ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

„ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО - ПОЛИТИКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА МЕСТНО НИВО“, № BG05SFOP001-2.025-0011-C01

Фондация Ес о Ес предприемачи

Настоящият документ е в изпълнение на проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“, № BG05SFOP001-2.025-0011-C01/29.07.2022 г. е в изпълнение на роцедура BG05SFOP001-2.025 „Повишаване на гражданското участие в процесите на изпълнение и мониторинг на политики и законодателство“, с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“ съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националният бюджет на ублика 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.

2023 г.

За проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво

Реализацията на проекта има за цел да подкрепи ефективният диалог за откритото и отговорно партньорско управление по отношение на водените политики за превенция на психичното здраве на работното място, както и за установяване влиянието на емоционалната интелигентност върху психичното здраве в общините в България и местните бизнеси като добра практика.

На 29.07.2022 г. Фондация ЕС О ЕС Предприемачи сключи договор с Управляващия орган на Оперативна програма „Добро управление“ (ОПДУ) за изпълнението на проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“ с номер на договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ 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 ОПДУ, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и националният бюджет на Република България. Основна цел на проекта е да се постигне ефективен диалог за откритото и отговорно партньорско управление по отношение на водените политики за превенция на психичното здраве на работното място, както и ще 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.

Доброто психично здраве е състояние на благополучие, при което хората могат да реализират способностите си, да се справят със стреса, да работят и да допринасят за живота в общността. Бремето на проблемите на психичното здраве в ЕС обаче е много тежко.

Подобряването на психичното здраве е социална и икономическа необходимост за ЕС и неговите държави членки, която стана по-очевидна след пандемията от COVID-19.

Според СЗО през първата година от пандемията тревожността и депресията са нараснали с 25 % в световен мащаб.

Европейската комисия също така докладва, че все повече хора в ЕС се чувстват самотни.

Планираната продължителност е 18 месеца, а стойността на целия проект е в размер 59 940.00 лв., от които 85% - или - 50 949.00 лв. европейско и 15% - или - 8 991.00 лв. национално финансиране. Безвъзмездната помощ е в размер на 100% от допустимите разходи по проекта.

По проекта бяха заложени четири основни дейности за изпълнение:

- ДЕЙНОСТ 1. Проучване и анализ
- ДЕЙНОСТ 2. Анкетно проучване
- ДЕЙНОСТ 3. Оценка на потенциала
- ДЕЙНОСТ 4. Информационни дейности

Резюме на основните дейности

Дейност 1. Проучване и анализ

Целта на дейността е провеждане на проучване и анализ на съществуващите активни политики за превенция на психичното здраве на работното място в европейски мащаб. Проучването и изведения анализ ще отразят реалистично и обективно текущото състояние в страните от ЕС и ЕИП по отношение на превенция на психичното здраве на работното място през последното десетилетие. С

особен акцент ще бъдат разгледани механизмите за превенция на психичното здраве след световната здравна пандемия от COVID-19 и спрямо световната тенденция на повишаване на конфликтите на работното място, свързана с липсата на развити поведенчески умения, включително пряко свързаните с емоционалната интелигентност.

В резултат от дейността са постигнати следните конкретни резултати:

- 1 бр. доклад, описващ извършеното проучване на съществуващите активни политики за превенция на психичното здраве на работното място в европейски мащаб;

- 1 бр. анализ на изведената от първият етап информация и на изведените съществуващите активни политики за превенция на психичното здраве на работното място в европейски мащаб;

- 1 бр. приложение към анализа с включени препоръки относно политики за превенция на психичното здраве на работното място;

Интересни факти от проведеното проучване:

В редица държави-членки на ЕС нарастват случаите на отсъствие от работа, безработица и искове 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.

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 времеви структури. От друга страна е установено обаче, че много психосоциални фактори при работа увеличават риска от тревожност, депресия и изтощение.

ПОЛИТИКА В СИНХРОН С ЕВРОПЕЙСКИЯ СТЪЛБ НА СОЦИАЛНИТЕ ПРАВА

Създаването на политика в областта на здравословните условия на труд, включително и за психичното здраве на работното място е добре да съобразена с принципите на европейския стълб на социалните права.

Принципите на Европейския стълб на социалните права са пътеводителят към силна социална Европа, която да е справедлива, приобщаваща и богата на възможности.

