



DigiTrade

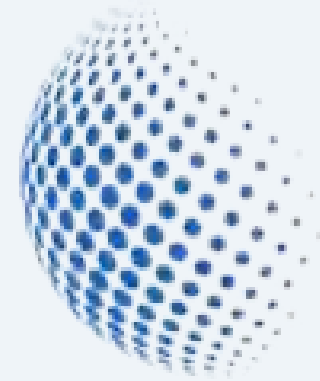
EU4UA



Co-funded by
the European Union

Тема 9. Психічне здоров'я працівників — ключовий компонент розвитку людського капіталу

Ольга Протасенко



9.1. Чому психічне здоров'я є важливим питанням людського капіталу?

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я

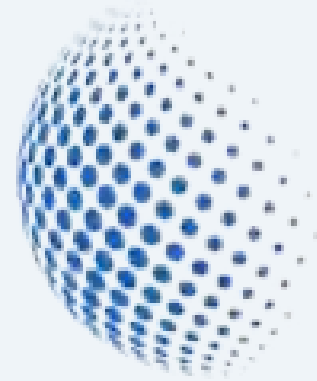
емоційне, психологічне і соціальне благополуччя, що впливає на пізнання, сприйняття і поведінку. Це також визначає, як людина справляється зі стресом, міжособистісні стосунки та прийняття рішень

MENTAL
HEALTH



	Norma	
4.00	-	9.0
3.70	-	4.
120	-	4
33.0	-	
80.0	-	
27.0	-	
300	-	
150	-	
37.0	-	
11.5	-	
9.0	-	
6.5	-	
13.0	-	
0.17	-	
46.0	-	
18.	-	

Психічне здоров'я включає суб'єктивне благополуччя, сприйману самоефективність, автономію, компетентність, залежність між поколіннями та самореалізацію свого інтелектуального та емоційного потенціалу



Поширеність проблем психічного здоров'я у суспільстві по всьому світі завжди була критичною соціальною проблемою. Вона залишається актуальною і сьогодні



ФАКТИ, ЩО ПІДТВЕРДЖУЮТЬ ЦЕ

- 1) часто працівники стикаються з поганим робочим середовищем, включаючи дискримінацію і нерівність, надмірне робоче навантаження, низький рівень контролю і відчуття незахищеності, які становлять ризик для психічного здоров'я людини;**
- 2) за оцінками експертів, у 2020 році близько 15% дорослих людей працездатного віку мали психічні розлади;**
- 3) у всьому світі близько 12 мільярдів робочих днів щороку компанії втрачають через депресивні і тривожні розлади у працівників**



