2023 г.

ДОКЛАД ДЕЙНОСТ № 2 АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“, № BG05SFOP001-2.025-0011-C01

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ФОНДАЦИЯ „ЕС О ЕС ПРЕДПРИЕМАЧИ “

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящото проучване е изготвено в изпълнение на проект **„Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“,** № BG05SFOP001-2.025-0011-C01/29.07.2022 г. по процедура BG05SFOP001-2.025 „Повишаване на гражданското участие в процесите на изпълнение и мониторинг на политики и законодателство“. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и националния бюджет на Република България.

Проектът се изпълнява Фондация „Ес О Ес Предприемачи“ в качеството ù на бенефициент.

Общата цел на проекта е свързана с постигане на ефективен диалог за откритото и отговорно партньорско управление по отношение на водените политики за превенция на психичното здраве на работното място, както и съдейства за установяване влиянието на емоционалната интелигентност върху психичното здраве в общините в България и малките и средни предприятия на местно ниво като добра практика.

Концепцията на проекта напълно съответства с хоризонталните принципи, залегнали в чл. 7 и чл. 8 на Регламент (ЕС) № 1303/2013 на Европейския парламент и на Съвет:

❖ Партньорство

Изпълнението на предвидените дейности по проекта ще допринесат пряко за постигане на партньорство между местните органи на самоуправление, бизнеса и неправителственият сектор при изпълнение и мониторинг на политиките за превенция на психичното здраве на работното място на местно ниво, както и ще се засили гражданското участие за ефективен диалог за откритото и отговорно партньорско управление.

❖ Насърчаване на равенството между мъжете и жените и недопускане на дискриминация

Реализирането на проекта ще допринесе за изпълнение хоризонталната политика на ЕС за равнопоставеност и недопускане на дискриминация, като тези основни принципи ще

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

залегнат в организацията на работа и изпълнение на проекта, включително и в контекста на предвидените за провеждане процедури за избор на изпълнител и в извършването на проучванията, анализа във връзка с изпълнението на проекта, а именно - насърчаване на

равенството между мъжете и жените и отчитането на социалните аспекти на пола; предотвратяване на дискриминация на основата на пол, расов или етнически произход, религия или вероизповедание, увреждане, възраст или сексуална ориентация като се предвидят потребностите на различните целеви групи, изложени на риск от такава дискриминация; осигуряване на достъпност за хората с увреждания. Равенството и отчитането на социалните аспекти на пола ще се вземат под внимание и ще се насърчават през цялото време на изпълнение на проекта. Ще се предприемат съответните стъпки, за да се предотврати всякаква дискриминация на основата на пол, расов или етнически произход, религия или вероизповедание, увреждане, възраст или сексуална ориентация по време на изпълнението на проекта.

❖ Устойчиво развитие

Европейската комисия отдавна работи за подобряване на психичното здраве на населението, като работата на Комисията се основава на международни политически рамки, по-специално целите на ООН за устойчиво развитие и 9-те глобални доброволни цели, определени от Световната здравна организация по отношение на незаразните заболявания. Усилията на Комисията са насочени към промоцията на здравето, профилактиката на болестите и контрола на незаразните заболявания, които настоящият проект "Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво" изцяло допълва. Проектът ще има пряко положително влияние и пряко ще допринесе за социално равенство, като може съществено да подобри както здравето и средата на работа на общинските служители, така и устойчивото качество на предоставяните от тях услуги към населението и бизнеса на местно ниво.

Дейност 2 „Анкетно проучване“

Дейност 2 „Анкетно проучване“ е една от дейностите, заложени по проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Целта на дейността е да се разработи анкетна карта и да се проведе проучване на прилаганите политики и механизми за превенция на психичното здраве на работното място конкретно сред заетите с управлението на човешките ресурси в общините в България лица и в местните малки и средни предприятия. Обичайно това са служители в дирекциите и отделите по развитие на човешките ресурси и административните звена на съответните общини и бизнеси, според тяхната структурата и големина, като в настоящият проект си поставяме за цел анкетата да се извърши под формата на пряко интервю с поне 40 лица от поне 40 български общини и малки и средни предприятия. Човешкият ресурс определя в най-голяма степен цялостния капацитет и представяне на местния бизнес, а и на общинската административна структура, поради което и усъвършенстването на компетентностите на служителите чрез прилагане на различни механизми за превенция на психичното здраве са важна тема, която може съществено да подобри както здравето и средата на работа на самите служители, така и качеството на предоставяните от тях услуги на местно ниво.

Изпълнението на дейността е разделено на следните основни етапи:

- Етап 1) Разработване на анкетна карта
- Етап 2) Провеждане на проучване относно прилаганите политики и механизми за превенция на психичното здраве на работното място конкретно на заетите с управлението на човешките ресурси в общините в България лица и в местните малки и средни предприятия
- Етап 3) Анализ на изведената от предходните етапи информация и съставяне на съответните изводи в отделен доклад.

ПРИНЦИПИ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ. РАБОТНИ ДЕФИНИЦИИ ПРИ СЪЗДАВАНЕ НА АНКЕТНАТА КАРТА

Водещи принципи

1. Достъпност: методологията и създадените анкетиимат ясни и последователни указания за прилагането им.

2. Обективност: Въпросите в анкетата за интервюиране на респондентите са формулирани ясно и разбираемо, така че респондентите да не изпитват затруднение, давайки своите отговори. Въпросите не са подвеждащи и са изчистени от възможни сугестивни елементи.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ТЕОРЕТИКО-ПРИЛОЖНИ АСПЕКТИ НА МЕТОДОЛОГИЯТА

Методи за изследване

Голяма част от методите на емпирични изследвания може да бъдат разделени глобално на качествени и количествени. Разликата между тях на първо и най-видимо място е в броя на изследваните обекти. По правило количествените методи предполагат експериментите да обхващат колкото се може по-голяма част от обекта на изследването и обратно – качествените методи обикновено се фокусират върху малка част от него. Това обаче не е съществената разлика в двата типа методи. Съществена е разликата във фундаменталните им цели.

Количествените методи са предназначени за провеждането на голямо множество експерименти. Обикновено са непълно индуктивни, но все пак разчитат на много получени резултати, които впоследствие подлежат на анализ и синтез. Колкото по-мащабно е едно количествено изследване, толкова по-лесно резултатите от него се приемат от научната общност за „индуктивно доказателство“. В най-добрия си вариант, при обхващане на цялото множество, то се превръща в пълно индуктивно доказателство и естествено се приема за безусловно вярно. При количествените изследвания им логично изискване резултатите от проведените отделни експерименти да са „сравними“. Ако има два експеримента, които са проведени по различен начин, то няма как да се съпоставят техните резултати, а от там няма как да се генерализира заключение. Следователно изследваните обекти в количествените изследвания трябва да бъдат поставяни в еднакви експериментални условия.

Последното поражда фундаментален проблем при индукционните методи на изследване. Както беше споменато формирането на хипотеза рядко може да бъде еднозначно в самото начало – тя обикновено първо преминава през етапите на мнение и работна хипотеза – тя се променя и прецизира на базата на междинни резултати на част от проведените експерименти. Да, но промяната на състоянието на хипотезата почти винаги повлича със себе си и нови изисквания към нейната последваща проверка. Следователно използването само на количествени изследвания обикновено изисква множествено преповтаряне на експерименти. Например когато провеждаме анкета като задаваме въпроси на много хора и

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

се наложи да променим въпрос от анкетата по време на самото изследване, всички предишни резултати от анкетата вече няма да са валидни и тя ще трябва да бъде преповторена отначало. Това естествено се явява голямо разхищение на изследователски ресурс.