Европейската комисия представя и няколко действия въз основа на всеки от принципите на стълба, като са планирани и допълнителни действия за по-нататъшно укрепване на социалните права в ЕС.

В плана за действие на Европейския стълб на социалните права, Комисията определя конкретни инициативи за постигане на резултати по Европейския стълб на социалните права. Реализирането на стълба е съвместно усилие на институциите на ЕС, националните, регионалните и местните органи, социалните партньори и гражданското общество.

В принципите на Европейския стълб на социалните права е застъпена темата за условията на труд:

- **Образование, обучение и учене през целия живот**

Всеки има право на достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот с цел да поддържа и придобива умения, които му дават възможност да участва пълноценно в обществото и успешно да осъществява преходи на пазара на труда.

- **Равенство между половете**

Равното третиране и равните възможности на мъжете и жените трябва да бъдат гарантирани и насърчавани във всички области, включително по отношение на участието на пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата. .Жените и мъжете имат право на равно заплащане за равностоен труд. Действия на Комисията в областта: европейска стратегия за равенство между половете, прозрачност в заплащането.

- **Равни възможности**

Независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, всеки има право на равно третиране и равни възможности по отношение на заетостта, социалната закрила, образованието и достъпа до стоки и услуги, които са на разположение на обществеността. Предоставянето на равни възможности на по-слабо представените групи следва да се насърчава.

Действия на Комисията в областта: План за действие на ЕС за борба с расизма за периода 2020-2025 г., стратегическа рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите, препоръка на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите, План за действие за интеграция и приобщаване, Стратегия за равнопоставеност на ЛГБТИК.

- **Активна подкрепа за заетостта**

Всеки има право на навременна и съобразена с нуждите помощ за подобряване на перспективите си за заетост или самостоятелна заетост. Това включва правото да се получи подкрепа за търсене на работа, обучение и преквалификация. Всеки има право да прехвърля права на социална закрила и обучение при преходите в професионалния си живот. Младите хора имат право на продължаващо образование, чиракуване, стаж или добро предложение за работа в рамките на 4 месеца, след като останат без работа или напуснат образователната система.

Действия на Комисията в областта: подкрепа на младежката заетост, подсилена гаранция за младежта, ефективна активна подкрепа за заетостта, план за действие за социалната икономика, оценка на рамката за качество на стажовете.

- **Сигурна и гъвкава заетост**

Независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение. Преходът към безсрочни форми на заетост следва да бъде насърчаван.

В съответствие със законовите разпоредби и колективните трудови договори трябва да бъде гарантирана необходимата гъвкавост за работодателите, за да могат бързо да се адаптират към промените в икономическите условия.

Новаторските форми на работа, които осигуряват качествени условия на труд, следва да бъдат насърчавани. Предприемачеството и самостоятелната заетост следва да бъдат стимулирани. Професионалната мобилност следва да се улеснява.

Трудовите правоотношения, които водят до несигурни условия на труд, следва да се предотвратяват, включително чрез забрана на злоупотребата с нетипични договори. Изпитателният срок следва да бъде с разумна продължителност.

Действия на Комисията в областта: предложение за директива за подобряване на условията на труд при работа през платформи.

- **Заплати**

Работниците имат право на справедливо възнаграждение, което осигурява достоен стандарт на живот. Следва да се осигуряват адекватни минимални работни заплати по такъв начин, че да се удовлетворяват потребностите на работника и неговото семейство в контекста на националните икономически и социални условия, като същевременно се запази достъпът до заетост и стимулите за търсене на работа. Бедността сред работещите следва да се предотвратява.

Всички работни заплати следва да се определят по прозрачен и предвидим начин в съответствие с националните практики и като се зачита автономността на социалните партньори.

- **Информация за условията на работа и защита в случай на уволнение**

При наемането на работа работниците имат право да бъдат информирани писмено за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения, включително за изпитателния срок.

Преди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок. Те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и, в случай на неоснователно уволнение — право на правна защита, включително подходящо обезщетение.

- **Социален диалог и участие на работниците**

Социалните партньори следва да бъдат консултирани във връзка с разработването и изпълнението на политиките в областта на икономиката, заетостта и социалните дейности в съответствие с националните практики. Те следва да бъдат насърчавани да договарят и сключват колективни трудови договори в области от значение за тях, при спазване на тяхната автономност и право на колективни действия. Когато е целесъобразно, сключените между социалните партньори споразумения следва да бъдат прилагани на равнището на Съюза и неговите държави членки.

