

Как специалисту по охране труда работать с психосоциальными рисками

Что важно знать и как учитывать это в повседневной работе

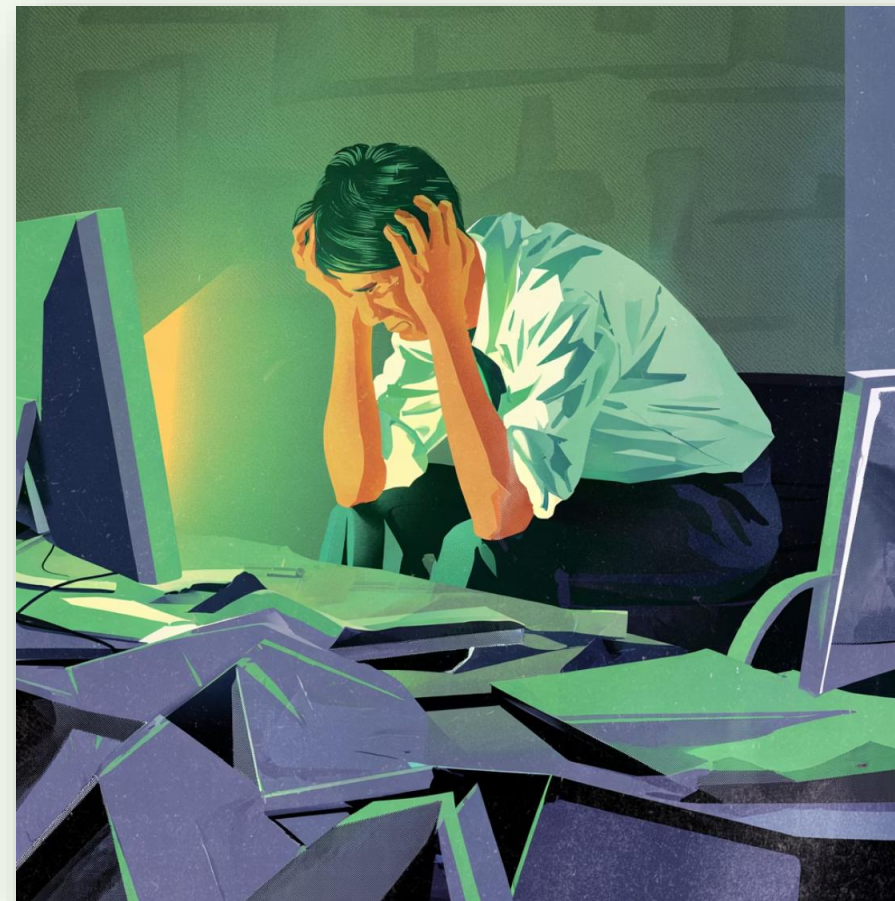
Психосоциальные риски – это не просто модный тренд, а реальная часть работы каждого специалиста по охране труда. Они влияют на самочувствие, безопасность и эффективность сотрудников, поэтому важно уметь замечать их и правильно с ними работать.

Почему психосоциальные риски — это тема охраны труда

Когда люди на работе испытывают стресс, выгорание или конфликты, они чаще ошибаются. А ошибки на рабочем месте – это уже травмы, несчастные случаи и проблемы с безопасностью.

Сотрудник в таком состоянии быстрее устает, медленнее реагирует в сложной ситуации и может не сказать о замеченной опасности. В итоге мелкие напряжения в коллективе превращаются в реальные риски для работы.

Трудовое законодательство РФ обязывает работодателя обеспечивать безопасные условия труда и управлять профессиональными рисками. Современные подходы к СУОТ и управлению рисками допускают учет организационных и психосоциальных факторов, влияющих на безопасность и здоровье работников. Поэтому психосоциальные риски – это не только про HR, но и про охрану труда.



Ошибки персонала

Когда человек перегружен и нервничает, ему сложнее сосредоточиться. Из-за этого растёт число ошибок, особенно в привычной работе.