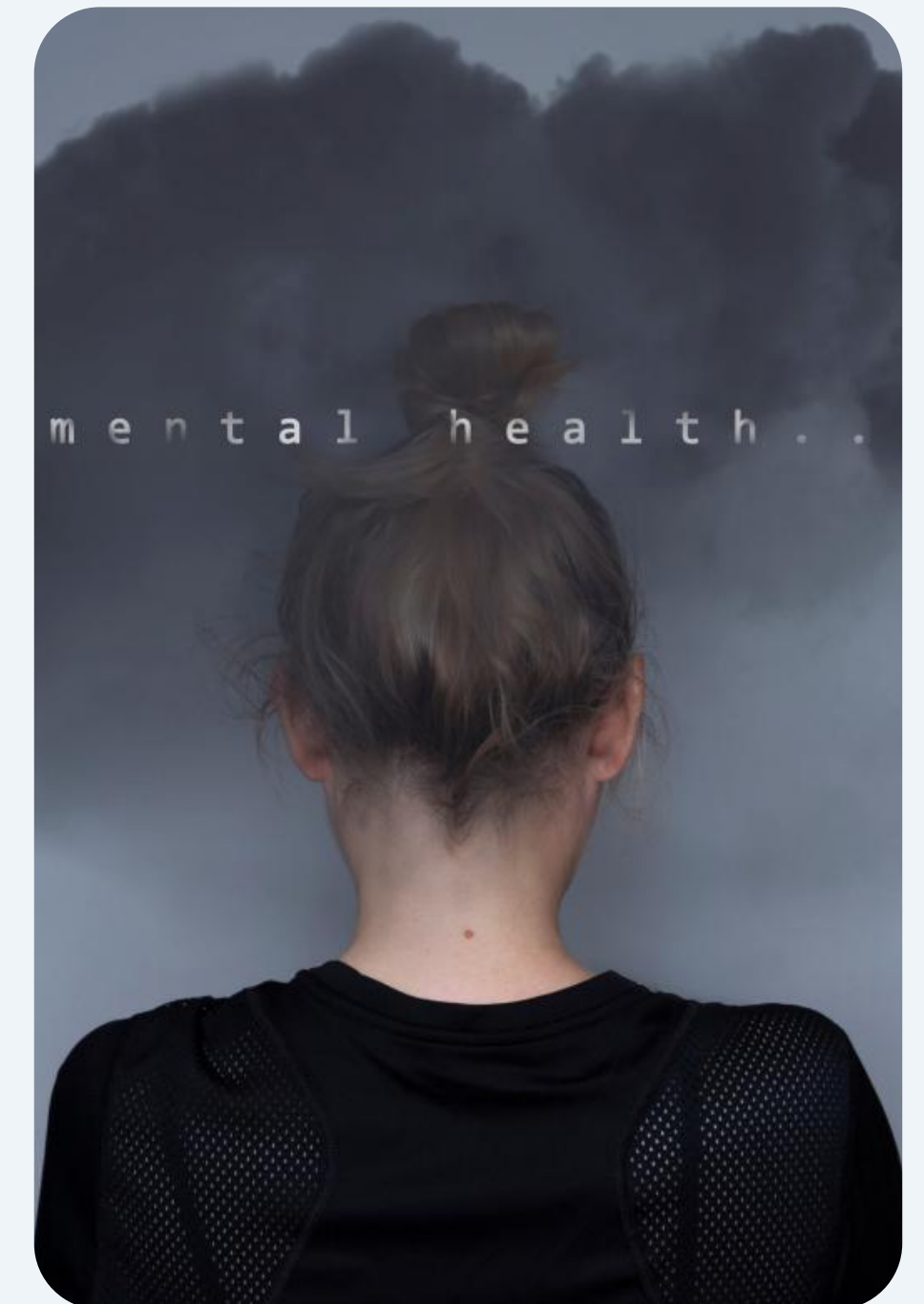
КРІМ ТОГО, ОЦІНКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ МЕРЕЖІ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ СВІДЧАТЬ ПРО ТЕ, ЩО

- 1) **чверть громадян ЄС** стикаються з проблемами психічного здоров'я протягом життя і, приблизно, 10% з них мають тривалі проблеми зі здоров'ям пов'язані з виникненням у них психічних і емоційних розладів через роботу;
- 2) **кожний четвертий працівників** вважає, що робота негативно впливає на його психічне здоров'я;
- 3) **працівники відчують себе переобтяженими** перфекціо-ністською тенденцією, прагнучи досягти неможливих стандартів, через що вони відчують тривогу, депресію, розлад харчової поведінки і навіть думки про самогубство;
- 4) **благополуччя стало ключовою комерційною метою**, відповідно, працівники все більше очікують від своїх роботодавців відповідної підтримки. Це стало частиною зростаючих очікувань сталого і соціально відповідального бізнесу



9.2. Ризики для психічного здоров'я на роботі

На роботі ризики для психічного здоров'я можуть бути пов'язані зі змістом роботи або графіком роботи, специфікою робочого місця або можливостями кар'єрного розвитку