Работниците или техните представители имат право да бъдат информирани и да се иска тяхното мнение своевременно по въпроси от значение за тях, особено във връзка с прехвърлянето, преструктурирането и сливането на предприятия и колективни уволнения.

Следва да се насърчава подкрепата за увеличаване на капацитета на социалните партньори с цел да се стимулира социалният диалог.

Действия на Комисията в областта: съобщение на Комисията и препоръка на Съвета относно укрепването на социалния диалог, инициатива за колективно договаряне от самостоятелно заетите лица.

- **Баланс между професионалния и личния живот**

Родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи имат право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи. Жените и мъжете следва да имат равнопоставен достъп до специален отпуск, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи, и следва да бъдат насърчавани да го използват по балансиран начин.

Действия на Комисията в областта: Директива за равновесието между професионалния и личния живот.

- **Здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда и защита на личните данни**

Работниците имат право на високо ниво на защита на здравето и безопасността на работното място. Те имат право на работна среда, приспособена към техните професионални нужди, която им дава възможност да удължат участието си на пазара на труда. Работниците имат право на защита на личните данни в контекста на заетостта.

- **Социална закрила**

Независимо от вида и продължителността на своето трудово правоотношение, работниците и, при съпоставими условия, самостоятелно заетите лица имат право на подходяща социална закрила.

- **Обезщетения за безработица**

Безработните лица имат право на подходяща подкрепа за активизиране от публичните служби по заетостта, за да се интегрират (повторно) на пазара на труда, както и на адекватни обезщетения за безработица с разумна продължителност, в съответствие със своите вноски и с националните правила за допустимост. Тези обезщетения не трябва да бъдат демотивиращ фактор за бързото връщане към заетост.

- **Минимален доход**

Всеки човек, който не разполага с достатъчно средства, има право на подходящи обезщетения за минимален доход, гарантиращи достоен живот на всички етапи от живота, както и ефективен достъп до стоки и услуги за подкрепа. За лицата, които могат да полагат труд, обезщетенията за минимален доход следва да бъдат съчетани със стимули за (повторно) интегриране на пазара на труда.

- **Доходи и пенсии за старост**

При пенсиониране работниците и самостоятелно заетите лица имат право на пенсия, съответстваща на техните вноски и гарантираща адекватни доходи. Жените и мъжете следва да имат равни възможности за придобиване на пенсионни права.

Всички хора в напреднала възраст имат право на средства, които да гарантират достоен живот.

- **Интеграция на хората с увреждания**

Хората с увреждания имат право на подпомагане на доходите, което им осигурява достоен живот, на услуги, които им дават възможност да участват на пазара на труда и в обществото, и на работна среда, приспособена към техните нужди.

ПРЕПОРЪКИ НА СЗО ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО:

Световната здравна организация отправя следните основни препоръки с цел доброто психично здраве на работното място:

- обучение на мениджъри за психично здраве, което помага на мениджърите да разпознават и реагират на супервизирани лица, изпитващи емоционален стрес;
- изграждане на междуличностни умения като отворена комуникация и активно слушане;
- насърчаване на по-добро разбиране за това как стресовите фактори на работното място влияят на психичното здраве и могат да бъдат управлявани;
- обучение на работниците по грамотност и осведоменост за психичното здраве, за подобряване на знанията за психичното здраве и намаляване на стигмата по отношение на психично-здравните състояния на работното място;
- интервенции за индивиди за изграждане на умения за управление на стреса и намаляване на симптомите на психичното здраве, включително психосоциални интервенции и възможности за физическа активност, базирана на свободното време.

Основополагащи документи и инициативи в рамките на ЕС в областта на психичното здраве на работното място:

- Лисабонска стратегия: цел на ЕС за икономически растеж и конкурентоспособност, с цел пълна заетост и по-голямо социално включване;
- Стратегия на Общността за здравословни и безопасни условия на труд (2007-2012 г.);
- Бяла книга на европейската комисия „Заедно за здраве“;
- Рамково споразумение за свързания с работата стрес (октомври 2004 г.);
- Рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място (2010 г.)
- Пакт за психично здраве и благоденствие (2008 г.)

По-актуални документи на ниво ЕС, приети от Европейската комисия и Европейския парламент са:

- Доклад относно прилагането на Рамковото споразумение относно стреса на работното място, прието от социалните партньори;
- Рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място;
- Резолюция на европейския парламент за психичното здраве в дигиталния свят на труда,
- Стратегическа рамка на ЕС за здравето и безопасността при работа от 2022 г.

ЕВРОПЕЙСКИ КОМПАС ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ И БЛАГОСЪСТОЯНИЕ

EU-Compass за действие в областта на психичното здраве и благосъстояние е уеб-базиран механизъм, използван за събиране, обмен и анализ на информация за политиката и дейностите на заинтересованите страни в областта на психичното здраве. Той наблюдава политиките и дейностите в областта на психичното здраве и благосъстоянието на страните от ЕС и неправителствените заинтересовани страни чрез:

- Идентифициране и разпространение на европейските добри практики в областта на психичното здраве;
- Събиране на данни за заинтересованите страни и националните дейности в областта на психичното здраве чрез три годишни проучвания;

- Организиране на три годишни доклада и форумни събития;
- Провеждане на семинари за психично здраве във всяка държава от ЕС и в Исландия и Норвегия.

Освен това EU Compass си сътрудничи с групата на правителствените експерти по психично здраве и благосъстояние и неправителствените заинтересовани страни при изготвянето на четири научни статии.

Добри примери от ЕС и от ЕИП

Министерство на социалните въпроси и здравеопазването на Финландия и Финландски институт по трудова медицина оказват ефективна подкрепа за психичното здраве на работното място.

На официалният сайт на Министерството през септември 2021 г. са публикувани девет цифрови инструмента, които са достъпни безплатно за работодателите във Финландия. Те са разработени в резултат на „Програма за психично здраве на работното място.

Инструментариумът за подкрепа на психичното здраве предоставя на работните места и професионалното здравеопазване лесни за използване инструменти за предотвратяване на проблеми с психичното здраве сред хората в трудоспособна възраст.

Според финландското министерство е необходим нов вид програма за управление на работоспособността на работните места във Финландия, за да се намалят отпуските по болест и пенсионирането по инвалидност по причини, свързани с психичното здраве. Програмата за психично здраве на работното място отговаря на тази нужда, като предоставя базирани на доказателства дигитални инструменти, разработени в сътрудничество с работодатели, доставчици на професионални здравни грижи и други участници в професионалния живот. Инструментариумът за подкрепа на психичното здраве предлага на работодателите набор от конкретни мерки за използване в ежедневната работа.

Инструментариумът съдържа лесни за използване ежедневни мерки и методи за поддържане на психичното здраве и предотвратяване на психични проблеми на работното място. Благосъстоянието на работното място е отговорност на цялата работна общност. Наборът с инструменти е предназначен за работодателите и доставчици на професионални здравни грижи. Някои от инструментите са предназначени за ръководители, за експерти по безопасност и здраве при работа или експертите по човешки ресурси, докато други са по-силно насочени към професионалното здравеопазване, служителите или ръководството.

Германия

В Германия е реализиран иновативен проект с акроним PsyGA - Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (Психично здраве в света на работата), който е осъществен с помощта на Министерство на труда и социалната политика на Германия.

Проектът, който се финансира по линия на инициативата за ново качество на работното място www.inqa.de, разпространява информация, изследвания и най-добри практики относно психичното здраве на работното място, като се набляга върху стреса при работа. Проектът цели повишаване на осведомеността, предлагащ на предприятията инструменти за оценяване на рисковете и прилагане на превантивни мерки по отношение на излагането на психичното здраве на опасности на работното място.

ПРЕПОРЪКИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИ

В изпълнение на дейността са разработени Препоръки за работодатели в контекста на насърчаване на доброто психично здраве и благополучие на работното място:

- установяване на източниците на стрес на работното място - тяхното установяване и поставяне под контрол;
- ангажираност към управлението и превенцията на опасности за психичното здраве на работното място;
- изявление относно действията по отношение на психичното здраве и благополучие посредством идентифициране на опасностите, оценка на риска и мерки за контрол;
- акцент върху докладването и изричната роля на докладването, например чрез декларации за безопасност, одити и др.;
- осигуряване на необходимите квалификации и обучение на ангажирания персонал;
- ясно разписани отговорности и отчетност по всички аспекти на системата за безопасност и здраве;
- взаимоотношенията между политиката и системата за безопасност и здраве и други съответни политики, например насърчаване на здравословен начин на живот, рехабилитация и завръщане на работа, равенство и борба с дискриминацията, управление на човешките ресурси.