Замедленная реакция

При выгорании и сильной усталости людям труднее быстро принять решение и среагировать в опасной ситуации.



Молчание о рисках

Если в коллективе напряжённая атмосфера, сотрудники могут промолчать о проблеме, чтобы не получить замечание или не поссориться.



Конфликты в коллективе

Ссоры и постоянное напряжение мешают нормальной работе и создают дополнительные риски для всей системы охраны труда.

Где психосоциальные факторы можно учитывать в СУОТ

Вы уже сталкиваетесь с психосоциальными рисками в своей работе, просто не называете их так. Во многих процессах охраны труда уже есть места, где важно учитывать стресс, усталость, напряжение и атмосферу в коллективе:

1

Специальная оценка условий труда (СОУТ)

В ГОСТ 12.0.230-2021 психологические факторы уже указаны среди вредных: нервно-психическое напряжение, эмоциональная нагрузка, монотонность работы, напряжённость в коллективе. Поэтому при заполнении декларации и оценку профессиональных рисков их тоже стоит учитывать.

- Добавьте вопросы о психологической нагрузке в опросник для работников
- Фиксируйте конфликты и жалобы в карточке рабочего места
- Указывайте в отчёте, что именно вызывает эмоциональную перегрузку

2

Оценка профессиональных рисков

При оценке профессиональных рисков добавить вопросы о психологическом климате и нагрузке на сотрудников. Это особенно важно там, где высокая ответственность, жёсткие сроки и постоянный стресс.

- Включите во внутренние чек-листы и наблюдения о конфликтах в коллективе
- Проверьте, не превышает ли работа допустимую эмоциональную нагрузку
- Отмечайте признаки выгорания сотрудников в акте аттестации

3

Расследование инцидентов и несчастных случаев

Причиной инцидента часто бывают не только технические ошибки, но и усталость, напряжение, конфликты с руководством или коллегами, давление по срокам. Поэтому важно сразу проверять и эти причины.

- Спрашивайте свидетелей о состоянии пострадавшего перед инцидентом
- Записывайте психосоциальные факторы в акт расследования
- Добавляйте в план мероприятия шаги для улучшения психологического климата

Инструменты диагностики психосоциальных рисков

Вам не нужны дорогие консультанты. Есть простые способы выявить психосоциальные риски самостоятельно. Главное – смотреть на ситуацию с двух сторон: через цифры и через наблюдения людей.



Короткие опросы и анкеты

Сделайте анонимную анкету на 8 - 10 вопросов. Она поможет быстро понять, где люди устают, нервничают или выгорают. Оценку можно дать по шкале от 1 до 5.

- Насколько люди испытывают стресс на работе
- Есть ли признаки эмоционального выгорания
- Какого психологического климата в коллективе
- Есть ли конфликты между сотрудниками



Чек-лист тревожных сигналов

Составьте список признаков, которые могут указывать на психосоциальные риски. Используйте его во время обходов и проверок рабочих мест – это поможет быстрее замечать проблемы.

- Люди часто увольняются из одного подразделения
- Растёт число ошибок и инцидентов
- Появляются жалобы на самочувствие без явных медицинских причин
- В коллективе становится больше напряжения и недоверия



Наблюдательные обходы

Во время проверок смотрите не только на оборудование и порядок, но и на то, как люди общаются, как ведут себя руководители и не выглядит ли команда перегруженной.

- Посмотрите, как руководитель общается с подчинёнными
- Обратите внимание на усталость и напряжение сотрудников
- Оцените, не перегружен ли рабочий процесс
- Заметьте места, где чаще всего возникают конфликты

Встраивание в процессы АПК и обучение

Специальная оценка условий труда (СОУТ)

Чтобы учесть психосоциальные факторы в СОУТ, нужно добавить несколько вопросов в существующие чек-листы. Так вы сможете без лишней сложности оценить психологическую нагрузку, эмоциональный климат и стиль управления.

