



---

**Opinia**  
**Prezesa Agencji Oceny Technologii Medycznych**  
**nr 156/2014 z dnia 7 lipca 2014 r.**  
**o projekcie programu „Program profilaktyki chorób odstresowych**  
**na terenie województwa lubelskiego na lata 2014–2019”**

Po zapoznaniu się z opinią Rady Przejrzystości negatywnie opiniuję projekt programu zdrowotnego „Program profilaktyki chorób odstresowych na terenie województwa lubelskiego na lata 2014–2019”.

### **Uzasadnienie**

Interwencja proponowana w programie nie znajduje uzasadnienia w badaniach naukowych, ani w dotychczasowej praktyce. Za nieuzasadniony uznany został wybór kadry kierowniczej jako wyłącznej populacji do której odnosi się program, co świadczyłoby o nierównym dostępie do świadczeń ze środków publicznych. Ponadto należałoby rozważyć, czy działania zawarte w programie nie należą do obowiązków działu kadr i czy powinny być opłacane ze środków publicznych.

### **Przedmiot opinii**

Przedmiotem opinii jest projekt programu profilaktyki chorób odstresowych przeznaczony dla kadry kierowniczej z Województwa Lubelskiego. Wnioskodawca szacuje, iż w roku 2014 przebadanych zostanie ok. 150 osób. Projekt zakłada przeprowadzenie warsztatów z zakresu zarządzania stresem. Celem programu jest ochrona zdrowia kadry kierowniczej przed skutkami chorób odstresowych. Działania projektu realizowane będą w latach 2014–2019. Planowane koszty całkowite w 2014 roku wynosić będą 60 000 zł, natomiast koszt jednostkowy to 400 zł na osobę.

### **Problem zdrowotny**

Stres odczuwany jest przez osoby, które dostrzegają brak równowagi między oczekiwaniami kierowanymi pod ich adresem a cechami osobistymi, jakimi dysponują, by sprostać tym oczekiwaniom.

Choć stres doświadczany jest w sferze psychologicznej, może też wpływać na zdrowie fizyczne.

Typowymi czynnikami stresu związanego z pracą są: brak kontroli nad pracą, oczekiwania niedostosowane do możliwości pracowników oraz brak wsparcia ze strony kolegów i kierownictwa.



Stres powodują: niedopasowanie osoby do wykonywanej przez nią pracy, złe stosunki międzyludzkie, występowanie przemocy psychicznej lub fizycznej w miejscu pracy, a także konflikt między rolą odgrywaną w pracy i poza nią.

Reakcje poszczególnych osób na te same okoliczności mogą być różne. Niektórzy lepiej niż inni radzą sobie z wysokimi oczekiwaniami. Ważne jest to, jak dana osoba subiektywnie ocenia swą sytuację. Nie jest możliwe określenie poziomu stresu powodowanego przez konkretną sytuację tylko na podstawie tej sytuacji.

Stres krótkoterminowy - na przykład związany z niedotrzymaniem jakiegoś terminu – zwykle nie stanowi problemu; może mieć wręcz charakter mobilizujący do działania. Stres staje się zagrożeniem dla zdrowia i bezpieczeństwa, jeżeli utrzymuje się przez dłuższy czas.

### **Alternatywne świadczenia**

Nie dotyczy.

### **Wnioski z oceny przeprowadzonej przez Agencję**

#### **Wnioski z oceny problemu zdrowotnego:**

Spośród krajów EU10, najwyższe poziomy stresu w populacji mieszkańców pomiędzy rokiem 2001 a 2005 były raportowane: W Słowenii (13%), na Malcie (12%), w Polsce (8%), na Litwie (7%), w Estonii oraz Łotwie (6%), Bułgarii (3%) i na Słowacji (2%).

Badanie PENTOR dotyczące stresu wśród kobiet pokazało, że więcej niż 80% polskich kobiet cierpi z powodu stresu, a ponad połowa raz w tygodniu lub częściej. Więcej niż połowa z tej grupy cierpi bardziej z powodu stresu niż 2-3 lata wcześniej. Badania udowodniły, że stres w pracy jest związany z chorobami naczyniowo- sercowymi, chorobami mięśniowo- szkieletowymi, problemami immunologicznymi, oraz psychologicznymi, takimi jak niepokój czy depresja. Brak jest informacji o standardowym postępowaniu w prewencji chorób odstresowych w Polsce.