По препоръки на Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, при изпълнението на мерки за подобряване на насърчаването на психичното здраве при работа се използват няколко подхода:

- „здравни кръгове“ за установяване и обсъждане на проблеми и за намиране на решения при участието на служителя;
- 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;
- 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 подобрено 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.

За да отговорят на изискванията на ЕК отговорните власти в България следва да предприемат следните действия:

- да актуализират националните правни рамки в консултация със социалните партньори с цел преодоляване на рисковете за ЗБУТ и възможностите, свързани с екологичния и цифровия преход;

- да се съсредоточат върху използването на цифрови инструменти с цел повишаване на ефективността на инспекцията на условията на труд чрез предотвратяване и установяване на нарушения на законодателството.
- да организират „партньорски проверки“ за справяне с психосоциалните и ергономичните проблеми при работа.
- да засилят наблюдението и събирането на данни относно положението, свързано с психичните и психосоциалните рискове в различните сектори.

Дейност 2 Анкетно проучване

В рамките на проекта бе реализирана и дейност 2 „Анкетно проучване“ Целта на дейността бе 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 наи -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.

Постигнати резултати от реализиране на дейността:

- 1 бр. разработена за целите на проекта анкетна карта
- 59 бр. анкетни карти, попълнени с информация от проведени интервюта със заетите с управлението на човешките ресурси лица - както от общинските административни звена, така и от местни малки и средни предприятия - от поне 40 общини;
- 1 бр. доклад с анализ от проведеното чрез интервюта 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.

Изводи от проведената дейност:

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 поставят акцент и комуникират свободно за темата за психичното здраве на служителите си. По отношение на осигуряване на допълнителни, платени, обучения за участие на персонала в областта на психичното здравеопазване е споделено, 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 разполагат с отделен бюджет за програми за психичното здраве, образование, както

и допълнителни ресурси. Не се провеждат кампании по посока на повишаване на осведомеността за важността на психичното здраве. От получения резултат може да се заключи, че едва една четвърт от организациите извършват оценка на психичното здраве на служителите и цялостното им благосъстояние.

Дейност 3 Оценка на потенциала

Целта на дейността е да се извърши оценка на потенциала на въздействие на политиките за превенцията на психичното здраве на работното място чрез провеждане на специализирани практически семинари за насърчаване развитието на емоционалната интелигентност на общинските служители в три български общини.

Дейността бе реализирана чрез изпълнение на следните етапи:

Етап 1) Подбор на общини, където е потвърден интерес за участие в планираните специализирани практически семинари

Етап 2) Провеждане на семинарите и събиране на обратна връзка от участниците

Етап 3) Анализ на обратната връзка и изготвяне на отделен доклад, съдържащ оценка на потенциала на въздействие на политиките за превенцията на психичното здраве на работното място

Конкретните резултати от описаните по-горе етапи са следните:

- изведени 3 бр. общини, където е потвърден интерес за участие в планираните специализирани практически семинари от партниращите общински администрации и местни малки и средни предприятия и техните служители;
- 6 брой проведени успешно 3 часови специализирани практически семинари за насърчаване развитието на емоционалната интелигентност - служители от партниращите общински администрации и местни малки и средни предприятия в избраните 3 български общини – община Ардино, община Чирпан и община Кърджали.
- 1 брой доклад с анализ на предоставената по време на семинарите обратната връзка, съдържащ оценка на потенциала на въздействие на политиките за превенцията на психичното здраве на работното място;
- 1 брой създаден по проекта конкретен инструмент за въздействие на местно ниво - практически наръчник за превенция на психичното здраве на местно ниво.

Изследванията показват, че ръководителите, които възприемат ангажиращ лидерски стил и които работят непрекъснато, за да разбират и да се учат от своите служители и тяхната общност, са тези, които насърчават ангажираността и производителността. Когато лидерите отделят време и ресурси, за да оценят културата на работното място и да измерят ефективността на своите усилия за психично здраве на работното място, тогава ще се получат значими, ефективни и продуктивни промени.