Что стоит добавить в процесс СОУТ:

1. Включите в опросник сотрудника несколько вопросов о стрессе, нагрузке и отношениях в коллективе
2. Дополните чек-лист оценкой психологического климата и организационных факторов
3. Фиксируйте конфликты, жалобы и другие сигналы напряжённой обстановки в отчёте СОУТ
4. Подготовьте понятные рекомендации, которые помогут улучшить рабочую атмосферу



Обучение руководителей

Добавьте в обучение темы по распознаванию психосоциальных рисков и управлению психологическим климатом



Практические кейсы

Разбирайте реальные ситуации, чтобы отработать диагностику и правильные действия



Годовой анализ

Включайте психосоциальные факторы в регулярный анализ условий труда и итоговую отчётность

В годовом анализе СОУТ полезно включать число выявленных рисков, проведённые меры по улучшению климата и результаты опросов сотрудников. Так проще отслеживать динамику и показывать руководству, что меры действительно работают.

Взаимодействие с *HR* и руководством

Вы не сможете решить эту задачу в одиночку. Нужно взаимодействовать с HR, руководителями и иными ответственными лицами. Специалисту по охране труда важно говорить о психосоциальных рисках простыми словами и показывать, что именно нужно сделать.



Управленческие отчёты

Раз в квартал готовьте отчёт: какие риски нашли, что уже сделали и что это дало. Для наглядности добавляйте графики и диаграммы.



Краткие записки с рисками

Если риск серьёзный, сделайте короткую записку на 1-2 страницы. Опишите ситуацию, оцените риск и предложите, как его убрать.



Регулярные совещания с *HR*

Проводите ежемесячные встречи с HR: обсуждайте проблемы, планируйте меры и проверяйте, как идёт их выполнение.

Как формулировать предложения

- Начинайте с фактов, а не с оценок
- Приводите конкретные данные и примеры
- Оценивайте риски как низкие, средние или высокие
- Предлагайте минимум два варианта решения
- Указывайте, что нужно для реализации

Как подавать информацию

- Собирайте данные в таблицы
- Показывайте динамику на графиках
- Выделяйте критичные риски цветом
- Делайте короткую итоговую страницу
- Подробные данные выносите в приложения

Пример вопросов для СОУТ

Вот несколько вопросов, которые можно добавить в процедуры СОУТ внутренние чек-листы и наблюдения, чтобы оценить психосоциальные факторы. Используйте систему оценки: Да (соответствует требованиям), Нет (требует корректировки), Н/Д (не применимо).

№ п/п	Вопрос для оценки	Критерии оценки	Да / Нет / Н/Д
1	Сотрудник испытывает повышенную эмоциональную нагрузку при выполнении своих обязанностей	Наличие признаков стресса, усталости, раздражительности	<input type="checkbox"/>
2	В коллективе подразделения наблюдаются конфликты или напряжённые отношения между сотрудниками	Жалобы, обращения, зафиксированные инциденты	<input type="checkbox"/>
3	Рабочий процесс предполагает монотонность и однообразие выполняемых операций	Отсутствие вариативности в задачах, повторяемость действий	<input type="checkbox"/>
4	Работнику приходится принимать решения в условиях высокой ответственности и неопределённости	Высокая степень ответственности за результаты	<input type="checkbox"/>
5	Имеются жалобы работников на психологический климат в коллективе	Фиксация письменных или устных жалоб	<input type="checkbox"/>
6	Руководитель использует недостаточно уважительный стиль общения с подчинёнными	Конфликтные высказывания, унижение достоинства	<input type="checkbox"/>
7	Сотрудник работает в условиях недостаточной социальной поддержки	Отсутствие поддержки коллег, изоляция	<input type="checkbox"/>
8	Имеются признаки эмоционального выгорания у работника	Усталость, раздражительность, снижение мотивации	<input type="checkbox"/>

Примечание: При выявлении более чем 3-х «Нет» в данном блоке необходимо включить рабочее место в перечень для проведения более детальной оценки психосоциальных рисков с привлечением специалистов (психолог, HR).

