

ОТБЕЛЯЗВАМЕ 10 ОКТОМВРИ СВЕТОВНИЯ ДЕН НА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ

10 октомври се отбелязва като Световен ден на психичното здраве за първи път през 1992 г. През 2017 година неговата тема е „Психично здраве на работното място”.

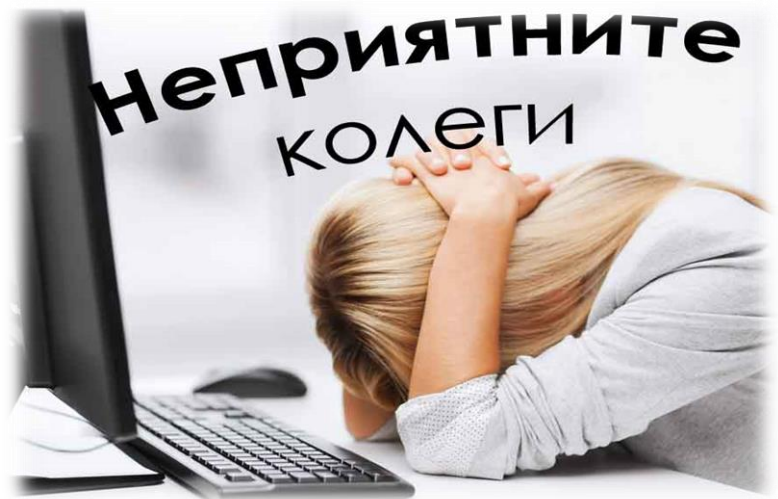
Според европейско проучване. 55% от хората с психично-здравни проблеми не успяват да се върнат на работа, въпреки че правят опит. От тези пък, които се връщат, 68% заемат по-ниска позиция и имат по-ниско заплащане в сравнение с предишната си работа.

Около 38,2 процента от населението на ЕС някога през живота си са преживели психично заболяване, сочи още проучването. 14% от тях са били с тревожни разстройства, 7% с безсъние, 6,9% с депресивни разстройства, 6,3% – с психосоматични разстройства, над 4% са злоупотребявали с алкохол или вещества.

5% от младите хора (до 18 г.) са с хиперактивност и нарушение на вниманието, а от 1% до 30% процента (в най-горната възрастова група) се падат на деменцията.

Стресът на работното място – личен и фирмен проблем

Стресът е едновременно личен и фирмен проблем. В съвременната развиваща се икономика условията, водещи до проблеми със стреса, нарастват в глобален мащаб. Съгласно Рамковата директива на ЕС по здравето и безопасността и националното законодателство стресорите и техните последици са предотвратими и могат да се отрегулират от работещия и неговия работодател съвместно и в съгласие с личните и общите интереси. Работодателят е длъжен и е в негов интерес да предприеме всички предпазни мерки работниците да не се разболяват в резултат на работата си.



Рисквете от стрес на работното място възникват при нарушено съответствие между компетентността и възможностите на индивида и трудовите му задължения, при конфликти между личните роли в труда и извън него и при липса на достатъчна степен на контрол върху работата и личния живот.

Категории стресори и условия, създаващи опасност за възникване на прекомерен стрес*

Категория стресор	Условия, свързани с опасност
ХАРАКТЕР НА РАБОТАТА	
1. Организационна култура и функция	<ul style="list-style-type: none">• Лоша комуникация. Липса на възможност за гласно изразяване на проблеми и оплаквания;• Ниско ниво на подкрепа за решаване на проблеми и лично развитие. Присъствие на практика на „порицание/критикуване”, когато нещата вървят зле, отричане на потенциалните проблеми;• Неясни организационни задачи.

2. Роля в организацията	<ul style="list-style-type: none"> • Неяснота на ролите и изискванията. Липса на ясно описание на длъжностните задължения; • Неяснота по отношение на необходимата квалификация за конкретното работно място. • Конфликт на ролите в организацията. Персоналът има усещането, че работата изисква от тях противоречиво поведение; • Отговорност за хора; • Непълноценност на ролята. Много отговорности, но ограничена оторизация, власт или капацитет за вземане на решения и възлагане на задачи;
3. Развитие на кариерата	<ul style="list-style-type: none"> • Застой и несигурност на кариерата; • Недооценяване или свръхоценяване; • Лошо заплащане; • Несигурност на работата, непостоянство на служебната позиция, страх от уволнение; • Ниска социална значимост на работата.
4. Свобода на вземане на решение/контрол	<ul style="list-style-type: none"> • Слабо участие във вземане на решения; • Ограничена свобода за вземане на решения, организиране на работата и общо на личната инициатива; • Липса на възможност за личен контрол по пътя на съучастие; • Липса на контрол, признание на приноса за крайния продукт на труда и възнаграждение за добро изпълнение на трудовите задачи; • Свръхконтрол.
5. Междуличностни отношения на работното място	<ul style="list-style-type: none"> • Социална и физическа изолация; • Лоши взаимоотношения с началниците; • Лоши взаимоотношения с другите работещи; междуличностни конфликти; • Липса на социална подкрепа, не-сътруднически и не-подкрепящи началници, колеги или подчинени; • Несгоди поради предразсъдъци на възрастова, полова, расова, етническа или религиозна основа.
6. Съгласуване “дом – работа”	<ul style="list-style-type: none"> • Дисбаланс между изискванията на работата и тези на живота извън работното място (конфликт на ежедневните роли); • Конфликтни изисквания в работата и в дома; • Лоша подкрепа в дома; • Двойствени проблеми на кариерата.
СЪДЪРЖАНИЕ НА РАБОТАТА	
7. Работна среда и екипировка	<ul style="list-style-type: none"> • Проблеми с надеждността, наличността, съответствието и поддръжката или екипировката и съоръженията; • Неприятна или опасна физическа работна среда.
8. Дизайн на трудовата	<ul style="list-style-type: none"> • Досадна и повтаряща се работа: липса на разнообразни

задача	<ul style="list-style-type: none"> или кратки работни цикли; • Фрагментирана или безсмислена работа; • Липса на възможност за ефективно използване на личните таланти и умения; • Висока несигурност; • Липса на възможност за повишаване на квалификацията - твърде малко, но и прекалено много обучение; • Високи изисквания към вниманието. Потенциална опасност малки грешки или моментна липса на внимание да доведат до сериозни и дори катастрофални последици; • Влизаци в конфликт изисквания; • Недостигащи ресурси.
9. Работно натоварване/ работен ритъм	<ul style="list-style-type: none"> • Претоварване - неадекватно време за завършване на трудовата задача, водещо до лична и на възложителите неудовлетвореност; • Непълноценно използване - твърде малко работа; • Липса на контрол върху ритъма; • Високи нива на спешност.
10. Работен график	<ul style="list-style-type: none"> • Сменна работа; • Непредвидими часове. Очакване, че е нормално персоналът да работи извънредно или да си взема работа за вкъщи; • Дълъг или несоциален работен ден; • Твърди работни графици.

Информацията е от „Психично здраве на работното място – управление на стреса – персонална ефективност”, доц. З. Запрянов, д-р З. Зарков, изд. на НЦОЗА