Проблемите с психичното здраве на работното място засягат индивида, организациите и обществото като цяло и могат да окажат въздействие върху здравето и благополучието, поведението, ефективността на организацията и социалното благополучие.

Проблемите с психичното здраве, като депресия, тревожност, злоупотреба с вещества и стрес, са често срещани, засягащи индивиди, техните семейства и колеги, както и по-широко общност. В допълнение, те имат пряко въздействие върху работните места чрез повишени отсъствие от работа, намалена производителност и увеличени разходи.

Проблемите с психичното здраве са резултат от сложно взаимодействие между биологични, психологически, социални и екологични фактори. Има все повече доказателства, че и двете съдържанието и контекстът на работата могат да играят роля в развитието на психичното здраве проблеми на работното място.

Емоционална интелигентност

При провеждане на семинарите бе разгледана темата за емоционалната интелигентност в нейните пет области: самосъзнание, саморегулация, социална информираност, управление на взаимоотношенията и мотивация.

Първите две качества се отнасят към нас самите, а именно способността да разбираме и управляваме собствените си емоции. Самоосъзнат работник, например, може да прозре, че всеки път, когато дадена служебна среща приключи, това ги кара да се чувстват раздразнителни и стресирани. Ако този човек също е в състояние да се саморегулира, той ще запази контрола върху поведението си, когато възникнат тези негативни чувства, вместо да изразява раздразнение. Това може да обиди колеги или да навреди на собствената репутация.

Третият и четвъртият от наборите на Гулиман – социално съзнание и управление на взаимоотношенията, определят колко добре възприемаме емоциите на нашите колеги и използваме това, за да изградим с тях продуктивни и подкрепящи взаимоотношения. Тук емпатията е ключова. „Става въпрос за това да можеш да разбираш и подкрепяш хората, защото можеш да се поставиш на мястото им и да погледнеш на нещата от тяхната гледна точка“, казва Брадли.

Самосъзнание

Хората със самосъзнание могат лесно да разпознаят собствените си чувства, силни и слаби страни, както и тези на другите. Те също така разбират как техните чувства могат да повлияят на определени ситуации и имат солидна представа кои са като хора и как се отнасят към другите.

Саморегулация

Да си самоосъзнат е страхотно, но хората с високо ниво на емоционална интелигентност също могат да регулират своите чувства и емоции и да се адаптират добре към непознати ситуации.

Саморегулацията също така включва способността да се контролират чувствата, вместо да се оставят емоциите да вземат връх, без значение колко стресираща или разочароваща е ситуацията.

Социални умения и информираност

Тези, които са емоционално интелигентни, също са склонни да имат силни социални умения. Това означава, че те са в състояние да реагират правилно и откровено, независимо от ситуацията или хората, с които трябва да общуват – те могат да се справят с доброто, лошото и грозното.

Те също така са склонни да имат страхотни умения за слушане, могат лесно да изградят разбирателство и да разбират езика на тялото и социалните сигнали на хората.

Емпатия

Способността да съчувстваш на другите е ключов аспект на емоционалната интелигентност, тъй като позволява на човек да оценява различните гледни точки с уважение и конструктивно.

Независимо дали са въвлечени в нечии лични проблеми или бизнес решение, тези с емпатия могат да проявят състрадание и разбиране към другите без осъждане.

Мотивация

Мотивацията е един от петте ключови елемента на емоционалната интелигентност. Мотивацията кара човек да прави това, което прави всеки ден, а тези, които са самомотивирани, често имат висока емоционална интелигентност.

В разработения наръчник се представени следните основни техники за справяне със стреса на работното място:

1. Идентифицирайте стресорите: Започнете от източника

Първата стъпка към управлението на стреса е разпознаването на неговата първопричина. Прекарайте седмица или две, отбелязвайки моменти, които провокират стрес. Повтаряща се среща ли е? Конкретен проект? Чрез определяне на тригерите можете да измислите стратегии за справяне или дори избягване на тях.

2. Овладейте управлението на времето

Един от основните виновници за свързания с работата стрес е чувството, че сте претоварени от задачи. Като управлявате ефективно времето си, вие не само правите повече, но и придобивате усещане за контрол върху работата си. Използвайте инструменти, задайте приоритети и не се страхувайте да делегирате, когато е необходимо.