Пример мини-анкеты для диагностики

Вот простая анкета из 10 вопросов. Раздайте её сотрудникам анонимно – и вы поймёте, где в коллективе проблемы со стрессом и конфликтами. Используйте пятибалльную шкалу: 1 – полностью не согласен, 5 – полностью согласен. Обработка результатов: суммируйте баллы по каждому блоку и определите уровень риска.

Блок 1: Эмоциональная нагрузка

1. Я чувствую постоянное напряжение на работе
2. У меня нет времени на отдых и восстановление
3. Я испытываю стресс при выполнении рутинных задач
4. Я боюсь совершить ошибку на работе

Блок 2: Психологический климат

1. Я доверяю своему руководителю
2. В коллективе поддерживают друг друга
3. Я могу высказать своё мнение без страха
4. Конфликты решаются конструктивно

Блок 3: Выгорание

1. Я чувствую усталость после рабочего дня
2. У меня пропал интерес к работе

Обработка результатов

Эмоциональная нагрузка (макс. 20 баллов):

- 0-8 баллов – низкий уровень
- 9-15 баллов – средний уровень
- 16-20 баллов – высокий уровень

Интерпретация

Психологический климат (макс. 20 баллов):

- 16-20 баллов – благополучный климат
- 8-15 баллов – напряжённый климат
- 0-7 баллов – критичный климат

Рекомендация: При среднем балле по блоку «Эмоциональная нагрузка» выше 12 или по блоку «Психологический климат» ниже 12 необходимо проведение углублённой диагностики и разработка плана мероприятия.

Пример фрагмента отчёта с психосоциальными причинами

Вот реальный пример: как правильно описать психосоциальные факторы в акте расследования несчастного случая. Это показывает, что психосоциальные риски – это не отдельная тема, а часть вашей обычной работы.

1. Обстоятельства инцидента

Дата: 15.03.2024

Место: Производственный участок цеха No3

Суть: Сотрудник допустил ошибку при настройке оборудования, что привело к остановке линии на 4 часа и повреждению 3 единиц продукции.

2. Непосредственные причины

- Ошибочная установка параметров оборудования
- Отсутствие проверки настроек перед запуском
- Пропуск пункта в технологической карте