Затова в процеса на прецизиране на хипотезата в последните десетилетия започнаха да се налагат т.нар. „качествени методи“ за изследвания. Като „антипод“ на количествените, те нямат статистически характер. Предмет на качествените изследвания не са общите характеристики на различните обекти, а специфичните характеристики на малка група от тях. Това, от своя страна, позволява много по-задълбочено проникване до първопричините за изследваните явления и извеждане на зависимости, които не биха могли да бъдат видени при обобщените резултати от количествен метод. В този смисъл качествените методи са много по-гъвкави и с възможности за „динамична промяна“ и адаптация към изменение в работната хипотеза.

Целта и задачите на количествените и качествените изследвания също се различават силно. Докато чрез количествения метод трябва да се зададат предварително фиксирани параметри на експериментите на изследването преди провеждането им, то с качествения метод се търсят и интерпретират самите параметри. В този смисъл може да се каже, че качествените методи обикновено генерират хипотези, а количествените се използват за тяхното потвърждаване.

При качествените методи изследователят често е пряк участник в самите експерименти, докато при количествените -той е винаги страничен наблюдател. В количественото изследване намесата на изследователя може да навреди на обективността на резултатите, докато в качествените именно това е търсения ефект! Следователно качествените изследвания винаги са субективни, за разлика от количествените, при които субективен фактор не трябва да има. Експериментите на количественото изследване са строго стандартизирани (с цел да могат да бъдат сравними резултатите), докато напротив – при качествените изследвания често стандартизация почти няма.

При всички положения може да се заяви, че качествените методи за научно изследване могат да са индуктивни или традуктивни, но не и дедуктивни. При качествените методи се върви от частното (малката група обекти) към търсене на обща зависимост за целия обект на изследването – в този смисъл те със сигурност се различават по своята „посока на действие“ спрямо дедуктивните. Така можем да заключим, че качествените методи имат чисто

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

емпиричен характер и почти нямат отношение към теоретичните и фундаментални части на изследването.

Въпреки че като понятие „качествените изследвания“ са сравнително нови за науката, можем спокойно да твърдим, че те са съществували и преди формализирането им. Учените винаги са се допитвали до мнението на свои колеги и са се интересували от специфичните особености на изследваните от тях обекти, които се намират „под повърхността“ на формалните критерии на количествени методи. Освен това може да се твърди, че в процеса на работа самите изследователи провеждат качествена промяна върху самите себе си – процесът на натрупване на количеството експериментални данни, които водят до качественото изменение (формирането на хипотезата), включва в себе си момент на рефлексия, а той сам по себе си най-често е плод именно на качествено осмисляне на параметрите на изследването. В това число впрочем няма да е некоректно за качествен метод на научно изследване да се включат и личните разсъждения на самия изследовател – мисловната дейност от негова страна, която несъмнено винаги върви успоредно с всяко изследване, също може да бъде разгледана като качествен метод, който адаптира параметрите на изследването, защото те несъмнено влияят на целия процес на изследването до формирането на хипотезата.
При въвеждането на понятието „качествени методи“ всички тези „неофициални справки“ се формализират до „методи“. Внасянето на методология в процеса на провеждане на качествени изследвания води до много по-силна евристика и по-бърза рефлексия, следователно и по-ефективно изследване. Но методологията на качествените методи не може да бъде толкова силно формализирана, колкото е тази свързана с количествените методи. Напротив – голяма част от качествените методи дават добри резултати именно на базата на нестандартни подходи за решаването на поставените задачи.

Качествени изследвания

Качествените проучвания се провеждат със сравнително ограничен кръг лица. Те имат основно разузнавателни цели, насочени са към обогатяване представите на изследователите за изследвания обект, акцентират на нюансите, на подробностите, на задълбочаването в проблемите, на дискусиите, на различието в становищата. При масови изследвания не може

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

да се акцентира на подробности, информацията е по-семпла, опростена, становищата са предварително формулирани с цел измерване точното им разпространение.

Количествени изследвания

Основната цел на количествените проучвания е да бъде събрана достатъчна информация по отношение на обществени нагласи и предпочитания, която впоследствие се анализира чрез статистически методи. Обичайно в количествените проучвания се използват извадкови методи с цел намаляване на времето и разходите за постигане на изследователските цели. Получените резултати се представят в количествени измерители – дялове, оценки, рейтинги и т.н.

Избор на респонденти

Анкетното проучване е не само един от най-често използваните методи в социалните науки, то е най-често използваният метод за набиране на първична емпирична информация от конкретните нейни носители (респондентите). Анкетното проучване като метод за изследване се прилага широко и в други социални науки - най-често се използва за целите на психологията, политологията, маркетинга, ПР-а и др.

В проекта е заложеното анкетното проучване да обхване поне 40 лица, ангажирани с управлението на човешките ресурсиот поне 40 български общини и малки и средни предприятия.

Целта на проучването да се изследва дали има въведени практики и политики за превенция на психичното здраве, има ли разбиране на ръководителите и експертите, ангажирани с управлениетона човешките ресурси относно важността на темата, има ли отделен бюджет за въвеждане на политики в тази област.

РЕАЛИЗАЦИЯ. РАЗРАБОТВАНЕ И РАЗПРОСТРАНЕНИЕ НА АНКЕТНА КАРТА

Настоящият доклад отразява резултатите от проведеното проучване чрез разработена конкретно за целите на проекта Анкетна карта. Представители на общини в България, както

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

и представители на малки и средни предприятия посочват какви мерки реализират в техните организации с цел насърчаване на психичното здраве на служители.

Целта на проучването е да се установят прилаганите политики и механизми относно прилаганите политики на местно ниво по отношение на превенция на психичното здраве на работното място.

Целеви групи: 40 лица от поне 40 български общини и малки и средни предприятия

Метод за набиране на информацията: попълване от респондентите на специално разработена за целите на проекта Анкетна карта.

Начин на провеждане: Анкетната карта се разпространи чрез изпращане на респондентите по електронната поща в Word формат, както и линк към анкетата в Google Forms чрез имейл и системата Mailcimp.

С респондентите бяха проведени множество телефонни разговори преди попълването на анкетната карта, както и с част от тях бяха проведени лични срещи, на които бяха обсъдени фрагменти от анкетната карта, свързани с психичното здраве на работното място.

Срок за изпълнение на задачата: 01 април 2023 г – 30 септември 2023 г.

Брой попълнени Анкетни карти: 59 бр.

Териториален обхват на проучването: на територията на България.

За целите на настоящото проучване бе разработена анкетна карта с 22 броя затворени въпроси. След нейното разработване бяха проведени редица разговори с представители на общините в БГ, както и с представители на малки и средни преприятия, като целта беше да бъдат запознати с целите на проекта, следователно да се включат в проучването. Голяма част от тях изразиха мнение, че попълването на онлайн анкета ще бъде по-ефективно и лесно за изпъление от страна на респондентите. Следователно, в рамките на дейността бе разработена онлайн анкета в гугл. Гугл анкетата позволява извличане на моментален доклад от отговорите, както и бързо представяне на статистически данни. След създаването на анкетата и в гугл, същата бе разпространена чрез изпращане на електронни писма до идентифицирани e-mail и Mailcimp до адресите на общините и компаниите;

Екипът по проета идентифицира интернет адресите от уеб сайтовете на общините и където това беше възможно, са регистрирани техните e-mail адреси. На всеки един от адресите е

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

изпратено електронно писмо, съдържащо линк към анкетната карта в гугл и разяснение за целите на провежданото проучване. Успоредно с това са осъществени множество прозвънявания, използване на лични контакти с цел набиране на информация от повече респонденти, следователно анкетата ежедневно бе разпространявана и чрез вайбър и месинджър.