3. Правете редовни почивки

Противно на общоприетото схващане, кратките почивки всъщност могат да подобрят концентрацията и ефективността. Техниката „Pomodoro“, например, насърчава хората да работят 25 минути без прекъсване и след това да си направят 5-минутна почивка. Този метод е доказал своята ефективност при поддържане на постоянни нива на производителност.

4. Развийте здравословни физически навици

Упражнението е мощно средство за намаляване на стреса. Не става въпрос само за това да сте във форма; физическата активност освобождава ендорфини, които естествено повишават настроението. Дори кратка разходка по време на обяд може да направи значителна разлика. Освен това се уверете, че спите достатъчно. Националната фондация за сън препоръчва 7-9 часа за повечето възрастни.

5. Комуникирайте с вашия екип

Ако се чувствате претоварени, важно е да общувате с вашия ръководител или колеги. Те може да предложат решения или прозрения, които не сте обмисляли. Не забравяйте, че търсенето на помощ не е признак на слабост, а по-скоро показател за проактивност.

6. Поставете граници

В ерата на дистанционна работа и постоянна свързаност е важно да поставите ясни граници. Решете кога ще спрете да проверявате имейли или кога ще си правите почивки. Като имате ясни граници между работното време и личното време, можете да си осигурите подходяща релаксация и възстановяване.

7. Техники за релаксация

Медитацията и упражненията за дълбоко дишане са доказани методи за намаляване на стреса. Според проучване от 2018 г. от Университета на Мичиган, упражненията за внимателност могат да намалят нивата на тревожност с до 40%. Дори отделянето на само 10 минути на ден може да доведе до забележима разлика.

8. Преформулирайте гледната си точка

Предизвикателствата са част от всяка работа. Вместо да ги разглеждате като непреодолими проблеми, гледайте на тях като на възможности за учене и израстване. Променяйки нагласата си, вие променяте емоционалната си реакция към стресорите.

9. Избягвайте многозадачността

Въпреки че може да изглежда, че вършите повече, бързото превключване между задачите намалява производителността с до 40%. Придържайте се към еднократната работа, доколкото е възможно, за да избегнете ненужния стрес.

След направените проучвания в рамките на проекта, може да се заключи, че на местно ниво липсват цялостни програми за подкрепа, които да могат да бъдат устойчиви във времето, да получават финансиране и грижа от страна на обществените и държавни институции. Да бъдат част от плана на цялото общество.

Управлението на стреса е не само морално задължение и добра инвестиция за работодателите, но и правно изискване, определено в Рамкова директива 89/391/ЕИО и подкрепено от рамковите споразумения на социалните партньори относно стреса, тормоза и насилието на работното място.

Освен това в Европейския пакт за психично здраве и благоденствие се признават променящите се изисквания и повишаващото се напрежение на работното място и работодателите се насърчават да прилагат допълнителни, доброволни мерки в подкрепа на психичното благоденствие.

След проведеното проучване се установи, че в повечето страни от ЕС изискванията към предприятията относно защита психичното здраве на работниците произтичат от ЗБУТ. Въпреки наличието на закони и подзаконови документи, степента в която се прилагат от регулаторните органи и работодателите, остава неясен. Според последни данни на СЗО, едва 35% държави съобщават, че имат национална програма за насърчаване и превенция на психичното здраве, свързано с работата.

Държавните институции не само на национално, а и на местно ниво, трябва да работят в тясно сътрудничество с организациите на работодателите и работниците, за да се развиват нови, или да ревизират съществуващи стратегии, закони, политики и насоки за БЗР, които да уреждат и въпросите за психичното здраве на работното място. За тази цел трябва да се работи в посока подобряване на обменът на информация между различните институции, не само на местно, а и на национално ниво.

Инструментите на политиката трябва да включват насоки за оценка и управление на психосоцилните рискове , включително насилие, тормоз и дискриминация; защитаващи, когато е възможно, заетостта и доходите на работниците, засегнати от психичното здраве

Ролята на държавните органи не само на национално, а и на местно ниво е ключова в изграждането на политики за защита и насърчаване на психичното здраве на работното място в т. ч.:

- За разработване на правни и политически рамки, които да изискват или насърчават прилагането на интервенции за защита и насърчаване на психичното здраве;
- За разработване и предоставяне на насоки и осигуряване на качеството;
- За въвеждане на мерки за подкрепа на МСП за провеждане на обучение и психосоциални интервенции;
- За изграждане на капацитет в прилагането на първичната медицинска помощ в областта на психичното здраве на работното място;
- За създаване на методики за разпознаване и реагиране на състояния на психично здраве на работното място.

