ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

НАРЪЧНИК ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ

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 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.

2023 г.

Този наръчник дава насоки защо и как да:



- ⇒ насърчаваме доброто психично здраве на работното място
- ⇒ разберем и предотвратим проблемите, които причинява стрес и проблеми с психичното здраве
- ⇒ подкрепим служителите, които показват признаци на проблеми с психично здраве
- ⇒ разработим ефективни политики за реинтеграция

Инструментариумът за насърчаване на психично здраве на работното място има за цел да помогне работодателите, мениджърите и лидерите елиминират и минимизират рисковете за психичното здраве и създаване на здравословна работна среда.

Настоящият документ е създаден в изпълнение на Дейност 3: „Оценка на потенциала“ в рамките 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“.

За кого е предназначен Наръчникът?

Наръчникът е предназначен за използване от професионалисти, представители на заинтересованите страни – законодателни институции, местна власт, изследователи, правозащитни и правораздавателни институции, социални работници, учители, служители.

Цел на Наръчника

Наръчникът трябва да даде увереността, да осигури знанието, уменията и инструментите, които да подпомогнат професионалиста при създаване и прилагане на политика за насърчаване на психичното здраве на работното място.

Работното място може да осигури здравословна култура и среда, която е психологически в подкрепа на работната сила. Това е предизвикателство към работодателите, както и на служителите, за да направят работно място здравословно работно място; физически, психически.

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.

Съвременните теории за стреса са използвани за информиране на определението за стрес, свързан с работата. Съществува нарастващ консенсус около дефиницията на стреса като негативно психологическо състояние с когнитивни и емоционални компоненти и неговия ефект върху здравето както на индивида, така и на организацията. Това означава, че стресът се определя от динамично взаимодействие между индивида и неговата среда и често се извежда от съществуването на проблемно съответствие между човек и среда и емоционалните реакции, които са в основата на тези взаимодействия.



Факти и цифри за въздействието на психичното здраве на работните места

- ⇒ 25 процента от европейските граждани ще изпитат проблем с психичното здраве през живота си
- ⇒ 27 процента от възрастното население в Европа е засегнато от психични проблеми, т.е. 93 милиона души
- ⇒ Световната здравна организация изчисли, че до 2020 г. депресията ще стане втората най-важната причина за увреждане в света
- ⇒ Общите разходи за психични разстройства в Европа се оценява на 240 милиарда евро на година. Преки разходи като медицинско лечение представляват по-малко от половината от тази сума, по-голямата сума от 136 милиарда евро се дължи на загуба производителност, включително отсъствие по болест
- ⇒ В ЕС има 58 000 самоубийства годишно. В сравнение: 50 700 смъртни случая са причинени от пътно-транспортни произшествия.

Икономическото въздействие на лошото психично здраве (Доклад „Накратко за здравето в Европа“, 2018 г. (ОИСР)

Освен личното страдание и страданието на хората около лицето с проблеми — семейство, приятели, лица, полагащи грижи — лошото психично здраве има и икономически последици за обществото. Според доклада „Накратко за здравето“ на ОИСР от 2018 г. всяка година психичното здраве струва на 27-те държави от ЕС и Обединеното кралство най-малко 600 милиарда евро, или повече от 4 % от БВП, под формата на:

- преки разходи за здравеопазване (консултации, фармацевтични продукти, хоспитализации): 190 милиарда евро или 1,3 % от БВП програми за социална сигурност (отпуск по болест, отпуск за инвалидност, обезщетения за безработица): 170 милиарда евро или 1,2 % от БВП
- непреки разходи на пазара на труда (загуба на доходи поради смъртност, по-ниска заетост, отсъствия от работа и по-ниска производителност): 240 милиарда евро или 1,6 % от БВП

- **Производителност**

Насърчаването на психичното здраве също може да повиши производителността. Като се има предвид, че по-голямата част от световното население прекарва една трета от живота си в зряла възраст на работа, работодателите имат огромна възможност да подобрят качеството на живот на всички хора и да играят решаваща роля в прокарването на решения за психично здраве. Нещо повече, оставянето на нуждите от психично здраве без внимание води до скъпи резултати като по-голямо отсъствие от работа, повишена отговорност и загуба на производителност. Ние вярваме, че ангажирана група от изпълнителни директори може да промени начина, по който възприемаме и подхождаме към психичното здраве, мозъчната годност и благополучието на работното място.

