

Zagrożenia psychospołeczne na stanowisku masażysty

ocena ryzyka zawodowego

Ocena ryzyka zawodowego wynikającego z psychospołecznych zagrożeń na stanowisku masażysty 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 badania 30 fizjoterapeutów z terenu całej Polski¹ z wykorzystaniem kwestionariusza Psychospołeczne Warunki Pracy² oraz obiektywnej oceny cech pracy dokonanej w oparciu o Kwestionariusz do oceny cech pracy³. Skutki zagrożeń oceniane były z uwzględnieniem właściwości działania stresu na organizm człowieka, tj. kumulowania się obciążenia oraz zróżnicowania ludzi pod względem ujawnianych reakcji na stres.



Psychospołeczna charakterystyka stanowiska pracy

Celem pracy masażysty jest wsparcie procesu rehabilitacji i regeneracji organizmu. Masaż działa odprężająco i relaksująco, łagodzi napięcia i wspomaga proces odpoczynku po wysiłku fizycznym. Masaż jest formą terapii, poprzez manualne oddziaływanie na mięśnie, układ krążenia, układ nerwowy i narządy wewnętrzne. Z usług masażysty bardzo często korzystają, obok osób ze schorzeniami układu ruchu, także sportowcy oraz osoby narażone na duże napięcia, także o podłożu psychicznym. Podstawowym efektem pracy oczekiwany od masażysty jest złagodzenie bólu, przywrócenie mięśniom prawidłowych funkcji, pobudzenie układu krążenia.

Masażysta pracuje w pomieszczeniu zamkniętym, zazwyczaj w gabinecie masażu. Możliwe jest także świadczenie usług w domu klienta. Praca odbywa się zwykle na stojąco, stąd osoba wykonująca ten zawód narażona jest na skutki przeciążenia układu mię-

śniowo-szkieletowego. Ze względu na stały bezpośredni kontakt dłoni ze skórą klienta masażysta narażony jest także na schorzenia dermatologiczne.

Praca masażysty ma charakter samodzielny. Osoba uprawiająca ten zawód sama decyduje o sposobach wykonywania pracy, dobierając odpowiednie techniki masażu. W przypadku masażu leczniczego może współpracować z lekarzem stosując jego zalecenia.

Miejscem pracy masażysty może być instytucja służby zdrowia (szpital, ambulatorium lub zakład sanatoryjny), gabinet odnowy biologicznej albo prywatny gabinet masażu. Czas pracy zależy od miejsca zatrudnienia. Przykładowo, w gabinetach odnowy biologicznej, klubach fitness czy gabinetach masażu praca zazwyczaj odbywa się popołudniami i wieczorem oraz w dni wolne, co jest wynikiem konieczności dostosowania się do czasu wolnego klientów. Wielu masażystów łączy wykonywanie pracy w kilku miejscach, np. pracę w szpitalu z prywatnym gabinetem. W przypadku osób wykonujących prywatną działalność gospodarczą i świadczących usługi wyłącznie w domach pacjentów, istnieje konieczność częstego przemieszczania między miejscami

pracy. Praca w tym zawodzie wymaga gruntownego przygotowania teoretycznego i praktycznego. Masażysta łączy bowiem rozległą wiedzę z zakresu fizjologii i anatomii ze zdolnościami manualnymi. Ważna w tym zawodzie jest również ogólna sprawność fizyczna, gdyż praca ta uważana jest za ciężką pracę fizyczną. Powinien także posiadać umiejętności nawiązywania kontaktu z innymi. Ważnymi cechami są też cierpliwość, kultura osobista, a także chęć pomocy innym. Wykonywanie tego zawodu wymaga szczególnego wyczulenia na potrzeby drugiego człowieka.

Psychospołeczne czynniki szkodliwe i uciążliwe na stanowisku

- wymagana wysoka sprawność psychofizyczna – wymagana dobra pamięć, zdolność koncentracji uwagi, koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- duże konsekwencje błędów w pracy,
- praca w nietypowych godzinach,
- stała konieczność współpracy z innymi ludźmi,
- przemoc psychiczna lub fizyczna w miejscu pracy,
- narażenie na choroby.