Препоръчани интервенции за действие на местно ниво

Общините на местно ниво и останалите отговорни институции на местно ниво – бюра по труда, инспекция по труда и др. отговорни институции се приканват да вземат мерки за насърчаване на психичното здраве на работното място, които по-специално визират:

- подобряване на трудовата организация, начините на организация на предприятията и методите на ръководене, с цел да се благоприятства психичното благоденствие и да се сближат работата и семейният живот;
- осигуряване на ресурси в т. число и финансиране за прилагане на програми за психично здраве и благоденствие, предвиждащи оценка на рисковете и програми за превенция на ситуации, които биха могли да имат вредни последици върху психичното здраве на работещите (стрес, малтретиране като насилие или злоупотреба на работното място, алкохолизъм и наркомания);
- благоприятстване на набирането на кадри, както и поддръжка, реадаптация или завръщане на работа на лицата засегнати от психични проблеми или разстройства чрез осигуряване на финансови стимули на местните организации и частни компании;
- организиране и провеждане на осведомителни кампании за насърчаване на психичното здраве на работното място – кръгли маси, рекламни кампании, обучения за гражданите и местните компании;
- да организират работни групи с участието на гражданското общество, НПО -та, общински служители, местни работодатели с цел съвместно създаване на Стандарти за управление. Целта не създаването на тези стандарти е да се предостави методология за оценяване на стреса на

работното място, основана на научна методика, вземаща за сравнителен критерий опита на други държави от ЕС. Това на свой ред предоставя на организациите действащи инструменти за оценяване и управление на стреса на работното място в съответствие с националната нормативна база. Стандартите трябва да обхванат основните източници на стрес на работното място и да дефинират характеристиките на организация, в която рисковете от стрес на работното място се управляват ефективно. Те представят набор от условия, които, ако бъдат изпълнени, ще свидетелстват за по-високо равнище на здраве, благополучие и организационна ефективност.

Дейност 4 Информационни дейности

Целта на дейността е да се организира информационна кампания, която ще включа изпращане на информационни прессъобщения и провеждане на кръгла маса с цел повишаване на обществената осведоменост и насърчаване на гражданското участие в процесите на изпълнение и мониторинг на водените политики за превенция на психичното здраве на работното място в общините в България, както и за влиянието на емоционалната интелигентност върху психичното здраве като добра практика.

Конкретните резултати от изпълнение на дейността:

- 1 бр. доклад от проведената информационна кампания с цел повишаване на гражданското участие в процесите на изпълнение и мониторинг на политики и законодателство;
- 3 бр. информационни прессъобщения, изпратени до медиите в периода на изпълнение на дейността, конкретно свързани с резултатите от проведените по проекта дейности - и различни, от планираните прессъобщения и информация до медиите, свързана с изискванията и правилата за визуализация и публичност на проекта;
- 1 бр. проведена кръгла маса с поне 30 участника;
- 1 бр. подстраница на сайта на Фондацията с публично достъпни електронни доклади и анализи на проведените проучвания, както и на инструмент - практически наръчник за превенция на психичното здраве на местно ниво;
- поне 5 публикации в електронни медии, вкл. статии и интервюта с експертният екип по проекта, свързани с проведената информационна кампания (различни от дейностите, свързани с публичност и визуализация на проекта);
- 1 бр. електронна информационна брошура А4 в PDF с резюме на основните материали от дейностите.

Всички доклади, анализи и наръчник са достъпни на интернет страницата на Фондация Ес о Ес предприемачи:
https://sos-predpriemachi.com/

Проект „Психичното здраве на работното място - политики за превенция на местно ниво“, № BG05SFOP001-2.025-0011-C01/29.07.2022 г. е в изпълнение на роцедура BG05SFOP001-2.025 „Повишаване на гражданското участие в процесите на изпълнение и мониторинг на политики и законодателство“, с финансовата подкрепа на ОП „Добро управление“ съфинансирана от ЕС чрез ЕСФ и националният 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.