За улеснение на участващите в проучването въпросите са затворени.

Част от въпросите дават възможност за отбелязване на повече от един отговор.

В методологически план са залегнали общи принципи на професионално изпълнение на поставените задачи на основата на техническото задание, като изготвянето на ясни въпроси, професионална работа с респондентите при попълване на анкетните карти, етично поведение и отношение в общуването с респондентите. Изграденият методологически апарат и технология на наблюдението и регистрирането на отговорите се базират на високи етични професионални стандарти за работа на територията на Европейския съюз.

Анкетната карта е представена в ***Приложение 1*** към настоящия доклад.

Общ брой респонденти, участвали в проучването – 59 броя, както следва:

Общински администрации и малки и средни предприятия, обхванати в проучването, предоставили своите отговори чрез Google Forms:

Общинска администрация Берковица, Община Неделино, Община Монтана, Община Драгоман, Община Белоградчик, Община Марица, Областно пътно управление Добрич, Община Тетевен, Общинска администрация Струмяни, Столична община – район „Красно село“, „Бон“ ООД – гр. Павликени, „КОТА Дизайн“ ЕООД – гр. Стара Загора, Община Дупница, Търговско -промишлена палата Враца, РЗИ гр. Ловеч, "В И К " АД, Ловеч, Столична община район „Искър“, Общински център за култура и младежки дейности –Община Пловдив, Кметство Кривина, Витае ЕООД -гр. София, Община Тутракан, Община Ардино, Община Девня, Бон Марше ЕООД -гр. Пазарджик, „Кривата сметка“ ООД - гр. Враца, „АСПЕКТИ“ ЕООД, община Медковец, Дневен център за деца с увреждания, Община Пловдив - Район Южен, ЕТ „Грета Зафирова“ -гр. София, „Мултипласт 2007“ ЕООД, гр. София, Община Болярово, Център за обществена подкрепа- Ардино, Държавна психиатрична болница - гр. Ловеч, Община Пловдив, „Сдружение на и за хора с увреждания Надежда – Перущица“, Община Лом, общинска администрация Ардино, ЦОП Симеоновград, „Аркоплан“ ООД - София, ЦОП- Ардино, Община

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Стамболово, „Вход В“ ЕООД – гр. София, Център за настаняване от семеен тип, Фондация Конкордия България, Община Съединение, „Валета фарм“ ЕООД – гр. София, „ПФБ ПРЕСО ФОНДАЛ-БЪЛГАРИЯ“ ЕООД – с. Варвара, „Зарата“ ЕООД -гр. Стара Загора, Община Ловеч, Digiburn ДиджиБърн АД -гр. София, Община Плевен, РЗОК-Русе, КСУ "Кн. Мария-Луиза', Община Антоново.

Анкетни карти, попълнени чрез телефонно интервю:

„Книготърговия“ ООД, гр. Разград, КП „Йота Рик“ ЕООД, гр. Казанлък

Община Чирпан –анкетата е попълнена и върната сканирана до имейла на Фондация Фондация „ЕС О ЕС предприемачи“.

РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОУЧВАНЕТО СА ОБОБЩЕНИ И ПРЕДСТАВЕНИ В СЛЕДВАЩИТЕ РЕДОВЕ:

На въпрос № 1 разпределението на отговорите е показано в следната графика:

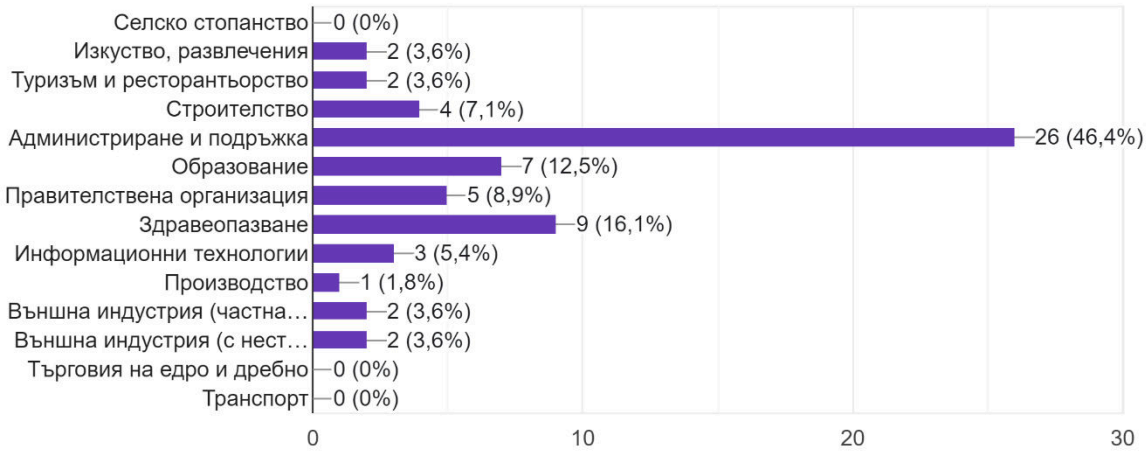


Фигура 1

Фигура 1 отразява работна позиция, на лицето участвало в проучването. От отговорите става ясно, че респондентите, обхванати в проучването са заетите с управлението на човешките ресурси в общините, общинските организации и малките и средни предприятия, а именно директори, ръководители, секретари на общини, кметски наместник, оперативни счетоводители, управители и др. сходни позиции.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

1 С кой отрасъл се идентифицира Вашата организация?:



Фигура 2

Фигура 2 отразява отговорите на въпрос *№ 2 С кой отрасъл се идентифицира Вашата организация?* Диаграмата разкрива, че най-голям дял (46,4 %) от респондентите са представители на администрацията. На следващо място са респондентите от сектор здравеопазване (16,1 %), с близък резултат до втория в процентно изражение (12,5 %) са респондентите от сектор „Образование“.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.



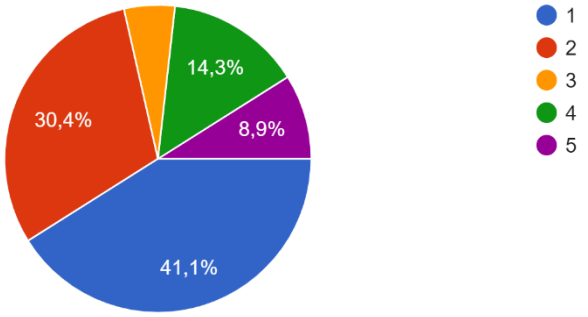
Фигура 3

Фигура 3 отразява отговорите на въпрос № 3 *Ръководителите в нашата организация подкрепят психичното здраве на служителите си по различни начини (т.е. говорят открито за психичното здраве, те споделят ресурси за психично здраве, те слушат проблемите свързани с психичното здраве на служителите.* Диаграмата разкрива дали според запитаните ръководителите оказват подкрепа към служителите по отношение на психичното здраве.