Według opinii ekspertów z dziedziny medycyny pracy:

- Warsztaty są właściwą formą interwencji, aktywizują uczestników i stanowią jedną z najskuteczniejszych metod edukacji;
- Psychoterapia indywidualna mogłaby być interwencją skuteczniejszą, jednak ze względu na wysokie koszty tego rodzaju interwencji nie jest ona wskazana do finansowania przez jednostki samorządu terytorialnego;
- Aby ocenić odległe zmiany, dobrze by było dokonywać ich oceny po upływie dłuższego czasu od interwencji (3-5 lat);
- Zgodnie z zasadami dobrej praktyki w zakresie prewencji stresu zawodowego, można poszerzyć program o moduł szkoleniowy dla kadry kierowniczej zakładów, z których będą pochodzili rekrutowani do warsztatów pracownicy;
- Szkolenie powinno obejmować zagadnienia zarządzania stresem na poziomie organizacji i charakterystykę działań, jakie może podejmować w imieniu pracodawcy kadra kierownicza, aby zredukować nadmierny poziom stresu zawodowego u pracowników;

- Zagrożeniem dla realizacji programu jest założenie, że zajęcia edukacyjne dla pracowników będą się odbywały w 6-godzinnych blokach; może się zdarzyć, że taki wymóg uniemożliwi jego realizację.

Według Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, działania przeciwdziałające stresowi w pracy polegają na:

- restrukturyzacji środowiska pracy oraz samego zadania zawodowego,
- ustanawianiu elastycznego czasu pracy,
- zapewnianiu partycypacji pracowników w zarządzaniu organizacją,
- dbałości o jasne definiowanie ról i wymagań zawodowych,
- dostarczaniu informacji zwrotnych i innych działaniach zależnie od specyfiki organizacji.

Indywidualne strategie radzenia sobie ze stresem w pracy polegają na działaniach, których celem może być:

- modyfikacja własnej „optyki” stresu, czyli sposobu spostrzegania potencjalnych źródeł stresu,
- restrukturyzacja środowiska pracy (czasu, ilości, sposobu pracy, stosunków społecznych w pracy),
- zmiana stylu życia w kierunku zwiększania odporności na stres,
- o przeciwdziałanie wystąpieniu negatywnych skutków zaistniałego już stresu przez
- relaksację, wentylację emocji, biofeedback, medytacje i inne,
- łagodzenie negatywnych efektów stresu przez udział w psychoterapii indywidualnej,
- a także w programach zorientowanych na specyficzny problem, np. uzależnienie od
- alkoholu, narkotyków czy środków uspokajających.

Według WHO powinno się zastosować następujące działania:

- eliminować albo modyfikować źródła stresu: porozdzielać ponownie pracę, aby zmniejszyć obciążenie poszczególnych pracowników, usunąć kierowników albo przeszkolić ich z komunikacji i zdolności przywódczych, wzmocnić program zerowej tolerancji dla przemocy i dyskryminacji,
- zmniejszyć wpływ stresu na pracowników: pozwolić na elastyczność rozwiązywania sytuacji konfliktowych miejsca i czasu pracy, zapewnić nadzór i wsparcie oraz otwartą i szczerą komunikację,
- chronić pracowników poprzez zwiększanie ich świadomości oraz szkolenia na temat prewencji konfliktów czy molestowania.

Wytyczne australijskie dzielą interwencje na: pierwszorzędowe - mające na celu minimalizację stresu w miejscu pracy; drugorzędowe - mające na celu modyfikację indywidualnej odpowiedzi na stresory oraz trzeciorzędowe - mające na celu minimalizację efektów związanych ze stresem, kiedy się już wydarzyły. Według wytycznych UE, wiele pozytywnych zmian zapobiegających sytuacjom stresowym w pracy można wprowadzić poprzez następujące działania:

- wyznaczenie pracownikowi odpowiedniego czasu na wykonanie jego obowiązków w sposób satysfakcjonujący,
- określenie zakres obowiązków pracownika w sposób przejrzysty,
- nagradzanie pracownika za dobrą pracę,
- zapewnienie pracownikowi możliwości wyrażania niezadowolenia,
- harmonizowanie obowiązków pracownika i autorytetu,
- przedstawianie w sposób jasny celów organizacji z dostosowaniem do nich, jeśli to możliwe, celów pracownika,
- promowanie kontroli oraz zadowolenia pracownika z efektu końcowego jego pracy,
- promowanie tolerancji, bezpieczeństwa oraz sprawiedliwości w miejscu pracy,
- eliminowanie szkodliwych zagrożeń fizycznych,
- identyfikowanie porażek, sukcesów oraz ich przyczyn i konsekwencji w zakończonych oraz przyszłych działaniach w pracy, uczenie, jak uniknąć porażek i promować sukces poprzez działania w udoskonalaniu środowiska pracy oraz zdrowia.

Poziom finansowania programów prewencji stresu w miejscu pracy w Polsce i na świecie nie jest znany. W latach 2006-2009 prowadzono w UE kampanię „Move Europe”. Prowadzona przez Europejską Sieć Promocji Zdrowia W miejscu pracy, miała na celu zachęcanie pracodawców do podejmowania działań na rzecz wspierania zdrowia pracowników (w tym zapobiegania stresowi).