3. Корневые психосоциальные причины

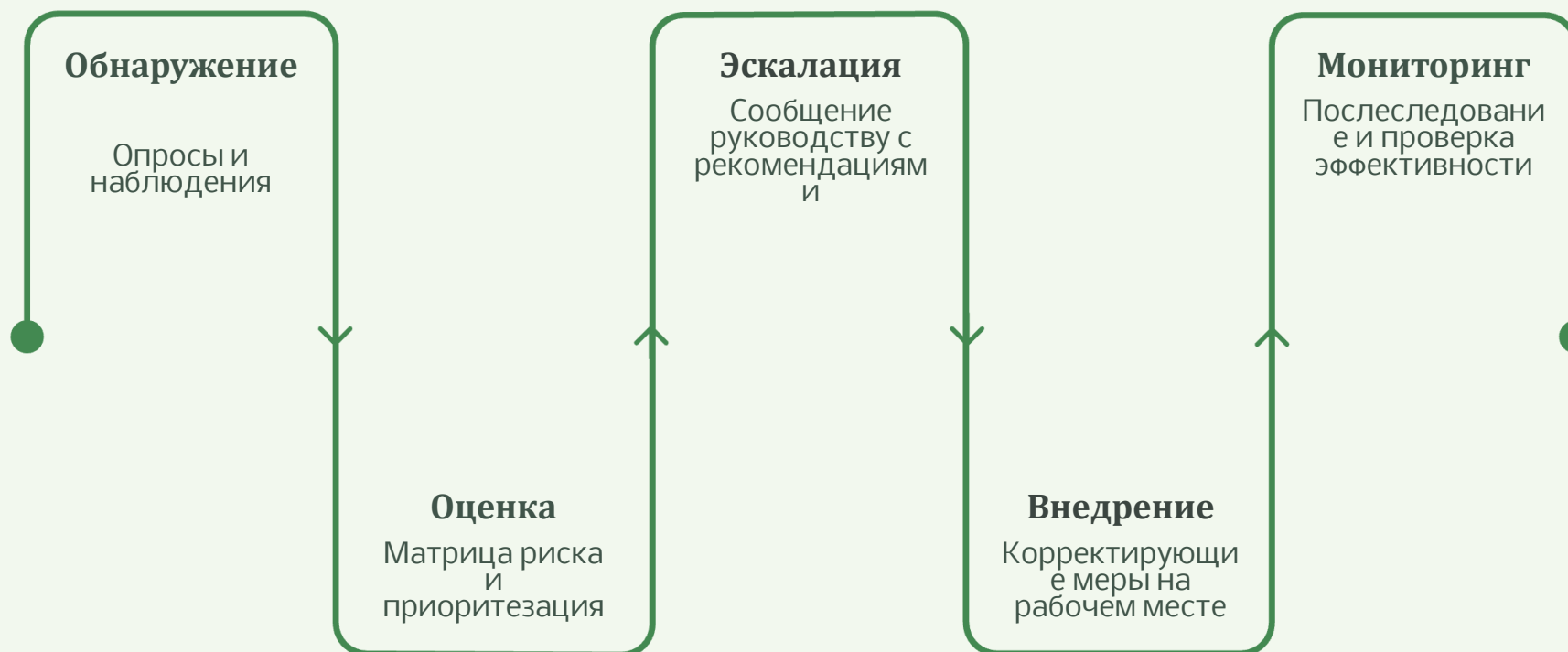
- Повышенная эмоциональная нагрузка в связи личными стрессовыми обстоятельствами, о которых стало известно в рамках беседы/самосообщения (подтверждено опросом)
- Признаки хронической перегрузки - длительная переработка – 60 часов в неделю в течение месяца
- Конфликтные отношения в подразделении
- Недостаточная поддержка со стороны руководителя и коллег
- Признаки эмоционального выгорания (усталость, раздражительность)

4. Мероприятия по устранению

- Организация консультации с психологом (срок: 1 неделя)
- Корректировка графика работы, исключение переработок (срок: 2 недели)
- Проведение беседы с руководителем по вопросу конфликта (срок: 3 дня)
- Организация наставничества, вовлечение в команду (срок: 1 месяц)
- Включение вопроса психологической поддержки в программу обучения уполномоченных (срок: квартал)

Маршрут реакции специалиста по ОТ на выявленные сигналы

Когда вы заметили признаки психосоциальных рисков – высокую текучку кадров, частые конфликты, много ошибок – вот как действовать дальше. Маршрут помогает не пропустить важные ситуации и действовать последовательно.



01	02	03
Обнаружение сигнала Замечаете признак через опрос, жалобу, наблюдение или анализ инцидента	Оценка риска Определяете уровень: низкий, средний или высокий, и кратко объясняете почему	Эскалация Готовите короткую записку с оценкой риска и своими предложениями
04	05	
Реализация мер Согласуете действия с HR и руководством и запускаете мероприятия	Контроль эффективности Следите за ситуацией, проводите повторную проверку и при необходимости меняете меры	

Сроки реакции

- Низкий риск – включить в план АПК (месяц)
- Средний риск – подготовить предложение (неделя)
- Высокий риск – экстренная эскалация (сутки)

Документирование

- Фиксация в журнале выявленных рисков
- Приложение данных к отчётам АПК
- Включение в годовой анализ системы ОТ