Karta informacji o zagrożeniach psychospołecznych na stanowisku masażysty

Czynniki zagrażające	Źródło zagrożenia (sytuacje zagrażające)	Możliwe skutki zagrożeń	Środki ochrony przed zagrożeniami
1. Przeciążenie ilościowe pracą	<ul style="list-style-type: none"> – zbyt dużo pracy do wykonania i przeciążenie fizyczne (zbyt wielu klientów także wskutek łączenia różnych miejsc pracy) – nierównomierne tempo pracy (uzależnienie od zapotrzebowania klientów) 	<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 wzmożone 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 ilości personelu do wykonania zadań (uwzględnienie wysiłku fizycznego i psychicznego) – 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 nietypowych godzinach – duże konsekwencje błędów w pracy (odpowiedzialność za bezpieczeństwo innych) – konieczność tłumienia własnych potrzeb i reakcji (tłumienie uczuć w sytuacjach, gdy klient jest trudny) – konieczność obcowania z osobami chorymi, – monotonia i monotypia pracy 		<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 – ścisłe przestrzeganie obowiązków związanych ze szkoleniem z zakresu bhp – szkolenia merytoryczne odpowiadające potrzebom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (np. poszerzanie umiejętności w zakresie nowych technik masażu) – szkolenia z zakresu kompetencji osobistych, szczególnie dotyczące motywowania, rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie ze stresem
3. Przeciążenie roli	<ul style="list-style-type: none"> – konieczność współpracy z wieloma osobami – konflikt roli zawodowej i ról prywatnych – niski status zawodu przy relatywnie dużych wymaganiach 		<ul style="list-style-type: none"> – szkolenia z umiejętności społecznych (głównie asertywności, zarządzania konfliktem) oraz technik radzenia sobie ze stresem, oraz tzw. „work-life balance” – okresowo powtarzane
4. Fizyczne warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> – praca przy sztucznym oświetleniu – przeciążenia mięśniowo-szkieletowe – konieczność dotykania innych osób (narażenie na choroby) – możliwa styczność z brudem i odorem 		<ul style="list-style-type: none"> – bezwzględne przestrzeganie przepisów o badaniach okresowych – przestrzeganie norm czasu pracy oraz stosowanie przerw w pracy pozwalających regenerować się fizycznie (zmiana pozycji ciała, odprężenie układu mięśniowo-szkieletowego)
5. Ograniczony zakres kontroli nad pracą	<ul style="list-style-type: none"> – brak wpływu na fizyczne warunki pracy – ograniczone środki na wykonanie zadań – brak wpływu na dobór klientów – brak wpływu na decyzje w instytucji (przy zatrudnieniu etatowym) – brak wpływu na organizację pracy (np. w szpitalach czy sanatoriach) 		<ul style="list-style-type: none"> – pozostawienie pracownikom marginesu swobody w decydowaniu o warunkach pracy (np. uwzględnianie sugestii odnośnie harmonogramu pracy) – konsultowanie zmian dotyczących organizacji pracy

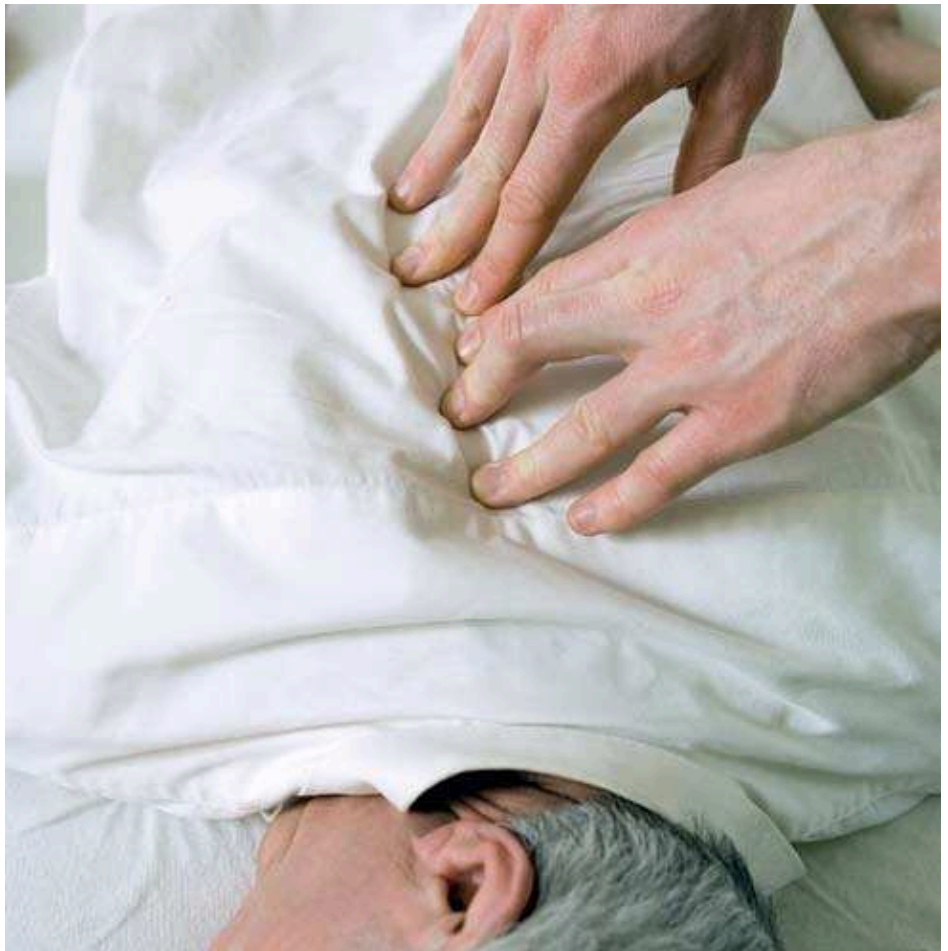
Oszacowanie wielkości ryzyka wynikającego z zagrożeń psychospołecznych na stanowisku masażysty