Większość badań pierwotnych dotyczących interwencji mających na celu walkę ze stresem w pracy jest słabej jakości. Odnalezione badania wtórne potwierdzają pozytywne skutki tych interwencji, jednak efekt ten nie utrzymuje się przez dłuższy czas po zakończeniu interwencji.

Na podstawie informacji Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, skutki ekonomiczne stresu związanego z pracą zawodową i powodowanych przezeń schorzeń ocenia się w UE na 20 mld. euro rocznie, a 50%-60% nieprzepracowanych dni w krajach UE ma związek ze stresem.

Z perspektywy dużego przedsiębiorstwa, ocenia się, że na każde 1000 pracowników przedsiębiorstwo traci rocznie z powodu stresu ok. 1, 6 mld funtów szterlingów.

#### **Wnioski z oceny projektu programu zdrowotnego Województwa Lubelskiego:**

Przedmiotowy Program dotyczy dobrze określonego problemu zdrowotnego. Zakres programu jest zgodny z rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie priorytetów zdrowotnych oraz Narodowym Programem Ochrony Zdrowia na lata 2011–2015- cel strategiczny nr 4; zapobieganie zaburzeniom psychicznym oraz działanie prewencyjno-promocyjne.

Program realizowany jest ze środków samorządu Województwa Lubelskiego. Autorzy Projektu wskazali zespół realizujący program, w którego skład wchodzić będzie: koordynator programu, trener grupowy, specjalista medycyny pracy oraz mgr pielęgniarstwa. Wybór miejsca realizacji zajęć z trenerem wyłonione zostanie na drodze konkursów ofert.

Program przeznaczony jest dla kadry kierowniczej województwa lubelskiego, zatrudnionej w sektorze publicznym i prywatnym. Wg Wnioskodawcy, wielkość całej populacji kadry kierowniczej z terenu województwa lubelskiego wynosi 28 359 osób (Dane oszacowano na podstawie publikacji Urzędu statystycznego w Lublinie „Rynek”).

W roku 2014 przedstawiony program zdrowotny ma objąć swoim zakresem 150 osób.

Głównym celem programu jest ochrona zdrowia kadry kierowniczej przed skutkami chorób odstresowych.

Informacje o realizowanym programie zostaną rozesłane do zakładów pracy, gmin i powiatów na terenie województwa, obejmą również lokalne media oraz stronę internetową podmiotu koordynującego projekt.

Spośród krajów EU10, najwyższe poziomy stresu w populacji mieszkańców pomiędzy rokiem 2001 a 2005 były raportowane: W Słowenii (13%), na Malcie (12%), w Polsce (8%), na Litwie (7%), w Estonii oraz Łotwie (6%), Bułgarii (3%) i na Słowacji (2%).

Autorzy podkreślają, iż osoby zakwalifikowane do programu zostaną podzielone na grupy w celu uczestnictwa w warsztatach. Brak jest jednak informacji dotyczącej zasad, jakimi będą się kierować w wyborze zakładów pracy, do których wysyłane będą wiadomości o projekcie. Nie przedstawiono wzorów materiałów informacyjnych wobec czego weryfikacja ich treści nie była możliwa.

Nawiązując do Badania PENTOR dotyczącego stresu wśród kobiet pokazało, że więcej niż 80% polskich kobiet cierpi z powodu stresu, a ponad połowa raz w tygodniu lub częściej. Więcej niż połowa z tej grupy cierpi bardziej z powodu stresu niż 2-3 lata wcześniej. Badania udowodniły, że stres w pracy jest związany z chorobami naczyniowo- sercowymi, chorobami mięśniowo- szkieletowymi, problemami immunologicznymi, oraz psychologicznymi, takimi jak niepokój czy depresja. Brak jest informacji o standardowym postępowaniu w prewencji chorób odstresowych w Polsce.

Opiniowany program przewiduje przeprowadzenie edukacji zdrowotnej i zajęć warsztatowych. Zajęcia obejmować będą 8 modułów po 3h zajęć z psychologiem, m.in. z zakresu pojęcia stresu, mechanizmów z nim związanych, metod technik antystresowych (poziom fizyczny, mentalny oraz poziom zachowań - asertywność).

Edukacja zdrowotna stanowi ważny element polityki zdrowia publicznego i jedno z zadań samorządów lokalnych możliwe do realizacji przy niewielkim nakładzie finansowym.

Według opinii ekspertów z dziedziny medycyny pracy:

- Warsztaty są właściwą formą interwencji, aktywizują uczestników i stanowią jedną z najskuteczniejszych metod edukacji;
- Szkolenie powinno obejmować zagadnienia zarządzania stresem na poziomie organizacji i charakterystykę działań, jakie może podejmować w imieniu pracodawcy kadra kierownicza, aby zredukować nadmierny poziom stresu zawodowego u pracowników.

Program ten nie jest ukierunkowany na zwalczenie określonego czynnika ryzyka czy na profilaktykę konkretnego schorzenia, lecz skupia się na ogólnym bardzo szerokim spektrum działania, również z zakresu polityki społecznej, co uniemożliwia ich ocenę za pomocą metodologii HTA.

Zrealizowany w 2013 r. program pilotażowy wykazał pozytywne wyniki zarówno po przeprowadzonych działaniach edukacyjnych jak i w przypadku zadowolenia samych

beneficjentów, zastanowić się jednak należy czy długie 3 godzinne bloki edukacyjne będą w pełni wykorzystane, ze względu na charakter pracy kadry zarządzającej.

Monitorowanie odnosi się do oceny zgłaszalności, efektywności i jakości w programie.

Miernikami efektywności będą: zainteresowanie programem, liczba osób chętnych do udziału w programie, analiza porównawcza stanu wiedzy przed i po programie (Skala ewaluacji I i Skala ewaluacji II - pytania testowe nr 1 - 13 - porównanie średniej ilości prawidłowych odpowiedzi przed i po programie); subiektywne odczucia odnośnie umiejętności radzenia sobie ze stresem przed i po programie (Skala ewaluacji II - pyt. 14) - określa wzrost nabytych umiejętności, subiektywna ocena przydatności programu w walce ze stresem (Skala ewaluacji II - pyt. 15) - określa stopień przydatności warsztatów w opinii uczestników, ocena satysfakcji z udziału w programie (Ankieta satysfakcji) - określa zadowolenie z organizacji programu, czasu trwania warsztatów, tematyki, osób prowadzących, przydatności walki ze stresem w pracy oraz przygotowania do radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

Autorzy przedstawili planowane koszty całkowite programu na lata 2014–2019 w wysokości 60 tys. zł. Koszt jednostkowy przypadający na jednego uczestnika w wysokości 400 zł, jak i koszty związane z realizacją programu w roku 2014, które ze względu na warunki finansowe obejmą populację równą 150 osób

Kwota 60 000 zł przeznaczona na program w 2014 r. w całości pokryje się z kwotą jednostkową 400 zł.

Na podstawie informacji Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, skutki ekonomiczne stresu związanego z pracą zawodową i powodowanych przezeń schorzeń ocenia się w UE na 20 mld. euro rocznie, a 50%-60% nieprzepracowanych dni w krajach UE ma związek ze stresem.

Program został przygotowany zgodnie z szablonem zaproponowanym przez Agencję.

Odnosząc projekt opiniowanego programu do ogólnych kryteriów dobrze zaprojektowanego programu zdrowotnego (sformułowanych przez American Public Health Association) można stwierdzić, że:

- I. Program odnosi się do istotnego problemu zdrowotnego będącego jednym z priorytetów Narodowego Programu Zdrowia na lata 2007-2015
- II. Dostępność działań Programu dla beneficjentów – program przeznaczony jest dla kadry kierowniczej z terenu województwa lubelskiego, z treści programu wynika, iż o uczestnictwie w programie decydować będą informacje rozesłane przez Realizatorów m.in. do zakładów pracy, gmin i powiatów. Nie określono dokładnie a jakich zasadach wybierane zostaną powyższe jednostki pracy.
- III. Skuteczność działań wg ekspertów z dziedziny medycyny pracy warsztaty są właściwą formą interwencji, aktywizują uczestników i stanowią jedną z najskuteczniejszych metod edukacji.
- IV. Projekt zawiera informacje odnoszących się do kosztów programu. Całkowity koszt realizacji programu w latach 2014–2019 wynosić będzie 360 tys, a w roku 2014 koszt całkowity to kwota 60 000 zł oraz kwota jednostkowa, która wynosi 400 zł na osobę.

- V. Monitorowanie i ewaluacja programu - monitorowanie odnosi się do oceny zgłaszalności, efektywności i jakości.

**Biorąc pod uwagę powyższe argumenty, opiniuję, jak na wstępie.**

### **Tryb wydania opinii**

Opinię wydano na podstawie art. 48 ust. 2a ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. 2011 r., Nr 122, poz. 696 z późn. zm.), z uwzględnieniem raportu nr: AOTM-OT-441-63/2014 „Program profilaktyki chorób od stresowych na terenie województwa lubelskiego na lata 2014–2019” realizowany przez: Województwo Lubelskie, Warszawa, czerwiec 2014 oraz aneksu do raportów szczegółowych nr AOTM-OT-P107 „Programy profilaktyki chorób od stresowych” Warszawa, styczeń 2011.