- **Включете психичното здраве в приоритетите си**

От първия ден като работодател можете да заложите насърчаването на психичното здраве като приоритет. Работодателите могат да вмъкнат темата за психичното здраве в дискусиите за тяхната мисия и визия и културата на работното място, за да станат като част от фирмената култура. Като допълнение, работодателят може да предостави ръководство с инструменти за психично здраве за вътрешна и обществена подкрепа за служителите.

- **Празнувайте психичното здраве**

Отбележете основните кампании за повишаване на осведомеността относно психичното здраве във фирмения календар и ги отпразнувайте. със своя екип

Месецът на психичното здраве се провежда всяка година през май.

Националната седмица за превенция на самоубийствата се провежда през септември. Седмицата за информираност за психичните заболявания, Световният ден на психичното здраве и Националният ден за скрининг на депресия се признават през октомври.

- **Създайте екип за психично здраве**

Работодателят трябва да обмисли създаването на екип, работна група, група за ресурси на служителите, които да са ангажирани по тази тема, да идентифицират и адресират проблемите с културата на работното място и да насърчават информираността за психичното здраве между служителите. Счита се, че начинът, по който служителите възприемат работното си място, е силно повлиян от организационния им ранг, като служителите на висше и средно ниво имат по-положителни възгледи за културата на работното място. Екипът трябва да се състои от членове, които предоставят различни гледни точки на работното място, включително, но не само, ръководители, младши служители, човешки ресурси и основното ръководство. По-малките компании, например, могат да назначат един човек, който да играе тази роля.

- **Обучавайте редовно мениджърите.**

Преките мениджъри са хората, които най-често общуват със служителите. Ако тези мениджъри насърчават ефективно психичното здраве, служителите ще се чувстват по-комфортно да споделят своите собствени преживявания и проблеми с психичното здраве. Това обучение трябва да насърчава мениджърите да говорят по подходящ начин за психичното здраве, да избягват

дискриминацията на хората с психични заболявания и да насърчават добър баланс между професионалния и личния живот на своите служители.

Висшето ръководство може да моделира отворена комуникация. Насърчавайте ръководителите или други на високи управленски позиции да говорят открито за собствения си личен опит с психичното здраве или употребата на вещества. Съобщенията могат да се споделят по време на кампании за повишаване на осведомеността или натоварени сезони, като ръководството се насочва директно към безпокойството и стреса на работното място.

- **Създайте култура на отворена комуникация**

Като работодател говорете открито за психичното здраве, стреса и ангажираността в комуникацията си с персонала. По този начин ще изразите това, че цените и разбирате, как се чувства, мисли, концентрира и присъства всеки един служител. Помислете за споделяне на вашия личен опит с психичното здраве. Споделянето открито и честно е признак на сила в лидерството, а не признак на слабост.

- **Проследяване**

Създайте култура, при която мениджърите проследяват редовно своя персонал и идентифицират стратегии за подкрепа и насърчаване, вместо да реагират с наказания. Редовното проследяване, което включва превенция, ще спомогне за увеличаване на комуникацията между персонала, така че когато настъпят трудни моменти, комуникацията да не е допълнителна пречка за търсене на подкрепа и решения.

- **Оценявайте стреса, прегарянето и психичното здраве в периодични проучвания**

Служителите се идентифицират с компанията, в която работят, когато се чувстват подкрепени и най-лесният начин да разберете как можете да подкрепите служителите си е да попитате. В годишното проучване на компанията задавайте въпроси, изследващи възприятията на вашите служители за стрес, прегаряне и подкрепа за психично здраве, за да разберете как ръководството може да направи положителни промени в подкрепата на компанията.

- **Разработете и подкрепете ресурсна група за психично здраве на служителите вътре в организацията**
- За целта трябва да осигурите годишен бюджет за покриване на разходите, свързани с подобряване на психичното здраве на компанията;
- Да формулирате ясни очаквания и способност за разпределяне на конкретен брой работни часове за посрещане на нови задачи, разработена чрез отговорностите на екипа;
- Формулирайте процес, чрез който групата може да предостави обратна връзка на висшето ръководство относно констатациите или предложенията;
- Последващи действия от ръководството за промени, които могат или ще бъдат направени въз основа на обратна връзка от екипа.