На този въпрос най-голям процент от респондентите (35,7 %) са избрали отговор № 1 – „Напълно съм съгласен“, 23,2 % от запитаните са посочили отговор № 1 „По-скоро съм съгласен“, а 19 % от запитаните са отговорили, че нямат мнение.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

4. Политиката на управление на организацията е ориентирана към осигуряване здравословен баланс между работата и личния живот:

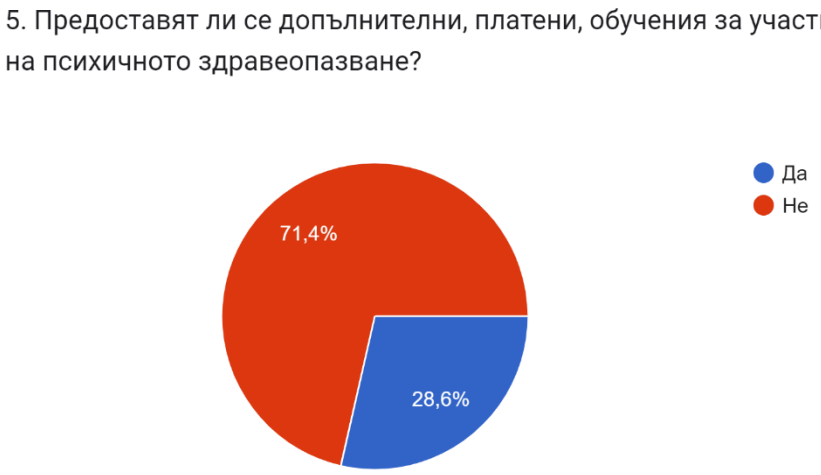


Фигура 4

Фигура 4 отразява отговорите на въпрос № 4*: „Политиката на управление на организацията е ориентирана към осигуряване здравословен баланс между работата и личния живот“.* Диаграмата разкрива, че най-голям брой от респондентите (41,1 %) са дали положителен отговор „Напълно съм съгласен“, но значителен процент от респондентите (14,3 %) са дали отговор „По-скоро не съм съгласен“ и Напълно не съм съгласен (8,9 %).

Получените отговори показват, че въпреки че най-много респонденти са посочили, че политиката на управление на организацията е ориентирана към осигуряване здравословен баланс между работата и личния живот, се срещат и отговори, според които не е постигнат баланса между работата и личния живот.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

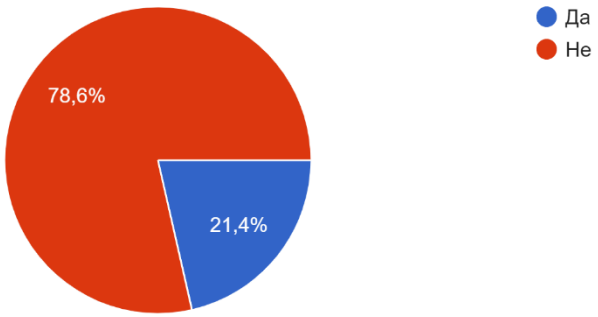


Фигура 5

Фигура 5 отразява отговорите на въпрос № 5*: Предоставят ли се допълнителни, платени, обучения за участие на персонала в областта на психичното здравеопазване?* Диаграмата дава отговор на въпроса дали се отделят бюджетни средства за осигуряване на обучение на персонала в областта на психичното здравеопазване. Значителен дял (71,4 %) от респондентите са посочили отговор „да“, на фона на отрицателните отговори, 28,6 % от респондентите са дали положителен отговор. Полученият резултат е индикация, че на местно ниво не отделят бюджетни средства за платени, специализирани обучения по темата.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

6. Има ли отделен бюджет за програми за психичното здраве, образование, както и допълнителни ресурси?

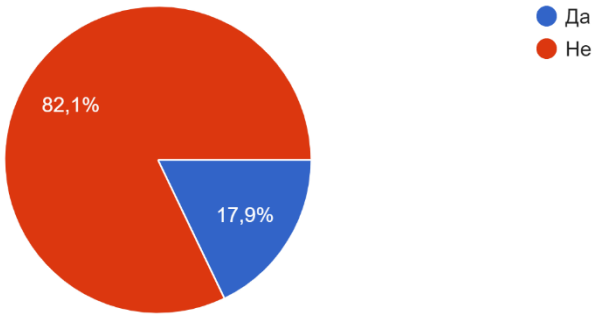


Фигура 6

Фигура 6 отразява отговорите на въпрос № 6*: Има ли отделен бюджет за програми за психичното здраве, образование, както и допълнителни ресурси?* Диаграмата разкрива дали организациите осигуряват отделен бюджет за програми за психичното здраве, образование, както и допълнителни ресурси. Най-голям дял (78,6 %) от респондентите са избрали отговор „НЕ“, съответно положителните отговори са 21.4 %

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

7. Има ли достъпни ресурси в организацията за услуги в областта на психичното здраве (т.е. услуги за психично здраве, кризисни горе...инии, онлайн инструменти за скрининг или др.)?

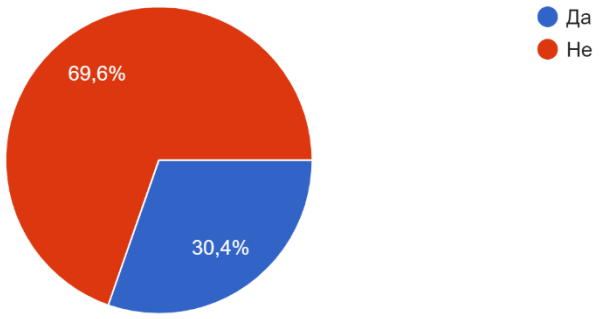


Фигура 7

Фигура 7 отразява отговорите на въпрос № 7*: Има ли достъпни ресурси в организацията за услуги в областта на психичното здраве (т.е. услуги за психично здраве, кризисни горещи линии, онлайн инструменти за скрининг или др.)?* Диаграмата разкрива дали има достъпни ресурси в организацията за услуги в областта на психичното здраве. Най-голям дял (82,1 %) от респондентите са посочили отговор „не“, на фона на това положителните отговори са близо 18 %. От получените отговори може да се заключи, че към момента на проучването в организациите в незадоволителна степен са внедрени услуги за подпомагане на психичното здраве.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

8. Провеждат ли се кампании по посока на повишаване на осведомеността за важността на психичното здраве



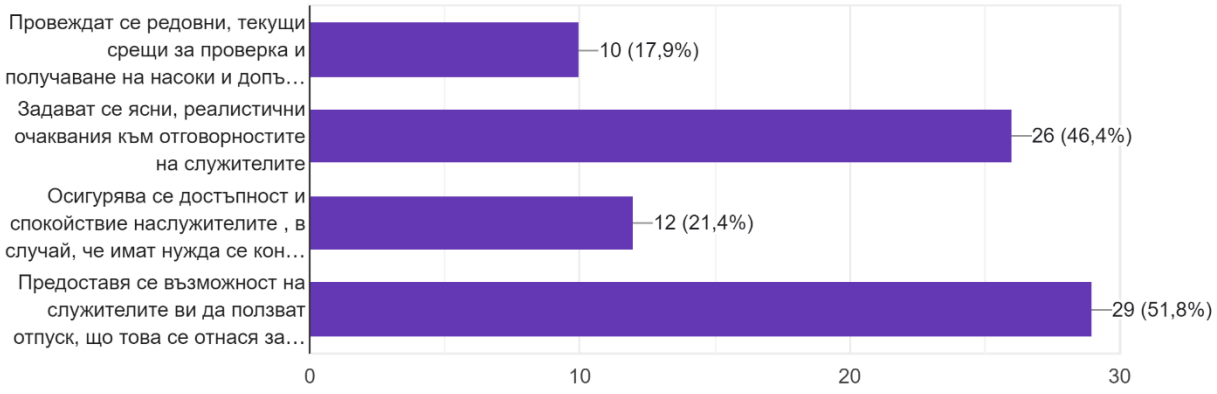
Фигура 8

Фигура 8 отразява отговорите на въпрос № 8 *Провеждат ли се кампании по посока на повишаване на осведомеността за важността на психичното здраве?*