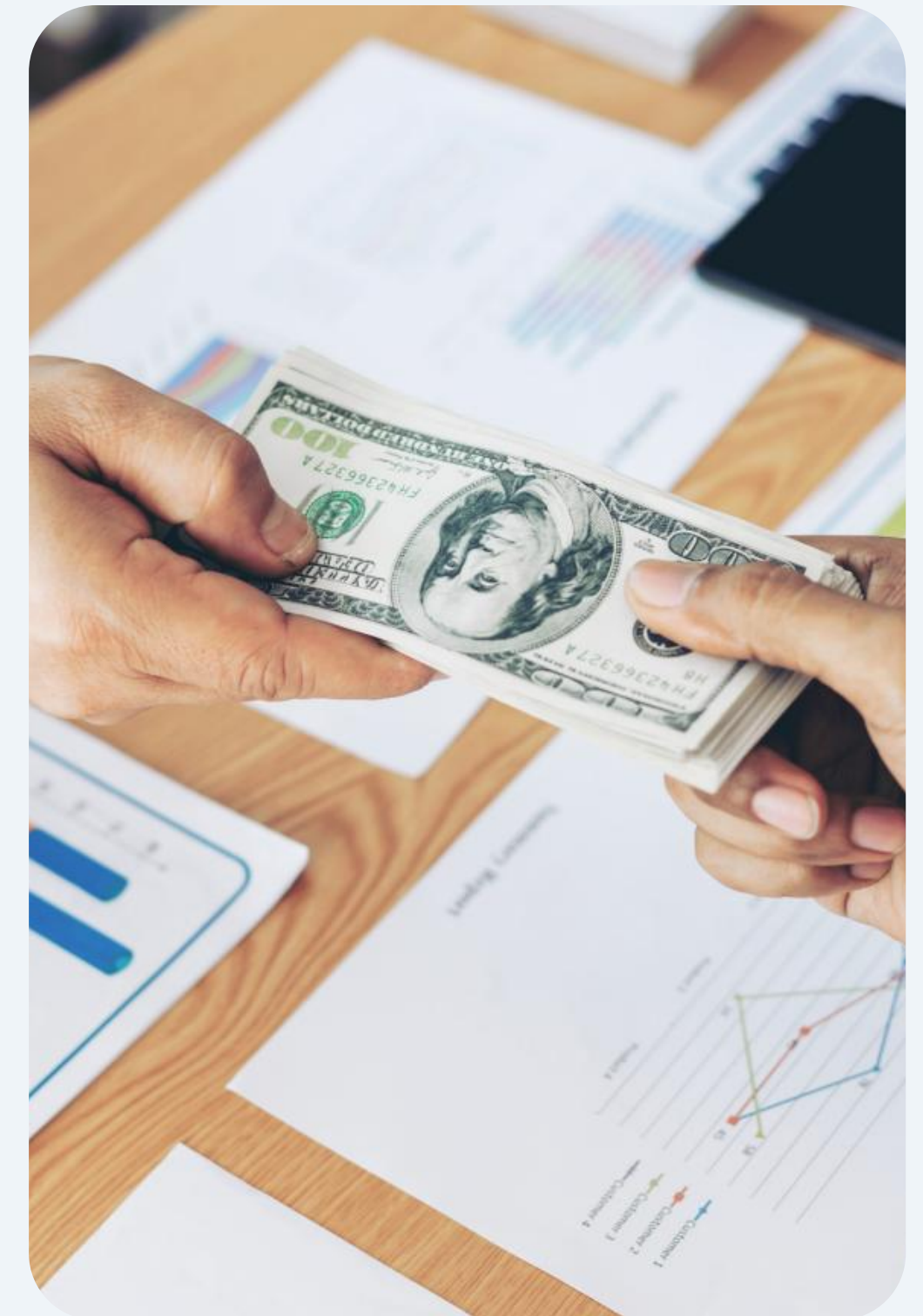
РИЗИКИ ДЛЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я НА РОБОТІ МОЖУТЬ ВКЛЮЧАТИ