- **Как могат ръководителите да интегрират темата за психичното здраве във фирмената си политика?**

Интегрирането на насърчаването на психичното здраве на работното място и във фирмената политика и култура е съвместно усилие. Това изисква намерение, ангажираност и подкрепа на всички нива на компанията – от лидери до служители. Лидерите задават тона. Ето някои действия, които лидерите могат да предприемат, за да нормализират разговора около психичното здраве:

- Лидерите могат да говорят открито за психичното здраве и за значението му за цялостното здраве.
- Те могат да споделят своите лични истории и да уведомят другите, че е добре да споделят и своите.

- Те могат да оценят собствените си нива на стрес и когато стресът ги завладее, те могат да облекчат себе си – и другите около тях също.
- Те могат да потърсят помощ, когато имат нужда от нея, и могат да предложат помощ на другите, когато е необходима.
- Те могат да слушат. И когато видят, че нивата на стрес на работното място нарастват, те могат да предприемат стъпки за намаляване на този стрес.
- Те могат да насърчат хората да използват помощни ресурси, или групи за подкрепа на служители.
- Те могат да организират малки бонуси и програми, които хранят както тялото, така и духа на техните служители.
- За да подобрят собственото си емоционално здраве и благополучие и психическото здраве на всички на работното място, добрите ръководители могат да положат усилия да се срещнат със служителите си. Те могат да участват в открит диалог относно идеи за подобряване на културата на работното място и психичното здраве.
- Те могат да приемат, че никой и нищо не е перфектно. Те могат да покажат ясно, че са готови да опитат нови неща и да изхвърлят онези – дори и тези, които са им скъпи – които не са получили резултата, който са очаквали.

Ясни роли и очаквания

Важно е да е ясно какво могат служителите очакват от организацията и какви задължения и задачи има всеки служител. Ако служителите чувстват, че техният работодател не е успял да предостави това, което е обещал, това може да доведе до намалена мотивация, ангажираност и изпълнение.

Насърчаване и укрепване на социалната подкрепа

Разбира се, социалната подкрепа не може просто да бъде регулирана. Това, което може да се направи, е да се проектира организационно условия за насърчаване и укрепване на поддържаща култура в компанията: прилагане на прозрачност при вземането на решения и изградена информационна политика, открит диалог и надеждно сътрудничество.

Управлението на стреса: основният елемент на поведенческа превенция.

Цели: Устойчивост на стрес чрез учене и практикуване на стратегии за справяне, подходящи за ежедневна употреба.

- Интервенции, насочени към увеличаване на индивидуалните и социалните умения за управление на стресови ситуации
- Обучителни курсове, показващи как да се справяме адекватно или как да избегнем стреса, следователно трябва да се формира централният елемент на стратегията в областта на поведенческа превенция. Тъй като обхватът на техники, използвани в курсовете за обучение по темата за стреса е толкова разнообразен, колкото и причините, ето някои препоръки:

- Използване на когнитивно-поведенчески техники;
- Курсът на обучение трябва да съдържа елементи на когнитивна терапия, форма на поведенческа терапия;
- Познанието обхваща нагласи, мисли, оценки и вярвания и когнитивни и свързаните с поведението техники могат да помогнат хората, които ги познават, тестват как ги сравняват с реалността, променяйте ирационалните нагласи и помагайте „пренесете“ ги по подходящ начин в ежедневието;
- Могат да се разработят индивидуални стратегии за справяне, ако необходимо.

Прилагане на мултимодална методология

Курсовете за обучение трябва да са на база многомодулни методология, например комбинация от информационни материали, видеоклипове, ролеви игри или обучение с модели. По този начин обучението придобива характер на работилница, което е по-ефикасно от преподаване на теория.

Създаване на обучители от служители

Ефективен елемент е обучението на служителите как да инструктират колегите си. По този начин, „ефектът на снежната топка“ може да се използва оптимално.

Релаксацията като оптимално решение

Цели: Намаляване на емоционалното и физическото напрежение в стресови ситуации, насърчаване саморегулация при справяне със стреса

Друга добра превенция са техниките за релаксация. Редица проучвания показват, че симптомите на стреса могат да бъдат облекчени чрез използване на техники като мускулна релаксация, медитация или автогенно обучение. Техниките за релаксация са лесни за реализиране и изискват малко усилия или разходи.



