



Насърчаване на психичното здраве на работното място

Резюме на доклад за добри практики

Какво означава насърчаване на психичното здраве?

Насърчаването на психичното здраве (НПЗ) включва всички действия, допринасящи за доброто психично здраве. Това води до въпроса: „Какво означава психично здраве?“ Според Световната здравна организация, „психично здраве“ означава „състояние на благополучие“ при което индивидът:

- „реализира собствения си потенциал;
- може да се справя с нормалния стрес в живота;
- може да работи продуктивно; и
- да допринесе за ефективното функциониране на общността“⁽¹⁾.

Основната цел на НПЗ е да се съсредоточи върху това, което поддържа и подобрява нашето психично благополучие. Важно е да се подчертае, че оптимално ефективното НПЗ следва да включва комбинация от управление на риска и насърчаване на здравето.

Защитните фактори за добро психично здраве при работа са:

- социалната подкрепа;
- усещането за включване и значима работа;
- намирането на смисъл в работата;
- способността по време на работа да се вземат решения за действие;
- способността работата да се организира според собствения темп.

Защо да инвестираме в насърчаване на психичното здраве?

В редица държави-членки на ЕС нарастват случаите на отсъствие от работа, безработица и искиове за обезщетение за продължителни увреждания в резултат на стрес, свързан с работата, и проблеми с психичното здраве. По-специално според прогнозите депресията скоро ще се превърне във водеща причина за отпуск по болест в Европа. Освен с отсъствието от работа, последствията от влошеното психично здраве се свързват с много други вредни въздействия за организациите като намалена работоспособност и продуктивност на служителите, намалена мотивация и голямо текучество на служителите.

Европейските работодатели са задължени по закон да управляват всички видове рискове за здравето и безопасността на работниците, включително рисковете за психичното здраве на работниците. Важно е обаче да се отбележи, че правилното НПЗ следва да обхваща и двата аспекта — управление на риска и насърчаване на здравето. Съществуват множество ползи за организациите (като по-добра работоспособност и продуктивност) в резултат на инвестирането в психичното здраве и благополучие на служителите. Репутацията на предприятието също може да бъде подобрена. В цяла Европа съществуват множество свързани с работното място награди за изключителни постижения на предприятията по отношение на здравето и безопасността при работа, които могат допълнително да подобрят репутацията и профила на предприятията както на национално, така и на международно ниво.

(1) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

Какво може да бъде направено? Практически подходи

Редица фактори (професионални, социални, семейни, лични и др.) могат да доведат до влошаване на психичното здраве.

Работната среда и начинът на организация и управление на работата могат да окажат въздействие върху психичното здраве на служителите. Работата може да бъде благотворна за психичното здраве чрез повишаване на усещането за включване, статус и идентичност и чрез създаване на времевы структури. От друга страна е установено обаче, че много психосоциални фактори при работа увеличават риска от тревожност, депресия и изтощение.

Обикновено при изпълнението на мерки за подобряване на НПЗ при работа се използват няколко подхода:

- „здравни кръгове“ за установяване и обсъждане на проблеми и за намиране на решения при участието на служителите;
- установяване на политики за психичното здраве и свързани с него въпроси като насилие и тормоз на работното място или интегриране на въпросите за психичното здраве в общата вътрешна политика на предприятието в областта на безопасността и здравето при работа;



- осигуряване на обучение за управление на начините да се разпознават симптомите на стрес у служителите и начините за намиране на добри решения за намаляване на стреса на служителите;
- провеждане на проучване сред служителите чрез анонимни въпросници, за да се установи за какво се тревожат служителите при работа;
- оценка на мерки и програми, реализирани чрез обратна информация от служителите;
- интернет портали за информиране на всички членове на персонала относно мерките и програмите, които се осъществяват на работното място, с цел да бъде подобро психичното благополучие;
- курсове/обучение за служители как да се справят със стресови ситуации;
- безплатни консултации по различни въпроси относно личния и професионалния живот на всички служители, които в идеалния случай се предоставят в рамките на работния ден.