Zagrożenie/rodzaj ryzyka	Możliwe skutki	Ekspozycja na czynniki zagrażające	Prawdopodobieństwo 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	Sporadycznie możliwe P=0,5	Małe Rp=45	S=15 E=6 P=0,2 R=18 Pomijalne Wskazana kontrola warunków pracy
Chroniczne przeciążenie (poważna choroba somatyczna lub psychiczna)	Duże (ciężkie uszkodzenie ciała) S=7	Częsta (codzienna) E=6	Praktycznie możliwe P=1	Małe Rp=42	S=7 E=6 P=0,5 R=21 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

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 masażysty zatrudnionego w placówce rehabilitacyjnej, gdzie masaż jest elementem leczenia osób chorych, a inne w przypadku pracy w gabinecie odnowy biologicznej, gdzie klienci oczekują przede wszystkim relaksu. Dlatego dokonując oceny ryzyka, należy zawsze brać pod uwagę konkretne warunki pracy. Szacując stopień szkód, przyjmuje się zawsze możliwe największe skutki. Dla stresu zawodowego największym możliwym, a jednocześnie 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 wiedzy 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.



Seminarium Coats Polska

3 lutego 2010 roku w Łodzi w hotelu Andel's z inicjatywy Coats Polska, producenta nici przemysłowych i zamków błyskawicznych, odbyła się **I Edycja Seminarium branżowego dla producentów odzieży ochronnej, zawodowej i specjalistycznej**. Współorganizacji imprezy podjęły się firmy Freudenberg Vilene oraz Nitpol, przedstawiciel angielskiej firmy Carrington, a także Instytut Przemysłu Skórzanego. Seminarium to pierwsza taka inicjatywa, mająca umożliwić zdobycie kompleksowej wiedzy oraz wymianę informacji między przedstawicielami jednostek certyfikujących, nauki, dostawcami komponentów oraz producentami działającymi w sektorze najwyższej jakości odzieży ochronnej i specjalistycznej.

Gorącą dyskusję wywołały wystąpienia dr inż. Grażyny Bartkowiak z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz przedstawicielek Instytutu Przemysłu Skórzanego na temat aktualnego stanu prawnego norm dotyczących odzieży ochronnej i roboczej oraz obuwia ochronnego. Z dużym zaciekawieniem wysłuchano także prelekcji reprezentujących Katedrę Odzieżownictwa i Tekstoniki Politechniki Łódzkiej: Joanny Elmrych-Bocheńskiej i Marzanny Lesiakowskiej-Jabłońskiej o materiałach nowej generacji, eko-trendach, smart odzieży monitorującej funkcje życiowe oraz najnowszych tendencjach rozwojowych dla odzieży. Prezentacji nowości w sektorze tkanin specjalnego zastosowania dokonała Ewa Nogowska (Nitpol), a na temat ognioodpornych wkładów odzieżowych i prania odzieży do leasingu wypowiedział się Wojciech Drażkowski (Freudenberg Vilene). Na zakończenie główny organizator zaprezentował ofertę nici i zamków Coats Pro do produkcji odzieży wykorzystywanej przez pracowników narażonych na oddziaływanie wysokich temperatur i płomienia.

Seminarium cieszyło się olbrzymim zainteresowaniem, co uwidacznia potrzebę organizacji kolejnych spotkań tego typu. Pomimo niesprzyjających warunków atmosferycznych, Łódź odwiedziło prawie sto osób, reprezentujących firmy z całego kraju.

Do zobaczenia na następnej edycji Seminarium!



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
$R \leq 20$	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 Orlak K., Psychospołeczne warunki pracy fizjoterapeutów, październik-listopad 2008 r., materiał niepublikowany
- ² Widerszal-Bazyl M., Cieślak R., Psychospołeczne Warunki Pracy, wersja Va, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa, 2000
- ³ Dudek B., Waszkowska M., Merez D., Hanke W., Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego, Instytut Medycyny Pracy, Łódź, 2004