Облекчаване на гнева чрез упражнения

Цели: Модифициране на гнева, агресията, негатива чувства и възприятия, прогонват негативните мисли, повишават самочувствието, развиват социална компетентност.

Според специализираната литература упражненията могат също помагат за намаляване на стреса на работното място или във формата фирмени спортни дейности, фитнес или джогинг групи. Ето защо е добра идея да ги включите като елемент от стратегията за превенция на компанията.

В същото време груповите дейности могат да насърчат социални умения и подкрепа сред колегите.

Ранни признаци на психично разстройство при индивидуално и организационно ниво:

На организационно ниво:

- Работата не е завършена; по-малка производителност;
- Повече извънреден труд
- По-ниско качество на работа (повече грешки)
- По-малко дружелюбно отношение към клиента и лошо обслужване
- Увеличени отсъствия по болест
- Лоша работа в екип и сътрудничество между отделите

На индивидуално ниво:

- Промени в обичайното поведение на човек
- Слабо представяне

- Промени в емоционалното настроение (плачливост)
- Проблеми с колеги
- Повишено отсъствие по болест

Емоционална интелигентност

Емоционалната интелигентност може да бъде разгледана в 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.

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 „Помодоро“, например, насърчава хората да работят 25 минути без прекъсване и след това да си направят 5-минутна почивка. Философията в техниката Помодоро има за цел да предостави на потребителя максимален

фокус, концентрация и творческа свежест, като по този начин ви позволява да завършите проектите си по-бързо с по-малко умствена работа. 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. Участвайте в техники за релаксация

Вниматeлността, 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.

Оценка на потенциала на местно ниво

След проведените практически семинари в изпълнение на дейност 3 „Оценка на потенциала“, на местно ниво, бе установено, че няма изградени цялостни програми за подкрепа и насърчаване на психичното здраве на работното място.

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.

Обучения

Добър инструмент от страна на местните органи на власт е да създадат предпоставки за провеждане на обучения по темата, в които да бъдат в всички заинтересовани страни - работодатели, синдикати, комитети/групи по условия на труд, повишаване на информираността на персонала, което ще ги мотивира за активно участие в мерките, както и активно участие в процедури на контрол и мониторинг на мерките.

В политиката на местно, а и на национално ниво трябва да бъдат създадени условия за подбора и движението на персонала и правилното му разпределение според длъжностните характеристики; взаимодействие на страните по подобряване на организацията на труда в т.ч. възможности за развитие на кариерата квалификация, преквалификация – учене през целия живот, които са основни фактори за адаптивност на работната сила и намаляват риска от загуба на работното място.

Контрол и мониторинг

Контролът и мониторингът трябва да осигурят както изпълнението на вече договорените мерки, така и обратната връзка за ефективността на тяхното прилагане. Контролиращите субекти са синдикатите, комитетите/групите по условия на труд и самите работници. Препоръчва се разработване на система за подаване на информация и/или сигнали от страна на работниците за стресови ситуации, за да бъде постигната взаимната информираност между синдикати, работодатели, комитети/групи по условия на труд, специалисти по трудова медицина и трудов колектив. Синдикатите трябва да активират и сигналната си функция до инспекциите по труда при нарушаване на трудовото законодателство, включително и на договореностите в колективния трудов договор, засягащи безопасността и здравето при работа в това число засягащите психичното здраве на работното място.

На местно и национално ниво

Държавите - членки на ЕС, изразяват съгласие, че психичното здраве и работата са тясно свързани помежду си. Психичното здраве е важен фактор за работоспособността и производителността и обратно, психосоциалните рискове на работното място могат да бъдат вредни за психичното здраве. По-специално несигурната заетост, като към нея се включват нископлатените и незащитените работни места, може да доведе до разстройства като тревожност и депресия. Съветът призовава за мерки за справяне с въздействието на несигурната заетост върху психичното здраве (съобщение за медиите, 9 октомври 2023 г.)

Съветът приканва държавите членки да подобрят психичното здраве на работното място с мерки като:

- борба с несигурната заетост;
- укрепване на публичните системи, опазващи психичното здраве на работното място;
- подкрепяне на изследванията на въздействието на условията на труд върху психичното здраве;
- гарантиране, че работещите се ползват от наблюдение на психичното здраве;
- подкрепа за наемането или повторното включване в работната сила на работещите с проблеми, свързани с психичното здраве

Наръчникът е разработен 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 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.