Диаграмата разкрива дали има достъпни ресурси в организацията за услуги в областта на психичното здраве. Най-голям дял (69,6 %) от респондентите са избрали отговор „не“, на фона на това положителните отговори са 30,4 %. От получените отговори може да се заключи, че към момента на проучването в организациите в незадоволителна степен се провеждат кампании в посока на повишаване на осведомеността за важността на психичното здраве.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

9. Съществуват ли формални политики установяващи граници, насоки и добри практики в рамките на организацията ви? (Отбележете приложимото за Вашата организация)



Фигура 9

Фигура 9 отразява отговорите на въпрос № 9*: Съществуват ли формални политики установяващи граници, насоки и добри практики в рамките на организацията Ви?* Диаграмата разкрива, че 51,8 % от респондентите са дали отговор, че се предоставя възможност на служителите си да ползват отпуск, що това се отнася за подобряването на тяхното психично здраве, като на следващо място (46,4 %) е отговорът „Задават се ясни, реалистични очаквания към отговорностите на служителите“.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

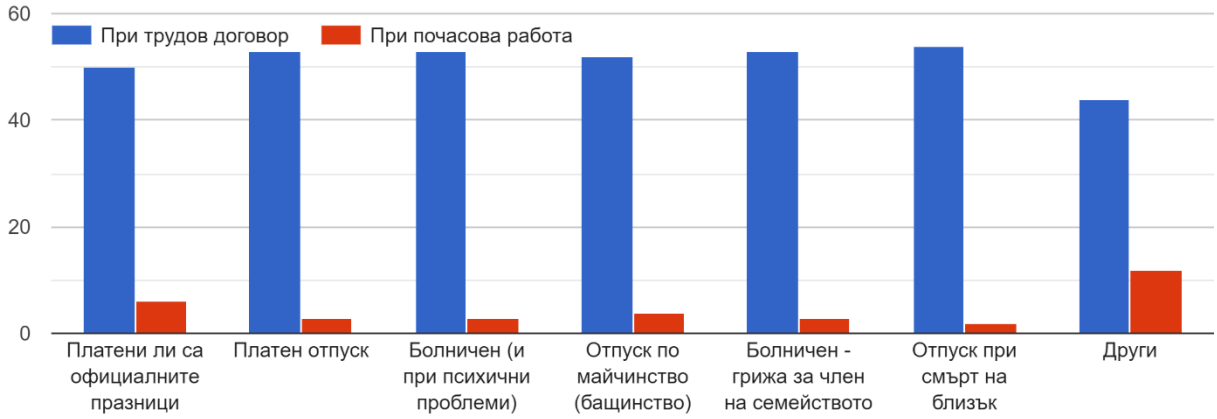


Фигура 10

Фигура 10 отразява отговорите на въпрос № 10 *Служителите имат ли достъп до следните ресурси за психично здраве?* Диаграмата разкрива какви ресурси за служителите осигуряват организациите за насърчаване на психичното здраве. Повече от половината респонденти (над 64 %) са отговорили, че нямат достъп до нито един от изброените ресурси.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

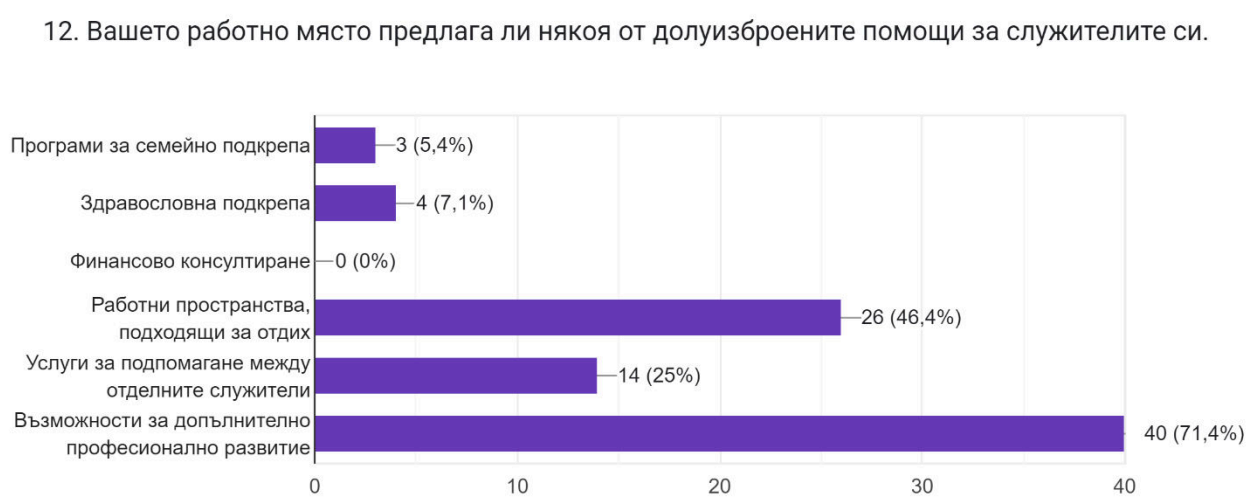
11. Вашата организация предлага ли някой от следните варианти при ползване на платен отпуск? (Отбележете всичко, което е приложимо за Вашата организация)



Фигура 11

Фигура 11 отразява отговорите на въпрос № 11*: Вашата организация предлага ли някой от следните варианти при ползване на платен отпуск?* Диаграмата разкрива в кои случаи служителите могат да се възползват от платен отпуск. Най-голям дял (52,6 %) от респондентите са избрали отговор „Прилагане на добри практики при ползването на почвите“. Възможните отговори са събрали почти еднакъв брой точки, като над 50 % от респондените са посочили отговор болничен (и при психични проблеми).

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

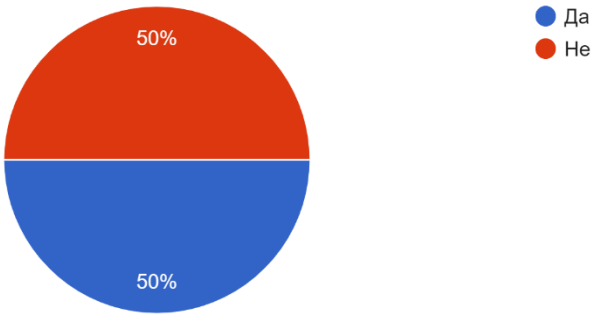


Фигура 12

Фигура 12 отразява отговорите на въпрос № 12*: Вашето работно място предлага ли някоя от долуизброените помощи за служителите?* Диаграмата разкрива какви ползи предлага организацията за служителите си. Най-голям дял (71,4 %) от респондентите са отговорили, че предоставят възможности за допълнително професионално развитие. Близо половината от респондентите са посочили отговор, че предлагат на служителите си работни пространства, подходящи за отдих.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

13. Вашата организация предлага ли гъвкаво работно време, естеството на работата позволява ли това?