Иновативни подходи към насърчаването на психичното здраве

През 2009 г. от страна на Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) беше проведено събиране на данни от проучвания на отделни случаи, свързани с психичното здраве на работното място. Докладът, обобщен в настоящата фактологична справка, се базира на това събиране на примери за добри практики. В доклада можете да намерите информация как да се интегрира НПЗ във всеобхватен подход с цел подобряване и насърчаване на здравето, безопасността и благополучието на служителите на работното място. Няколко от проучените случаи са особено интересни поради присъщия им иновативен и творчески подход.

Подход на разказване на история

Hedensted Kommune, Дания, успешно разработи и приложи редица здравни политики чрез активното участие на служителите. Hedensted Kommune използва подхода на разказване на история като начин да насърчи служителите да участват в програмата. При този подход служителите са поканени на „ден на вдъхновението“ и насърчени да споделят истории от своята работа, които — според тях — са били важни за собственото им здраве особено при работа. На базата на този принос са установени политиките. Тези политики се базират на истории и общи препоръки, но не се прилагат строги правила. По-скоро, когато се определят методите за подпомагане на служителите, се вземат предвид етапът от живота и състоянието на всеки служител.

Приспособяване на работата към човека

Creativ Company, Дания, е основано през 2000 г. с цел създаване на напълно различно работно място. Основната идея на Creativ Company се състои в това, че работата може да бъде проектирана според личните умения вместо човекът да се поставя в рамките на вече съществуваща характеристика на работата.

Специални програми, насочени към здравословно поведение извън работното място

Mars, **Полша**, предлага програма с много компоненти, която включва всеобхватна оценка на здравословното състояние и начина на живот на всеки служител, предлага няколко стъпки, с които да се усвои поздравословен начин на живот, като се проследява успехът, а накрая служителите се насърчават да разпространяват наученото и да запознаят с тях хората от своята общност.

Професионални съвети и подкрепа за справяне с фактори извън работата

ATM's DRU-S Unit, **Италия**, се стреми да насърчава благополучието, като предлага мрежа в помощ на семействата, която предоставя на служителите съвети, предложения и услуги, свързани с родителски и семейни нужди. Други примери за практически подход, наблюдавани в други проучвания на отделни случаи от събраните данни, са програмите за бъдещи майки и бащи и за работни срещи, свързани със справянето при развод, смърт в семейството и сключване на брак.

Социални събития за насърчаване на здравословния начин на живот

Magyar Telekom, Унгария, провежда филмови вечери, където се показват документални филми като начин за осведомяване на служителите по здравни теми като стресови ситуации в живота, увреждания, семейно насилие и др. След прожекциите се провеждат интерактивни диалози с експерти и се обсъждат въпросите и темите, повдигнати във филма.

Индивидуални интервюта, свързани със здравето

'R', **Испания**, провежда персонални интервюта със служителите, в опит да разбере и анализира професионалното положение на всички служители. Целта е самопознанието да се превърне в отправна точка за личностното развитие и да се даде на хората усещане за смисъл на тяхната работа.

Финансова подкрепа за служители, изправени пред криза

IFA, **Швейцария**, е създало социална сметка, която подпомага служители, изправени пред финансови затруднения (като здравни разходи, разходи за зъболечение, разходи за погребение на член на семейството и др.). Членовете на персонала на IFA с финансови затруднения могат да бъдат подкрепени също чрез специален заем. Някои от примерите включват: финансирано от предприятието раждане в частна клиника; предлагане на заеми на служители, както и предлагане на осигурено от предприятието жилище на работници мигранти или на работници с жилищни проблеми.

За да получите вдъхновение и познания как да насърчите психичното здраве при работа, разгледайте нашите проучвания на отделни случаи и доклада за анализа!

Допълнителна информация относно насърчаването на здравето на работното място може да се намери на: http://osha.europa.eu/bg/topics/whp/index_html, а относно стреса на http://osha.europa.eu/bg/topics/stress/index_html

Насърчаване на психичното здраве на работното място — Доклад за добрите практики може да се намери на: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view

Този информационен бюлетин е достъпен на 24 езика на: <http://osha.europa.eu/bg/publications/factsheets>

Европейска агенция за безопасност и здраве при работа

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ИСПАНИЯ
Тел. +34 944794360 • Факс +34 944794383
Ел. поща: information@osha.europa.eu

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа. Възпроизвеждането е разрешено, при условие че се посочи източникът. Printed in Belgium, 2012 г.

