

Zagrożenia psychospołeczne na stanowisku policjanta

– funkcjonariusza wydziału prewencji i ruchu drogowego

ocena ryzyka zawodowego

Ocena ryzyka zawodowego wynikającego z psychospołecznych zagrożeń na stanowisku trakowego wykonana została metodą wskaźnikową RISK SCORE, w której poziom ryzyka szacuje się w oparciu o trzy elementy, tj. ekspozycję na zagrożenie (E), prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia (P) oraz możliwe skutki zdarzenia (S), według zasad przedstawionych w Ramce nr 1. Warunki psychospołeczne pracy zostały przeanalizowane na podstawie badań 227 funkcjonariuszy wydziału prewencji i ruchu drogowego¹, dokonanej w oparciu o Kwestionariusz do oceny cech pracy². Skutki zagrożeń oceniane były z uwzględnieniem właściwości działania stresu na organizm człowieka, tj. kumulowania się obciążenia oraz różnicowania ludzi pod względem ujawnianych reakcji na stres.



Psychospołeczna charakterystyka stanowiska pracy

Policjant zatrudniony jako funkcjonariusz w wydziale prewencji i ruchu drogowego ma status funkcjonariusza publicznego wykonującego służbę w umundurowanej i uzbrojonej formacji państwowej. Podstawowym celem tego zawodu jest wykonywanie zadań w zakresie ochrony porządku i bezpieczeństwa publicznego.

Do podstawowych obowiązków funkcjonariuszy prewencji należy:

- 1) podejmowanie czynności mających na celu ochronę życia i zdrowia obywateli oraz mienia przed bezprawnymi zamachami naruszającymi te dobra,
- 2) przeprowadzanie czynności interwencyjnych, będących reakcją na zgłoszenie przyjmowane przez oficerów dyżurnych i inne jednostki organizacyjne Policji oraz zgłaszanych bezpośrednio przez obywateli, a także realizacja interwencji własnych w przypadkach stwierdzonych naruszeń,
- 3) udział w zorganizowanych akcjach i operacjach policyjnych o charakterze porządkowym bądź zagrażających bezpieczeństwu powszechnemu,
- 4) patrolowanie miejsc zagrożonych przestępczością, ujawnianie przestępstw i zatrzymywanie sprawców na gorącym uczynku,
- 5) zabezpieczenie miejsc zdarzeń i wykonanie wstępnych czynności,
- 6) zabezpieczanie imprez masowych i zgromadzeń,
- 7) realizacja programów prewencyjnych i profilaktycznych,
- 8) rozpoznanie środowisk kryminogennych i ujawnianie nieletnich zagrożonych demoralizacją, prowadzenie działań profilaktycznych,
- 9) ciągłe rozpoznanie przydzielonych rejonów służbowych pod względem osobowym, terenowym, ogólnej charakterystyki rejonu oraz zjawisk i zdarzeń, wywierających wpływ na stan porządku i bezpieczeństwa publicznego,
- 10) wykonywanie konwojów i doprowadzeń zleconych przez organy uprawnione, tj. sąd, prokuraturę, jednostki policji i inne, jak również realizację zadań związanych z obsługą pomieszczeń dla osób zatrzymanych,
- 11) ujawnianie nieletnich sprawców czynów karalnych i prowadzenie postępowań.

Policjanci pracują w systemie zmianowym. Podczas pracy funkcjonariusze mają kontakt z wieloma osobami, zarówno ze współpracownikami, jak i z obywatelami. Często są to osoby, które wchodzą w konflikt z przepisami porządkowym i z którymi kontakt polega na podejmowaniu działań zmierzających do przywrócenia stanu zgodnego z prawem, a zatem nie kontakt ten nie należy zwykle do przyjemnych. Aby dobrze wykonywać ten zawód, trzeba mieć ogromną wiedzę z różnych dziedzin

prawa, w tym szczególnie wykroczeń, karnego oraz prawa o ruchu drogowym. Wiedza ta musi być często aktualizowana, bo przepisy się zmieniają. Do podstawowych wymagań w zawodzie policjanta przewencji, oprócz sprawności fizycznej, zalicza się także: wyobraźnia i zdolność twórczego myślenia, samokontrola, umiejętność nawiązywania kontaktów i postępowania z ludźmi, niezależność wobec osób, w stosunku do których prowadzona jest interwencja, przy jednoczesnej zdolności do pod-

porządkowania się przełożonym, umiejętność podejmowania szybkich i trafnych decyzji, samodzielność, dokładność oraz ciekawość poznawcza. Ze względu na duży zakres uprawnień i dysponowanie bronią służbową konieczna jest w tej pracy także stabilność emocjonalna i odpowiedzialność. Pożądane są również takie cechy, jak: umiejętność pracy w szybkim tempie i pod presją, odporność emocjonalna, umiejętność wpływania na ludzi, cierpliwość, umiejętność współdziałania z innymi.

Karta informacji o zagrożeniach psychospołecznych na stanowisku policjanta – funkcjonariusza wydziału przewencji i ruchu drogowego

Czynniki zagrażające	Źródło zagrożenia (sytuacje zagrażające)	Możliwe skutki zagrożeń	Środki ochrony przed zagrożeniami
1. Przeciążenie ilościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – częsty i znaczny wysiłek psychofizyczny – zbyt dużo pracy do wykonania (okresowo) – nierównomierne tempo pracy (uzależnienie od liczby zdarzeń) 	<p>W zależności od ekspozycji i zasobów jednostki (odporności i umiejętności radzenia sobie, a także zdolności regeneracyjnych) wystąpić mogą:</p> <p>a) zaburzenia somatyczne</p> <ul style="list-style-type: none"> – bezsenność – migreny – obniżenie odporności organizmu (osłabienie, zwiększona podatność na infekcje) – zaburzenia metabolizmu i choroby układu trawiennego – zaburzenia gospodarki hormonalnej – choroby naczyniowe: <ul style="list-style-type: none"> • nadciśnienie tętnicze • choroba wieńcowa • zawał serca • udar mózgu – przeciążenie układu mięśniowo-szkieletowego – zwiększona podatność na choroby nowotworowe (np. przez wzmoczone palenie tytoniu) <p>b) zaburzenia natury psychicznej</p> <ul style="list-style-type: none"> – deficyty poznawcze, w tym obniżenie koncentracji uwagi i kłopoty z pamięcią – podniesienie poziomu agresji, drażliwość – nerwice (zaburzenia odżywiania, obsesje, kompulsje, fobie) – depresje – alkoholizm – narkomania (w tym lekomania), – wypalenie zawodowe (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, utrata satysfakcji z pracy) 	<ul style="list-style-type: none"> – właściwe ustalanie liczby osób potrzebnych do wykonania zadań – przestrzeganie norm czasu pracy (w tym także udzielanie dni wolnych po pracy w nadgodzinach lub w dni wolne, przestrzeganie udzielania urlopów) – bezwzględne przestrzeganie przepisów o profilaktycznych i okresowych badaniach lekarskich
2. Przeciążenie jakościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – praca w narażeniu własnego zdrowia i życia – duże konsekwencje błędów w pracy – konieczność zachowania stałej czujności (także podczas pracy w nocy) – konieczność tłumienia własnych potrzeb i reakcji (pokonywanie senności, tłumienie gniewu w sytuacjach konfliktowych, konieczność podporządkowania się, tłumienie odrazy w przypadku konieczności pomocy osobie nietrzeźwej lub chorej albo ofierze zdarzenia) – dylematy moralne w pracy (korupcja) – narażenie na traumę – konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji 	<p>(kontynuacja z poprzedniego bloku)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – przestrzeganie norm czasu pracy (w tym także przerw w pracy, dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych oraz urlopów) – rygorystyczne przestrzeganie obowiązku okresowych badań lekarskich, a w razie potrzeby także kierowanie na badania częściej, niż wynika to z przepisów – zapewnienie pomocy psychologicznej, szczególnie po sytuacjach traumatycznych – ścisłe przestrzeganie obowiązków związanych ze szkoleniem z zakresu bhp – rozwijanie systemów motywacyjnych przeciwdziałających korupcji – szkolenia merytoryczne związane ze zmianą przepisów i inne odpowiadające potrzebom podnoszenia kwalifikacji zawodowych – szkolenia z umiejętności społecznych i radzenia sobie ze stresem
3. Przeciążenie roli	<ul style="list-style-type: none"> – konieczność współpracy z wieloma osobami, często nastawionymi wrogo lub trudnymi w kontakcie z innymi przyczyn (np. szok pourazowy) – konflikt praca-dom – konflikt kompetencyjny z innymi służbami (np. strażą gminną) 	<p>(kontynuacja z poprzedniego bloku)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – szkolenia z umiejętności społecznych (głównie asertywności i komunikacji) oraz technik radzenia sobie ze stresem – okresowo powtarzane – uzgadnianie procedur interwencyjnych z innymi służbami
4. Fizyczne warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> – zmienne warunki atmosferyczne – narażenie na odór i inne nieprzyjemne fizyczne warunki pracy, w tym także wdychanie spalin – hałas podczas imprez masowych i ćwiczeń na strzelnicy 	<p>(kontynuacja z poprzedniego bloku)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – posiłki regeneracyjne w przypadku konieczności pracy w zimnie, napoje w przypadku pracy w wysokiej temperaturze – bezwzględne przestrzeganie przepisów o badaniach okresowych – w miarę możliwości rotacja funkcji (zmiana zakresu czynności) – środki ochrony indywidualnej
5. Ograniczony zakres kontroli nad pracą	<ul style="list-style-type: none"> – brak możliwości decydowania o doborze współpracowników – brak wpływu na fizyczne warunki pracy – niewielki wpływ na podejmowane decyzje wpływające na organizację pracy (o organizacji pracy decyduje kierownictwo) 	<p>(kontynuacja z poprzedniego bloku)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – w miarę możliwości uwzględnianie opinii funkcjonariuszy przy ustalaniu składu zespołu pracującego na tej samej zmianie, szczególnie w jednym patrolu – pozostawienie pracownikom marginesu swobody w decydowaniu o warunkach pracy

Oszacowanie wielkości ryzyka wynikającego z zagrożeń psychospołecznych na stanowisku policjanta – funkcjonariusza wydziału prewencji i ruchu drogowego

Zagrożenie/ rodzaj ryzyka	Możliwe skutki	Ekspozycja na czynniki zagrożające	Prawdopodo- bieństwo zdarzenia	Ryzyko początkowe	RYZYKO KOŃCOWE (po zastosowaniu środków ochrony)
Skrajne przeciążenie (śmierć na skutek przeciążenia pracą)	bardzo duże (jedna ofiara śmiertelna) S=15	częsta (codzienna) E=6	mało prawdopodobne, możliwe P=1	istotne Rp=90	S=15 E=6 P=0,5 R=45 małe potrzebna okresowa kontrola warunków pracy
Chroniczne przeciążenie (poważna choroba somatyczna lub psychiczna)	duże (ciężkie uszkodzenie ciała) S=7	częsta (codzienna) E=6	praktycznie możliwe P=3	istotne Rp=126	S=7 E=6 P=1 R=42 małe potrzebna okresowa kontrola warunków pracy
Przeciążenie okresowe (łżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego)	średnie (absencja) S=3	częsta (codzienna) E=6	całkiem możliwe P=6	istotne Rp=108	S=3 E=6 P=3 R=54 małe potrzebna okresowa kontrola warunków pracy

Psychospołeczne czynniki szkodliwe i uciążliwe na stanowisku

- wymagana stała, pełna sprawność psychofizyczna – wymagany dobry wzrok i słuch, pamięć, zdolność koncentracji uwagi, koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- duże konsekwencje błędów w pracy (głównie dotyczące ścigania i ujmowania sprawców przestępstw, udzielania pierwszej pomocy i ochrony imprez masowych),
- praca zmianowa,
- praca pod presją,
- praca w zmiennych warunkach atmosferycznych,
- stała konieczność współpracy z innymi ludźmi,
- konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji,
- brak wpływu na plan pracy,
- przymocowanie psychiczna lub fizyczna w miejscu pracy,
- przykre warunki fizyczne pracy (kontakt z nietrzeźwymi, agresywnymi lub chorymi),
- narażenie na pokusy korupcyjne w sytuacji dysponowania znaczną władzą i niskim wynagrodzeniem,
- ciągła dyspozycyjność,
- częste narażenie na traumę (np. kontakt z ofiarami wypadków drogowych).

Uwagi końcowe

Ryzyko zawodowe jest zawsze ściśle związane z konkretnym środowiskiem pracy. Takie samo stanowisko, ale w różnych warunkach pracy może się różnić poziomem ryzyka. Dla przykładu, inne będą warunki pracy funkcjonariusza wydziału prewencji zatrudnionego w dużym mieście, gdzie jest spora liczba imprez masowych, wielu mieszkańców – ludzie bardziej anonimowi i nieprzyjaźni, a inne takiego, który pracuje w małej gminie wiejskiej, gdzie wszyscy się znają i naruszeń przepisów jest mniej lub łatwiej prowadzić czynności. Dlatego dokonując oceny ryzyka, należy zawsze brać pod uwagę konkretne warunki pracy. Szacując stopień szkód, przyjmuje się zawsze możliwie największe skutki. Dla stresu zawodowego największym możliwym, a jednocześnie najbardziej prawdopodobnym skutkiem jest śmierć człowieka.

Szacując prawdopodobieństwo wystąpienia skutków, warto przeanalizować również historię absencji chorobowych pracowników oraz wziąć pod uwagę warunki pracy, w których te absencje wystąpiły. Po wiedzę można też sięgnąć do wyników badań naukowych prowadzonych w zakresie związków stresu z różnego rodzaju chorobami, a także do danych statystycznych o wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych.



Ramka nr 1

METODA RISK SCORE jest jakościową, wskaźnikową metodą oceny ryzyka, w której ryzyko szacowane jest oddzielnie dla każdego zidentyfikowanego zagrożenia. Poziom ryzyko (R) oznaczany jest przez iloczyn wag przyporządkowanych potencjalnym skutkom zdarzenia (S), ekspozycji na zagrożenie (E) i prawdopodobieństwu zaistnienia określonego zdarzenia (P), zgodnie z poniższym wzorem:

$$R = S \times E \times P, \text{ gdzie:}$$

S – potencjalne skutki to średnia arytmetyczna oceny strat ludzkich i materialnych

Wartość	Strata	Straty ludzkie	Straty materialne
100	poważna katastrofa	wiele ofiar śmiertelnych	ponad 30 mln PLN
40	katastrofa	kilka ofiar śmiertelnych	10-30 mln PLN
15	bardzo duża	ofiara śmiertelna	300 tys.-1 mln PLN
7	duża	ciężkie uszkodzenie ciała	30-300 tys. PLN
3	średnia	absencja	3-30 tys. PLN
1	mała	udzielenie pierwszej pomocy	poniżej 3 tys. PLN

E – czas ekspozycji oddziaływania szkodliwych czynników na pracownika

Wartość	Oddziaływanie
10	stałe
6	częste (codzienne)
3	sporadyczne (raz na tydzień)
2	okazjonalne (raz na miesiąc)
1	minimalne (kilka razy rocznie)
0,5	znikome (raz do roku)

P – prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia dla pracownika

Wartość	Zagrożenie	Szansa
10	bardzo prawdopodobne	50% (1 na 2)
6	całkiem możliwe	10% (1 na 10)
3	praktycznie możliwe	1% (1 na 100)
1	mało prawdopodobne, możliwe	0,1% (1 na 1000)
0,5	tylko sporadycznie możliwe	0,01% (1 na 10 000)
0,2	możliwe do pomyślenia	0,001% (1 na 100 000)
0,1	tylko teoretycznie możliwe	0,0001% (1 na 1 000 000)

R – ryzyko zawodowe, wartość liczbowa

Wartość R	Kategorie ryzyka	Działanie zapobiegawcze
R=<20	pomijalne	wskazana kontrola
20<R<70	małe	potrzebna kontrola
70<R<200	istotne	potrzebna poprawa
200<R<400	duże	potrzebna natychmiastowa poprawa
R>400	bardzo duże	wskazane wstrzymanie pracy

Źródło: Romanowska-Słomka I., Słomka A., Poradnik Ocena ryzyka zawodowego w zakładach służby zdrowia, Stowarzyszenie Inspektorów Sanitarnych RP, Wrocław 2001, s. 34-35

Prawidłowe szacowanie ryzyka wynikającego ze stresu zawodowego z wykorzystaniem metody Risk Score wymaga przyjęcia następujących założeń:

1. czynniki zagrażające i sytuacje zagrożenia są w istocie elementami zwykłej, codziennej pracy,
2. skutki muszą uwzględniać kumulatywną właściwość stresu, stąd określanie ich oddzielnie dla każdego czynnika zagrażającego nie jest możliwe; oceniać je zatem należy łącznie dla wszystkich występujących czynników zagrażających,
3. rzeczywistym zagrożeniem dla pracownika jest ryzyko utraty zdrowia, a więc szacowanie ryzyka odbywać się powinno na poziomie zdarzeń szkodliwych,
4. ze względu na różnice prawdopodobieństwa wystąpienia określonych skutków zdrowotnych konieczne jest oddzielne szacowanie określonych rodzajów ryzyka utraty zdrowia wskutek stresu.

Przyjęcie tych założeń pozwala zdefiniować zagrożenia jako:

- a. **przeciążenie okresowe**, powodujące względnie lżejsze dolegliwości somatyczne lub zaburzenia stanu psychicznego, których skutkiem jest krótkotrwała absencja,
- b. **przeciążenie chroniczne**, niosące ryzyko poważnej choroby somatycznej (np. choroba wrzodowa, nadciśnienie tętnicze, choroba wieńcowa) lub poważne zachwianie stanu psychicznego (depresja, nerwica), skutkujące jednorazową absencją dłuższą niż 28 dni albo absencją powtarzalną,
- c. **skrajne przeciążenie** organizmu, niosące ryzyko wystąpienia choroby zagrażającej życiu (np. udar mózgu, zawał serca, nagłe zatrzymanie krążenia) albo trwałej choroby psychicznej, skutkujące śmiercią lub kalectwem.

Prawidłowe oszacowanie poziomu ryzyka wynikającego z tych zagrożeń wymaga także uprzedniej, szczegółowej analizy czynników zagrażających (tj. przeciążenie ilościowe i jakościowe, niedociążenie, konfliktowość, warunki fizyczne, poziom kontroli, poziom wsparcia) oraz sytuacji zagrażających, będących źródłem tych czynników na danym stanowisku w konkretnych warunkach pracy.

Katarzyna Orlak
menadżer i psycholog, Stowarzyszenie Zdrowa Praca

Konsultacja:
Liliana Gudalewicz
główny specjalista bhp, firma LIWAX

Literatura:

- ¹ Ogińska Bulik N., Stres zawodowy policjantów. Źródła – konsekwencje – zapobieganie, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź, 2009
- ² Dudek B., Waszkowska M., Merecz D., Hanke W., Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego, IMP, Łódź 2004