Фигура 13

Фигура 13 отразява отговорите на въпрос № 13 *Вашата организация предлага ли гъвкаво работно време, естеството на работата позволява ли това?* Отговорите на този въпрос са получили равен брой отговори – 50/50 са отговорите да/не.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

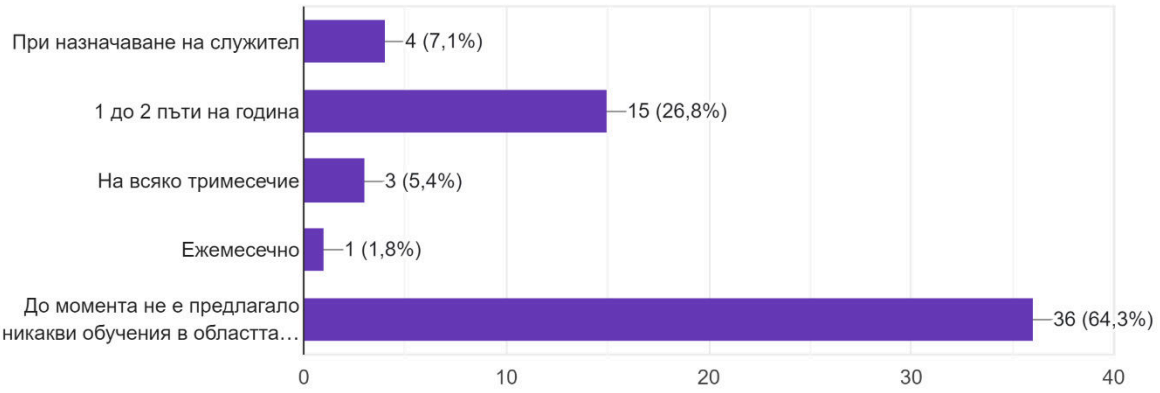


Фигура 14

Фигура 14 отразява отговорите на въпрос № 14*: Обучения и Тренинги „Осигурявате ли на Вашите ръководители, мениджъри, и служители знания и умения във връзка с психичното здраве, подкрепяте ли личният и организационен растеж с цел по-позитивна и спокойна атмосфера на работното място“*? Отговорите на този въпрос са абсолютно равни – половината от респондентите са дали отговор „ДА“, а останалата половина са посочили отговор „НЕ“.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

15. Колко често Вашата организация предлага обучения и тренинги в областта на психичното здраве?



Фигура 15

Фигура 15 отразява отговорите на въпрос № 15*: Колко често Вашата организация предлага обучения и тренинги в областта на психичното здраве?* Диаграмата разкрива, че над 64 % никога досега не са предоставяли обучения и тренинги в областта на психичното здраве.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.



Фигура 16

Фигура 16 отразява отговорите на въпрос № 16*: Осигурява ли Вашето работно място обучение или тренинг при някоя от следните теми?* Диаграмата разкрива по кои от изброените в анкетата теми в областта на превенцията на психичното здраве организацията провежда тренинги/обучения. Най-голям дял (51,8 %) са посочили отговор „никое от изброените“. На следващо място 19,6 % от запитаните са посочили отговор „Осъзнатост“, а близо 18 % от респондентите са посочили, че осигуряват обучения в областта на „Емоционална интелигентност“.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

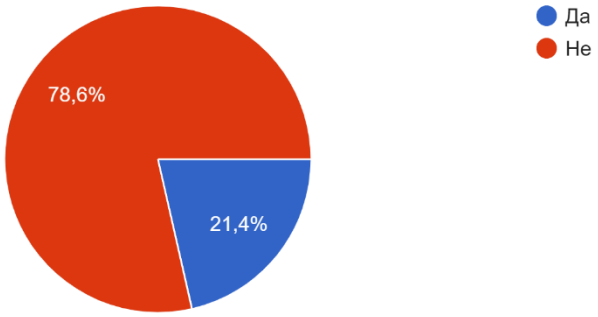


Фигура 17

Фигура 17 отразява отговорите на въпрос № 17*: Вашата организация предоставя ли образование или допълнително обучение на мениджърите си надзорници на някоя от следващи теми?* Диаграмата разкрива какви обучения в областта на психичното здраве осигуряват организациите за своите мениджъри. Най-голям дял над 60 % от респондентите са избрали отговор „В момента не предлагаме никакво обучение на мениджърите си на темата за психичното здраве. На следващо място с голям брой отговори (близо 18 %) е отговор „Управление на стреса (т.е. разбиране на стресовите фактори на работното място и причините за прегаряне)“. Това е показател, че в повече от половината организации, включените в проучването, не се осигуряват обучения на ръководния състав в областта на психичното здраве.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

18. Вашата организация провежда ли проучвания, поне веднъж годишно, за да оцени психичното здраве на служителите си и цялостното им благосъстояние?



Фигура 18

Фигура 18 отразява отговорите на въпрос № 18*: Вашата организация провежда ли проучвания, поне веднъж годишно, за да оцени психичното здраве на служителите си и цялостното им благосъстояние?* Диаграмата разкрива дали в организациите се провеждат проучвания с цел оценка на психичното здраве на служителите и цялостното им благосъстояние. Близо 80 на сто от запитаните са посочили отговор „НЕ“, съответно малко над 20 % са отговорили „ДА“ относно това дали извършват такъв тип оценка на психичното здраве на служителите и цялостното им благосъстояние.

От получения резултат може да се заключи, че едва една четвърт от организациите извършват оценка на психичното здраве на служителите и цялостното им благосъстояние.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.



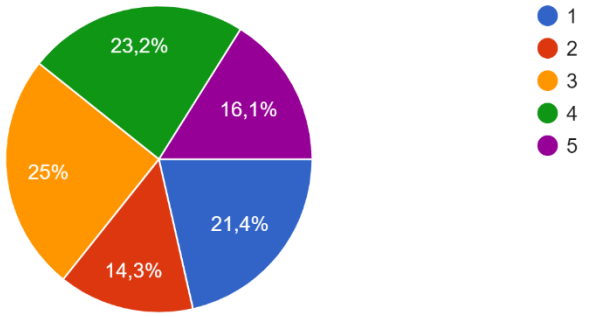
Фигура 19

Фигура 19 отразява отговорите на въпрос № 19*: Вашата организация предприема ли последващи действия, след като проведе годишните си проучвания по посока на психичното здраве на персонала, които да са в подкрепа на служителите ви, и предоставя ли допълнителен достъп до услуги и ресурси на темата?* Диаграмата разкрива дали организациите предприемат последващи действия в подкрепа на персонала след извършените проучвания за състоянието на психичното здраве на служителите.

Над 80 на сто от запитаните са посочили отговор „НЕ“, съответно малко под 20 % са отговорили „ДА“ на този въпрос.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

20. Нашата организация насърчава предоставянето на психично здравна осведоменост, както и предоставя образование и достъп до до... имат достъп до ресурси за психично здраве).