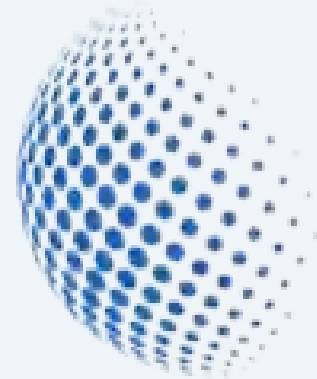
- 1) недостатнє використання навичок або недостатня кваліфікація для роботи;
- 2) надмірне навантаження або темп роботи, нестача персоналу;
- 3) негнучкий графік роботи;
- 4) відсутність контролю за організацією роботи або робочим навантаженням;
- 5) небезпечні або погані умови праці; організаційна культура компанії, яка сприяє негативній поведінці;





- 6) організаційна культура компанії, яка сприяє негативній поведінці;
- 7) обмежена підтримка колег або авторитарний нагляд;
- 8) насильство, переслідування або знущання;
- 9) дискримінація та відчуження;
- 10) незрозуміла посадова роль;
- 11) недостатнє або надмірне просування;
- 12) незахищеність роботи, неадекватна оплата або погані інвестиції в розвиток кар'єри





**Близько половини світової
робочої сили працює в
неформальній економіці, де
немає нормативного захисту
здоров'я і безпеки. Такі
працівники часто працюють у
небезпечному робочому
середовищі, багато годин поспіль,
не мають доступу до соціального
і фінансового захисту, стикаються
з дискримінацією, що може
підірвати психічне здоров'я**





Хоча психосоціальні ризики можна знайти в усіх секторах, деякі працівники більш схильні до них, ніж інші, через те, що вони роблять, де та як вони працюють

Наприклад, працівники медичних, гуманітарних або екстрених служб часто мають роботу, яка пов'язана з підвищеним ризиком несприятливих подій, які можуть негативно вплинути на психічне здоров'я





Економічні спади або надзвичайні ситуації в гуманітарній сфері та сфері охорони здоров'я викликають такі ризики, як втрата роботи, фінансова нестабільність, скорочення можливостей працевлаштування або зростання безробіття



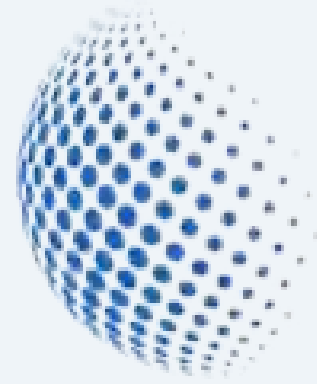


Робота може бути середовищем, яке посилює ширші проблеми, які негативно впливають на психічне здоров'я, включаючи дискримінацію та нерівність на основі таких факторів, як раса, стать, гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація, інвалідність, соціальне походження, статус мігранта, релігія або вік



Люди з **важкими психічними розладами**, швидше за все, будуть виключені з роботи, а під час роботи вони частіше відчують нерівність на роботі. Перебування без роботи також становить ризик для психічного здоров'я





9.3. Психічне здоров'я працівників: досвід ЄС

Сьогодні здатність реагувати на благополуччя і психічне здоров'я своїх співробітників стали невід'ємною частиною бренду і культури компаній, впливаючи на їхню репутацію щодо соціальної відповідальності

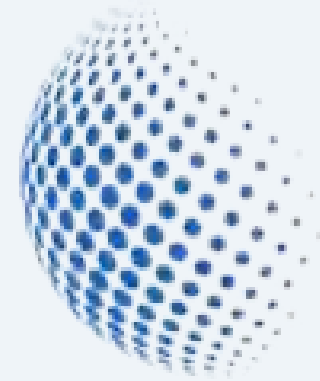


Віддача від інвестицій у програми психічного здоров'я є значною. За підсумками британської компанії Unilever за кожен **1 євро**, витрачений на ініціативи, пов'язані з психічним благополуччям працівників, вона отримує прибуток у розмірі **10 євро**



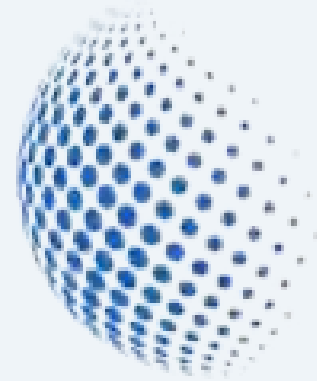
Ігнорування проблем психічного здоров'я працівників становить значний ризик для компанії. У звіті **“Психічне здоров'я на робочому місці в Європі”**, наголошено на даних, згідно з якими кожен випадок погіршення здоров'я, пов'язаного зі стресом, призводить до втрати в середньому **30,9 робочих днів** і що приблизно п'ята частина всіх відпусток через хворобу є причиною психічних захворювань





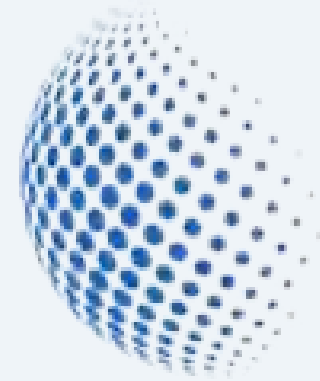
КРІМ ТОГО, У ЗВІТІ ЦИТУЄТЬСЯ ДОСЛІДЖЕННЯ, ЯКЕ СВІДЧИТЬ:

- 1) погіршення фізичного та психологічного здоров'я** через переживання стресу може призвести до низької продуктивності, що може стати причиною нещасних випадків;
- 2) навіть незначні рівні депресії** призводять до відповідних втрат продуктивності;
- 3) якщо є втрата висококваліфікованих працівників** через погане психічне здоров'я, роботодавець може понести додаткові витрати на пошук і навчання працівників;
- 4) відсутність через хворобу** також може призвести до збільшення робочого навантаження та потенційного ризику пов'язаного з впливом стресу на інших членів команди;
- 5) окрім прогулів, підприємствам доводиться боротися з презентеїзмом** – низькою продуктивністю через погане психологічне самопочуття під час роботи (працівник на робочому місці, але він неефективний)



СЬОГОДНІ БАГАТО ЄВРОПЕЙСЬКИХ КОМПАНІЙ РОЗРОБЛЯЮТЬ РІЗНОМАНІТНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ. СЕРЕД ТАКИХ ЗАХОДІВ:

- 1) справедлива політика найму та просування по службі відповідно до антидискримінаційного законодавства;**
- 2) навчання працівників з питань психічного здоров'я;**
- 3) навчання керівників щодо того, як виявляти ранні ознаки психічного розладу серед працівників і як коректно реагувати на це;**
- 4) розробка політики і процедур щодо того, як керівники можуть ефективно працювати з експертами з охорони праці;**
- 5) використання “розумних коригувань” умов праці, які допоможуть працівникам пристосуватися до проблем, пов'язаних із поганим психічним здоров'ям. Наприклад, тимчасове або постійне використання гнучкого робочого дня тощо**



При цьому найбільша проблема, з якою стикаються компанії, які прагнуть запровадити цю політику, полягає в тому, щоб створити культуру, за якої працівники почуватимуться в достатній безпеці, щоб розкривати свої проблеми на ранній стадії, щоб ці заходи виявилися ефективними



Безумовно, як і будь-яка ініціатива зі зміни культури, це вимагає активної участі керівництва компанії і відповідних заходів в поєднанні з гарантією конфіденційності для працівників

Крім того, цю політику також необхідно інтегрувати в існуючі стратегії управління кадрами, щоб гарантувати, що компанія ненавмисно не списує висококваліфікованих працівників, у яких розвинулися симптоми тимчасового або тривалого розладу психічного здоров'я

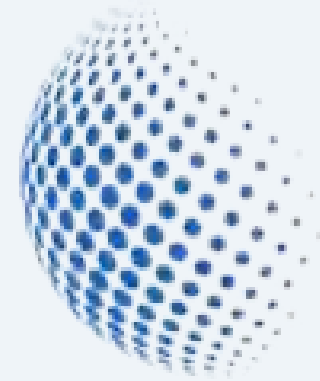


9.4. