monotone sunt reduse la minimum sau sunt realizate în comun, iar lucrătorii sunt încurajați să fie responsabili pentru munca lor;
- lucrătorii înțeleg exact ce se așteaptă de la ei și primesc cu regularitate un feedback constructiv (pozitiv și negativ);
- lucrătorii se implică în procesul decizional cu privire la activitatea lor și sunt încurajați să contribuie, de exemplu, la elaborarea metodelor de lucru și a planurilor de activitate;
- repartizarea sarcinilor, distribuirea recompenselor, promovările sau oportunitățile de carieră se realizează în mod echitabil;
- mediul de lucru este convivial și favorabil, iar în perioadele de vârf sunt puse la dispoziție resurse suplimentare;
- comunicarea este deschisă și bidirecțională, iar lucrătorii sunt ținuti la curent cu evoluțiile, în special în momentele schimbărilor organizaționale;

- sunt instituite măsuri de prevenire a stresului la locul de muncă, a hărțuirii și a violenței din partea terților, iar lucrătorii au sentimentul că orice problemă ridicată de ei va fi tratată cu atenție;
- lucrătorii își pot îmbina în mod eficient viața privată cu viața profesională.

Angajatorii pot pune în practică măsuri voluntare suplimentare de promovare a bunăstării psihice a lucrătorilor.

Care sunt avantajele prevenirii riscurilor psihosociale?

Argumentele sunt convingătoare:

- pentru lucrători, un nivel mai ridicat al stării de bine și al satisfacției la locul de muncă;
- pentru cadrele de conducere, o forță de muncă sănătoasă, motivată și productivă;
- pentru organizații, rezultate globale mai bune, reducerea absenteismului și prezenteismului, reducerea numărului de accidente și vătămări și un grad mai ridicat de păstrare a lucrătorilor;
- pentru societate, costuri și sarcini reduse pentru indivizi și societate în ansamblu.

Într-un mediu de lucru propice lucrătorii raportează un grad ridicat de satisfacție la locul de muncă și sunt stimulați și motivați să își realizeze pe deplin potențialul.



(¹⁹) Organizația Mondială a Sănătății. Disponibil la următoarea adresă de internet: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en



Promovarea sănătății mintale

Bunăstarea psihică este esențială pentru o stare de sănătate bună și o bună calitate a vieții și poate fi înțeleasă ca o „stare de bine” în care indivizii își pot realiza potențialul, pot face față stresului normal al vieții, pot munci în mod productiv și pot juca un rol pozitiv în comunitatea lor ⁽¹⁹⁾.

Promovarea sănătății mintale poate contribui în mod semnificativ la obținerea unor locuri de muncă sănătoase. Exemple de măsuri care pot fi luate:

- permiterea unor programe de lucru flexibile;
- asigurarea sprijinului în problemele vieții de zi cu zi, cum ar fi accesul la servicii de îngrijire a copiilor;
- organizarea de cursuri de formare în domeniul conștientizării problemelor de sănătate mintală, pentru cadrele de conducere și lucrători;
- consiliere psihologică gratuită și sprijin psihologic gratuit;
- asigurarea sprijinului necesar pentru ca lucrătorii să poată face exerciții fizice.



Știați că...

- aproximativ jumătate din numărul total al lucrătorilor consideră că stresul la locul de muncă este un aspect obișnuit acolo unde lucrează? Această problemă este a doua ca frecvență a raportării printre problemele de sănătate asociate muncii în Europa.
- 50-60 % din numărul total de zile de lucru pierdute pot fi atribuite stresului și riscurilor psihosociale la locul de muncă?
- unul din șase lucrători va suferi de o afecțiune psihică în timpul vieții profesionale?
- la nivel național, costurile riscurilor psihosociale la locul de muncă se ridică la milioane de euro?
- gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă merită efortul? Beneficiile pentru întreprindere depășesc costurile legate de punerea în aplicare.

Campania 2014-2015: Managementul stresului pentru locuri de muncă sănătoase

Despre această campanie

Riscurile psihosociale pot apărea la fiecare loc de muncă, iar calitatea oricărui loc de muncă depinde în mod semnificativ de nivelul de stres cu care se confruntă lucrătorii.

Deși combaterea riscurilor psihosociale și a stresului la locul de muncă poate părea dificilă, această campanie urmărește să demonstreze că acestea pot fi combătute în același mod logic și sistematic ca oricare altă problemă din domeniul SSM. Ținând seama de acest aspect, obiectivele principale ale campaniei din 2014-2015 pentru locuri de muncă sigure și sănătoase sunt următoarele:

- creșterea nivelului de conștientizare a problemei din ce în ce mai serioase a stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă;
- furnizarea și promovarea utilizării unor instrumente simple și practice și prezentarea unor orientări privind gestionarea riscurilor psihosociale și a stresului la locul de muncă;
- scoaterea în evidență a efectelor pozitive ale gestionării riscurilor psihosociale și a stresului la locul de muncă, inclusiv a argumentelor economice.

Pentru lansarea acestei campanii, EU-OSHA a utilizat o serie de resurse care să contribuie la creșterea nivelului de sensibilizare și a gradului de înțelegere a stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă.

Lucrând împreună, angajatorii, membrii personalului de conducere și lucrătorii pot combate stresul și riscurile psihosociale la locul de muncă, în beneficiul tuturor.

În al doilea an de campanie, un accent special se va pune pe lansarea unui ghid multilingv care să ofere date simple, bazate pe elemente concrete, cu privire la riscurile psihosociale, elaborat pentru angajatori și cadrele de conducere ale microîntreprinderilor și întreprinderilor de mici dimensiuni. Ghidul are ca scop motivarea angajatorilor în combaterea riscurilor psihosociale la locul de muncă, demonstrând că gestionarea riscurilor psihosociale în microîntreprinderi și întreprinderile mici nu este doar posibilă, ci și foarte utilă. Ghidul încurajează întreprinderile mici din Europa să realizeze o gestionare sistematică și eficientă a riscurilor psihosociale utilizând instrumentele naționale sau sectoriale.

Această campanie are la bază campania din 2012-2013 pentru locuri de muncă sigure și sănătoase, „Împreună pentru prevenirea riscurilor”, care a pus accentul pe importanța combinării unei bune gestionări cu participarea lucrătorilor. Această abordare se va regăsi și în campania din 2014-2015, care susține că atât lucrătorii, cât și cadrele de conducere trebuie să joace un rol activ și să colaboreze în scopul combaterii eficiente a riscurilor psihosociale și a stresului la locul de muncă.

Date-cheie

- Lansarea campaniei: aprilie 2014
- Săptămânile europene pentru securitate și sănătate în muncă: octombrie 2014 și octombrie 2015
- Ceremonia de acordare a premiilor pentru bune practici: aprilie 2015
- Reuniunea la nivel înalt pe tema locurilor de muncă sigure și sănătoase: noiembrie 2015

Instrumente practice și sprijin pentru reducerea stresului

Riscurile psihosociale pot fi măsurate, combătute și reduse cu ajutorul unor instrumente practice.

Numeroase instrumente practice eficiente și ușor de folosit pentru evaluarea și reducerea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă sunt disponibile online:

- manualul intitulat „Stress Prevention at Work Checkpoints” (Repere pentru prevenirea stresului la locul de muncă), elaborat de Biroul Internațional al Muncii, include „reper” ușor de utilizat pentru identificarea factorilor de stres și reducerea efectelor lor negative;
- standardele de management ale Agenției Executive pentru Sănătate și Securitate din Regatul Unit (*UK Health and Safety Executive*), pentru gestionarea stresului la locul de muncă, demonstrează bunele practici din șase domenii-cheie și oferă o referință pe baza căreia organizațiile își pot evalua rezultatele;
- instrumentul „Faire le Point” al Institutului Național de Cercetare și Securitate din Franța (*Institut national de recherche et de sécurité – INRS*) oferă elemente-cheie pentru evaluarea riscurilor psihosociale în întreprinderile mici și soluții practice de evitare a acestor riscuri;
- strategia belgiană SOBANE – strategie participativă în patru pași aplicată pentru evaluarea și prevenirea riscurilor psihosociale;
- site-ul „SOS in the workplace—a guide to improving the health and well-being of employees in the workplace” (SOS la locul de muncă – un ghid pentru îmbunătățirea sănătății și a stării de bine a salariaților la locul de muncă) a fost lansat în Slovenia;
- alte instrumente naționale de gestionare a stresului și a riscurilor psihosociale sunt oferite de punctele focale ale EU-OSHA și sunt disponibile pe site-ul campaniei.

Cine poate participa la campanie?

Toate organizațiile și toate persoanele fizice sunt încurajate să ia parte la această campanie:

- angajatori de toate dimensiunile din sectoarele public și privat;
- cadre de conducere, supraveghetori și lucrători;
- specialiști în domeniul SSM;
- reprezentanți ai sindicatelor și ai departamentelor de sănătate și securitate;
- asociații ale angajatorilor;
- organizații profesionale;
- prestatori de servicii în domeniul educației și formării;
- servicii de prevenire a riscurilor și de asigurare în domeniul SSM.

Modalități practice de implicare

Persoanele fizice și organizațiile se pot implica în campanie în numeroase moduri:

- difuzarea și publicarea materialelor de campanie;
- organizarea de evenimente și activități, cum ar fi seminarii și ateliere;
- utilizarea și promovarea instrumentelor practice disponibile pentru gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă;
- participarea la concursul „Premiile europene pentru bune practici”;
- implicarea în săptămânile europene pentru sănătate și securitate în muncă, în 2014 și în 2015;
- participarea în calitate de partener oficial de campanie la nivelul UE sau de partener de campanie național.



Setul de instrumente pentru campanie

Setul de instrumente pentru campania EU-OSHA constituie o resursă importantă pentru angajatori, cadre de conducere, reprezentanți ai departamentelor de securitate și, de fapt, pentru toți cei care se gândesc să desfășoare o campanie proprie în domeniul SSM. Setul de instrumente oferă sfaturi practice și orientări cu privire la toate aspectele desfășurării unei campanii și include:

Recomandări privind planificarea unei campanii

- definirea obiectivelor campaniei;
- stabilirea principalului mesaj al campaniei;
- stabilirea unui „brand” și a modului în care poate ajunge la public;
- evaluarea succesului campaniei.

Orientări privind resursele și rețelele

- bugete;
- munca în parteneriat;
- valorificarea la maximum a posibilităților de difuzare a mesajelor campaniei.

Exemple de instrumente și tehnici de promovare a campaniei

- comunicate de presă sau articole de fond;
- publicitate și promovare;
- marketing online și rețele de socializare;
- organizarea de evenimente.

De asemenea, sunt disponibile exemple privind modul în care alte organizații și-au desfășurat propriile campanii, ca resurse utile în planificarea unei campanii.

osha.europa.eu/en/campaign-toolkit



Avantajele participării în calitate de partener de campanie

În schimbul promovării campaniei și publicității acordate acesteia, partenerii oficiali de campanie beneficiază de publicitate într-o secțiune dedicată a site-ului de campanie, iar numele lor este menționat ori de câte ori EU-OSHA promovează campania pentru locuri de muncă sigure și sănătoase la nivelul UE. Alte avantaje includ invitații oferite la evenimentele organizate de EU-OSHA.

Programul premiilor europene pentru bune practici

Premiile europene pentru bune practici din cadrul campaniei pentru locuri de muncă sigure și sănătoase reprezintă o recunoaștere a contribuției importante și inovatoare în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă și demonstrează avantajele adoptării bunelor practici în domeniul SSM. Toate organizațiile și întreprinderile din statele membre ale UE, țările candidate și potențial candidate și țările Asociației Europene a Liberului Schimb (AELS) sunt invitate să se înscrie în concurs.

În formularul de înscriere trebuie să se indice următoarele:

- gestionarea eficace, combinată cu participarea lucrătorilor care promovează tema campaniei, și anume „Managementul stresului pentru locuri de muncă sănătoase”;
- punerea în aplicare cu succes a măsurilor luate în scopul îmbunătățirii sănătății și securității la locul de muncă;
- rezultatele demonstrabile în ceea ce privește îmbunătățirea sănătății și securității la locul de muncă;
- durabilitatea în timp a măsurilor luate;
- transferabilitatea măsurilor la alte organizații, care pot fi din altă țară sau de dimensiune diferită.

Rețeaua de puncte focale a EU-OSHA colectează formularele de înscriere la concurs și nominalizează câștigătorii naționali pentru concursul paneuropean. Partenerii oficiali de campanie ai EU-OSHA pot trimite formularul de înscriere direct la EU-OSHA. Ceremonia decernării premiilor pentru bune practici are loc în cel de al doilea an de campanie, iar în cadrul acesteia sunt promovate și comunicate bunele practici, sunt anunțați câștigătorii concursului și sunt sărbătorite realizările tuturor celor care au luat parte la campanie.



© EU-OSHA/Media Consulta Ireland



©EU-OSHA/Susan Kennedy

Campaniile pentru locuri de muncă sigure și sănătoase pe scurt

- În cadrul fiecărei campanii, EU-OSHA oferă informații, ghiduri practice și instrumente, iar materialele publicitare sunt disponibile gratuit, traduse în 25 de limbi.
- Fiecare campanie are un program de premii europene pentru bune practici.
- Săptămâna europeană pentru sănătate și securitate în muncă reprezintă un punct de atracție special al campaniei și este organizată în fiecare an, în luna octombrie.
- Pentru promovarea campaniilor, EU-OSHA beneficiază de sprijinul unei rețele de puncte focale. De obicei, punctele focale sunt autoritățile naționale în domeniul SSM.
- Fiecare campanie implică un program pentru partenerii de campanie europeni în care organizațiilor li se oferă posibilitatea de a deveni parteneri ai EU-OSHA, contribuind la creșterea gradului de sensibilizare cu privire la tema campaniei și la o mai bună vizibilitate a acesteia și a organizațiilor partener.

Rețeaua noastră actuală de parteneri

Bunele parteneriate cu principalele părți interesate sunt esențiale pentru succesul campaniei. Ne putem baza pe sprijinul unui număr de rețele de parteneri, printre care se numără:

- **Punctele focale naționale.** Campania pentru locuri de muncă sigure și sănătoase este coordonată la nivel național de rețeaua de puncte focale a EU-OSHA. Dacă doriți să aflați mai multe despre punctele focale sau să le contactați direct, la sfârșitul acestui ghid veți găsi un link către datele lor de contact.
- **Partenerii oficiali de campanie.** EU-OSHA încurajează organizațiile paneuropene și multinaționale să devină parteneri oficiali ai campaniei. Peste 80 de parteneri sprijină activ campania pentru locuri de muncă sigure și sănătoase. Dacă sunteți interesați să deveniți partener de campanie, vă rugăm să vizitați site-ul campaniei noastre (www.healthy-workplaces.eu).
- **Partenerii media.** Aceștia formează un grup exclusiv de jurnaliști și editori din Europa, interesați să promoveze securitatea și sănătatea la locul de muncă. Principalele reviste europene în domeniul SSM sprijină EU-OSHA în promovarea campaniei, în timp ce EU-OSHA oferă o platformă destinată jurnaliștilor și editorilor pentru a se conecta, a se informa și a accesa rețelele sale și părțile interesate din Europa și din lume.
- **Rețeaua întreprinderilor europene (*Enterprise Europe Network*).** Această rețea oferă consultanță și sprijin întreprinderilor mici și mijlocii (IMM) din Europa, pentru a beneficia de oportunități de afaceri. Este un colaborator important în cadrul campaniei pentru locuri de muncă sigure și sănătoase.



Succesul campaniilor anterioare

Campaniile pentru locuri de muncă sigure și sănătoase urmăresc creșterea gradului de sensibilizare cu privire la securitatea și sănătatea în muncă. Având acest principal obiectiv, campaniile au acoperit o diversitate de subiecte de importanță deosebită pentru domeniul SSM. Campaniile se desfășoară începând din anul 2000, fiecare temă de campanie fiind promovată timp de doi ani. Campaniile pentru locuri de muncă sigure și sănătoase sunt acum cele mai ample de acest gen din lume și devin din ce în ce mai populare, implicând în prezent sute de organizații din peste 30 de țări. EU-OSHA și partenerii săi de campanie coordonează campaniile pentru locuri de muncă sănătoase și, în afară de creșterea gradului de sensibilizare cu privire la aspectele semnificative legate de SSM, se ocupă de promovarea ideii potrivit căreia îmbunătățirea sănătății și securității la locul de muncă este benefică pentru economie.

O imagine de ansamblu a campaniilor pentru locuri de muncă sigure și sănătoase

Cele mai recente campanii pentru locuri de muncă sigure și sănătoase organizate de EU-OSHA s-au desfășurat sub sloganele „Împună pentru prevenirea riscurilor” (2012-2013), „Securitatea lucrărilor de mentenanță” (2010-2011) și „Evaluarea riscurilor” (2008-2009).

Campania 2012-2013, „Împună pentru prevenirea riscurilor”, a sporit gradul de sensibilizare cu privire la importanța combinării bune gestionări cu participarea lucrătorilor, în scopul prevenirii riscurilor. În cadrul campaniei, EU-OSHA a realizat două ghiduri practice privind aptitudinile de conducere și de gestionare și participarea lucrătorilor la securitatea și sănătatea în muncă. Peste 80 de parteneri oficiali de campanie, reprezentând diverse sectoare, au organizat ateliere și evenimente și au participat la conferințe.

O atenție specială a fost acordată asigurării pentru cadrele de conducere și lucrători a posibilității de se reuni și a discuta despre prevenirea riscurilor și despre securitatea și sănătatea în muncă. Câștigătorii premiilor pentru bune practici au fost pe cât de diferiți, pe atât de inovatori, și toți au pus accentul pe colaborare: printre acești câștigători s-au numărat soluții pentru industria din Austria, Țările de Jos, Finlanda și Turcia, măsuri de reducere a stresului la un spital din Danemarca, organizații în sprijinul IMM-urilor din Germania și Spania, un grup de comercianți cu amănuntul din Portugalia, un lanț hotelier din Cipru și un grup de discuții pentru producători de lactate din Irlanda.

În cadrul campaniei „Securitatea lucrărilor de mentenanță” din 2010-2011, peste 50 de parteneri de campanie s-au alăturat EU-OSHA în organizarea unei serii de activități și în difuzarea mesajelor campaniei. Campania a urmărit în primul rând creșterea gradului de conștientizare a importanței mentenanței pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și a riscurilor asociate mentenanței. Au fost realizate și promovate diverse publicații pe teme legate de mentenanță.

De asemenea, campania din 2008-2009 a avut un mare succes, OiRA (o aplicație web de evaluare interactivă online a riscurilor) reprezentând un produs important al acesteia. Evaluarea riscurilor, care stă la baza abordării europene a prevenirii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor, a constituit centrul de gravitate al acestei campanii. OiRA are ca scop facilitarea procesului de evaluare a riscurilor, fiind destinată microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și inițiază utilizatorii într-un proces pas cu pas, pentru a-i ajuta să pună în aplicare și să monitorizeze un proces de evaluare a riscurilor. Instrumentele OiRA, aflate la dispoziția întreprinderilor mici și a microîntreprinderilor în mai multe limbi ale Uniunii Europene, pot fi găsite online la adresa www.oiraproject.eu.



Informații și resurse suplimentare

Numeroase materiale de campanie pot fi descărcate de pe site-ul Campaniei pentru locuri de muncă sigure și sănătoase:

- date și cifre relevante;
- rapoarte și fișe informative, inclusiv cele mai recente rezultate ale ESENER;
- ghiduri și instrumente practice;
- informații practice deosebit de relevante pentru microîntreprinderi și întreprinderi mici;
- idei de campanie;
- prezentări PowerPoint, afișe, fluturași publicitari și alte materiale de campanie;
- cele mai recente materiale video cu Napo și prietenii;
- linkuri către site-uri utile.

Toate informațiile sunt disponibile în 25 de limbi la următoarea adresă de internet:

www.healthy-workplaces.eu



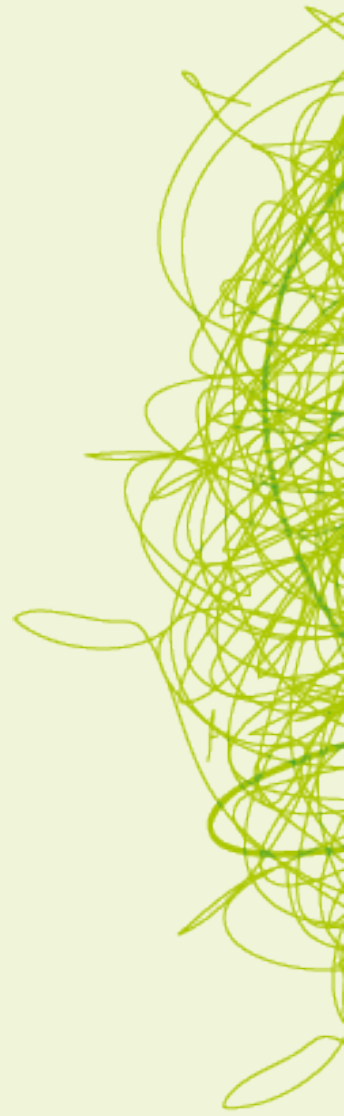
Rețeaua de puncte focale a EU-OSHA

https://osha.europa.eu/ro/about/organisation/focal_points



State membre ale UE

Țări din Spațiul Economic European, Balcanii de Vest și Turcia



Ghid de campanie: Gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă

Luxemburg: Oficiul pentru publicații al Uniunii Europene

2013 – 29 p. – 16,2 x 25 cm

ISBN 978-92-9240-098-9

doi:10.2802/6004



Campania pentru locuri de muncă sigure și sănătoase, care se va desfășura în perioada 2014-2015 sub sloganul „Managementul stresului pentru locuri de muncă sănătoase”, subliniază importanța recunoașterii stresului și a altor riscuri psihosociale la locul de muncă. Campania promovează gestionarea acestora ca parte a unei abordări integrate în scopul menținerii unui loc de muncă sănătos.

Riscurile psihosociale apar la fiecare loc de muncă, însă pot fi controlate cu succes utilizând resurse limitate. Această campanie oferă sprijinul, orientările și instrumentele necesare pentru gestionarea eficace a stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă.

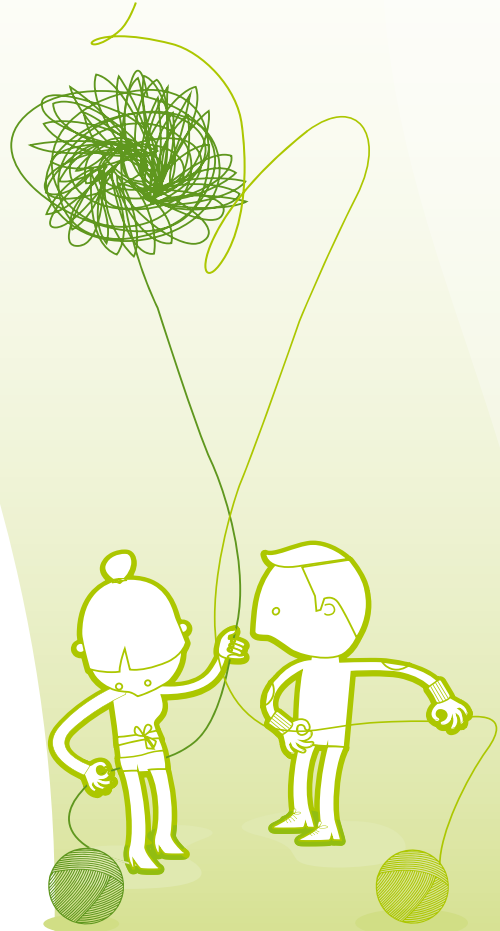
Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA)

contribuie la transformarea Europei într-un loc de muncă mai sigur, mai sănătos și mai productiv. Agenția cercetează, elaborează și distribuie informații fiabile, echilibrate și imparțiale cu privire la sănătate și securitate și organizează campanii paneuropene de creștere a gradului de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1996 și având sediul la Bilbao, în Spania, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai organizațiilor angajatorilor și ale lucrătorilor, precum și cei mai buni experți din fiecare stat membru al UE și din afara acesteia.

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă

C/Santiago de Compostela 12, 48003 Bilbao,
SPANIA
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Oficiul pentru Publicații