Фигура 20

Фигура 20 отразява отговорите на въпрос № 20 *Нашата организация насърчава предоставянето на психично здравна осведоменост, както и предоставя образование и достъп до допълнителни ресурси (т.е. всички служители имат достъп до ресурси за психично здраве)?*

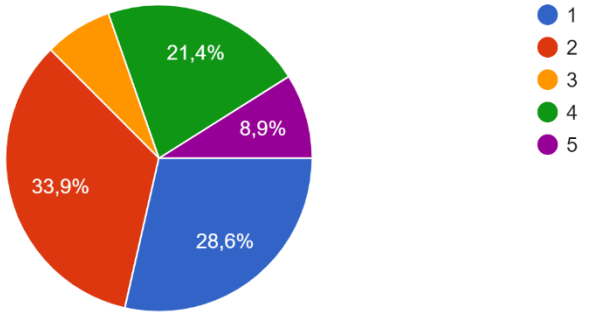
Възможните отговори са:

1 – Напълно съм съгласен, 2 – По-скоро съм съгласен, 3 – Нямам мнение, 4 – По-скоро не съм съгласен, 5 – Напълно не съм съгласен

С почти равен брой отговори са отговорите „Нямам мнение“ и „По-скоро не съм съгласен“.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

21. Имаме обща практика служителите да са насърчавани да говорят с мениджърите си или техните преки ръководители, когато се чувств...ресирани или претоварени от задълженията си.



Фигура 21

Фигура 21 отразява отговорите на въпрос № 21 *Имаме обща практика служителите да са насърчавани да говорят с ръководителите си или техните преки ръководители, когато се чувстват стресирани или претоварени от задълженията си.*

Диаграмата разкрива дали в организациите се насърчават разговорите между служители и ръководители, в случай на стрес или претоварване със задълженията.

Възможните отговори са:
1 – Напълно съм съгласен, 2 – По-скоро съм съгласен, 3 – Нямам мнение, 4 – По-скоро не съм съгласен, 5 – Напълно не съм съгласен
На този въпрос значителен брой респонденти са дали положителни отговори, съгласно които може да се твърди, че почти половината от организациите насърчават разговорите между служители и ръководители, в случай на стрес или претоварване със задълженията.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.



Фигура 22

Фигура 22 отразява отговорите на въпрос № 22 *Какво мотивира Вашата организация да се съсредоточи върху подобряването на психичното здраве на работното място?* Диаграмата разкрива, че най-голям дял над 55 % от запитаните са посочили отговор „Фокусирането върху психичното здраве на работното място намалява цялостно стреса на служителите“, с близък резултат (50 %) е и отговор „Фокусирането върху психичното здраве на работното място подобрява цялостното здравословно състояние на служителите“.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

АНАЛИЗ И ПРЕПОРЪКИ ОТ РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНКЕТНОТО ПРОУЧВАНЕ

АНАЛИЗ:

- Прилаганите политики и механизми за превенция на психичното здраве на работното място конкретно сред заетите с управлението на човешките ресурси на общинско ниво са недостатъчно развити
- Съгласно проведеното проучване по-малко от половината респонденти са на мнение, че ръководители в организацията им подкрепят психичното здраве на служителите си по различни начини (т.е. говорят открито за психичното здраве, те споделят ресурси за психично здраве, те слушат проблемите свързани с психичното здраве на служителите. От това може да се заключи, че малка част от ръководителите подкрепят психичното здраве на служителите си.
- Сходно е положението и относно това дали политиката на управление на организацията е ориентирана към осигуряване здравословен баланс между работата и личния живот, тъй като по-малко от половината запитани са дали положителен отговор.
- Полученият резултат по отношение на осигуряване на допълнителни, платени, обучения за участие на персонала в областта на психичното здравеопазване е индикация, че в по-голямата част от организациите не се осигуряват допълнителни обучения за персонала в тази сфера.
- От проведеното проучване става ясно, че повече от половината от организациите не осигуряват отделен бюджет за програми за психичното здраве, образование, както и допълнителни ресурси.
- В по-голямата част от организациите не се провеждат кампании по посока на повишаване на осведомеността за важността на психичното здраве.
- Повече от половината от запитаните са отговорили, че предоставят възможности за допълнително професионално развитие. Близо половината от респондентите споделят, че предлагат на служителите си работни пространства, подходящи за отдих.

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

- От получения резултат може да се заключи, че едва една четвърт от организациите извършват оценка на психичното здраве на служителите и цялостното им благосъстояние.

ПРЕПОРЪКИ:

В резултат на проучването са изведени следните препоръки към организациите:

- насърчаване на добра комуникация между работодател и служител с цел установяване и обсъждане на проблеми и за намиране на решения при участието на служителя;
- създаване на мерки за насърчаване на психичното здраве на служителите;
- осигуряване на допълнителни финансови средства за създаване на предпоставки за насърчаване на психичното здраве – обучения на персонала, на ръководителите;
- 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 системни проучвания сред служителите чрез анонимни въпросници, за да се направи оценка как се чувстват служителите на работното си място;
- периодична оценка на мерки и програми, реализирани чрез обратна информация от служителите;
- провеждане на информационни кампании на всички членове на персонала относно мерките и програмите, които се осъществяват на работното място, с цел да бъде подобрено психичното благополучие;
- провеждане на курсове/обучение за служители как да се справят със стресови ситуации;
- провеждане на обучения на ръководителите и експертите ангажирани с управление на човешките ресурси в организацията в областта на насърчаване на психичното здраве на служителите

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АНКЕТНА КАРТА

Проучването на психичното здраве на работното място” е инструмент, който можете да използвате, за да ***получите по-добро разбиране за това как Вашата организация подкрепя психичното здраве на служителите Ви.***

Проучването ще ви помогне да оцените съществуващите вече полезни практики в подкрепа на психичното здраве на вашите служители, програми и политики полезни за Вашата организация, както и да се информирате допълнително да се информирате за още полезни практики в областта.

Име на организацията:.....

Телефонен номер:.....

Лице за контакт:.....

Заемана длъжност:.....

1. С кой отрасъл се идентифицира Вашата организация?:

Туризъм и ресторантьорство □

Администриране и поддръжка □

Селско стопанство □

Изкуство, развлечения □

Строителство □

Образование □

Държавна организация □

Здравеопазване □

Информационни технологии □

Производство □

Външна индустрия (частна компания / марка) □

Външна индустрия (с нестопанска цел, опазване, застъпничество) □

Търговия на едро и дребно □

Транспорт □

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

2. Мотивация и как организацията ви се ангажира със здравето и безопасността на служителите си:

Стремим се да подобрим здравето на нашите служители и техните семейства □

Стремим се към подобряване на морала на служителите си □

Стремим се към повишаване на работоспособността □

Стремим се към намаляване на разходите □

Стремим се към намаляване на отсъствията □

Стараем се да създадем среда, за задържане на служителите си □

Друго: _____

Култура на работното място:

(Културата на работното място се определя от лидерството, ресурсите, политиките и практиките, които подкрепят здравето на служителите. Безопасността и благополучието им.)

Силното лидерство е от решаващо значение за създаването и поддържането на културата във връзка с подобряването на условията на труд, също така и със здравето на служителите, както и на тяхната безопасност.

Ръководителите включват различни роли (собственици, висши ръководители, мениджъри), които допринасят за контрола и управлението на Вашата организация.

Моля, посочете до каква степен сте съгласни или не сте съгласни със следните твърдения, като оценете по скалата от:

1 – Напълно съм съгласен □

2 – По-скоро съм съгласен □

3 – Нямам мнение □

4 – По-скоро не съм съгласен □

5 – Напълно не съм съгласен □

3. Ръководителите в нашата организация подкрепят психичното здраве на служителите си по различни начини (т.е. говорят открито за психичното здраве, те споделят ресурси за психично здраве, те слушат проблемите свързани с психичното здраве на служителите):

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

1 – Напълно съм съгласен ☐

2 – По-скоро съм съгласен ☐

3 – Нямам мнение ☐

4 – По-скоро не съм съгласен ☐

5 – Напълно не съм съгласен ☐

4. Политиката на управление на организацията е ориентирана към осигуряване здравословен баланс между работата и личния живот:

1 – Напълно съм съгласен ☐

2 – По-скоро съм съгласен ☐

3 – Нямам мнение ☐

4 – По-скоро не съм съгласен ☐

5 – Напълно не съм съгласен ☐

5. Предоставят ли се допълнителни, платени, обучения за участие на персонала в областта на психичното здравеопазване?

Да ☐

Не ☐

6. Има ли отделен бюджет за програми за психичното здраве, образование, както и допълнителни ресурси?

Да ☐

Не ☐

7. Има ли достъпни ресурси в организацията за услуги в областта на психичното здраве (т.е. услуги за психично здраве, кризисни горещи линии, онлайн инструменти за скрининг или др.)?

Да ☐

Не ☐

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

8. Провеждат ли се кампании по посока на повишаване на осведомеността за важността на психичното здраве

Да □

Не □

9. Съществуват ли формални политики установяващи граници, насоки и добри практики в рамките на организацията ви?

Отбележете приложимото за Вашата организация:

Провеждат се редовни, текущи срещи за проверка и получаване на насоки и допълнителна помощ от ръководителите Ви □

Задават се ясни, реалистични очаквания към отговорностите на служителите □

Осигурява се достъпност и спокойствие на служителите , в случай, че имат нужда се консултират за подобряване на психичното си здраве □

Предоставя се възможност на служителите ви да ползват отпуск, що това се отнася за подобряването на тяхното психично здраве. □

10. Служителите имат ли достъп до следните ресурси за психично здраве

Допълнителен медицински план, допълнителни програми за подпомагане на служителите или доставчици към служителите?

Отбележете всичко, което е приложимо за Вашата организация

Разполагате с инструменти за скрининг за депресия, тревожност, употреба/злоупотреба с вещества, ПТСР или други проблеми с психичното здраве □

Правите първоначални оценки за евентуален проблем/проблем с психичното здраве на вашите служители □

Предлагате краткосрочно консултиране или терапия □

Насочвате към подходящи услуги / лечение на психично здравни проблеми □

Предлагате услуги във връзка с подобряването на психичното здраве на Вашите служители□

Разполагате ли с цифрови инструменти за психично здраве (т.е. онлайн програми, приложения за мобилни телефони, преносими устройства и др.) □

Друго:.....

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Никое от гореизброените ☐

11. Вашата организация предлага ли някой от следните варианти при ползване на платен отпуск?

Отбележете всичко, което е приложимо.

При трудов договор При почасова работа

☐	☐	Платени ли са официалните празници
☐	☐	Платен отпуск
☐	☐	Болничен (и при психични проблеми)
☐	☐	Отпуск по майчинство (бащинство)
☐	☐	Болничен - грижа за член на семейството
☐	☐	Отпуск при смърт на близък
☐	☐	Друго.....

12. Вашето работно място предлага ли някоя от долуизброените помощи за служителите

Програми за семейно подкрепа ☐

Здравословна подкрепа ☐

Финансово консултиране ☐

Работни пространства, подходящи за отдих ☐

Услуги за подпомагане между отделните служители ☐

Възможности за допълнително професионално развитие ☐

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

13. Вашата организация предлага ли гъвкаво работно време, естеството на работата позволява ли това?

Да □

Не □

14. Обучения и Тренинги „Осигурявате ли на Вашите ръководители, мениджъри, и служители знания и умения във връзка с психичното здраве, подкрепяте ли личният и организационен растеж с цел по-позитивна и спокойна атмосфера на работното място“?

Да □

Не □

15. Колко често Вашата организация предлага обучения и тренинги в областта на психичното здраве?

При назначаване на служител □

1 до 2 пъти на година □

На всяко тримесечие □

Ежемесечно □

До момента не е предлагало никакви обучения в областта на психичното здраве □

16. Осигурява ли Вашето работно място обучение или тренинг при някоя от следните теми?

Отбележете всичко приложимо:

Осъзнатост □

Емоционална интелигентност □

Грижа за себе си □

Устойчивост □

Хранене/Сън/Физическо здраве □

Депресия и/или тревожност □

Превенция на самоубийствата □

Употреба/злоупотреба с вещества □

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Психично здравна първа помощ □

Друго.....

Никое от изброените □

17. Вашата организация предоставя ли образование или допълнително обучение на мениджърите си надзорници на някоя от следващи теми?

Изберете приложимото:

Разбиране и допълнителна подкрепа на темата за психичното здраве сред служителите, персонала □

Управление на кризи в областта на психичното здраве □

Управление на стреса (т.е. разбиране на стресовите фактори на работното място и причините за прегаряне) □

Разбиране на ползите от политиките и насоките по посока на психичното здраве □

Друго:.....

В момента не предлагаме никакво обучение на мениджърите си на темата за психичното здраве □

18. Вашата организация провежда ли проучвания, поне веднъж годишно, за да оцени психичното здраве на служителите си и цялостното им благосъстояние?

Да □

Не □

19. Вашата организация предприема ли последващи действия, след като проведе годишните си проучвания по посока на психичното здраве на персонала, които да са в подкрепа на служителите ви, и предоставя ли допълнителен достъп до услуги и ресурси на темата?

Да □

Не □

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Моля, посочете до каква степен сте съгласни или не сте съгласни със следните твърдения, като оцените по скалата:

20. Нашата организация насърчава предоставянето на психично здравна осведоменост, както и предоставя образование и достъп до допълнителни ресурси (т.е. всички служители имат достъп до ресурси за психично здраве).

1 – Напълно съм съгласен ☐

2 – По-скоро съм съгласен ☐

3 – Нямам мнение ☐

4 – По-скоро не съм съгласен ☐

5 – Напълно не съм съгласен ☐

21. Имаме обща практика служителите да са насърчавани да говорят с ръководителите си или техните преки ръководители, когато се чувстват стресирани или претоварени от задълженията си.

1 - Напълно съм съгласен ☐

2 – По-скоро съм съгласен ☐

3 – Нямам мнение ☐

4 – По-скоро не съм съгласен ☐

5 – Напълно не съм съгласен ☐

22. Какво мотивира Вашата организация да се съсредоточи върху подобряването на психичното здраве на работното място?

Отбележете приложимото:

Фокусирането върху психичното здраве на работното място подобрява цялостното здравословно състояние на служителите. ☐

Фокусирането върху психичното здраве на работното място намалява цялостно стреса на служителите. ☐

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.

Фокусирането върху психичното здраве на работното място увеличава ангажираността на служителите. ☐

Фокусирането върху психичното здраве на работното място увеличава производителността на служителите. ☐

Фокусирането върху психичното здраве на работното място помага за задържането на служителите ☐

Фокусирането върху психичното здраве на работното място помага на нашата организация да поддържа конкурентно предимство, като работодател. ☐

Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “

гр. София

Документът е разработен с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“, съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националния бюджет на Република България. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Фондация „ЕС О ЕС предприемачи “ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган.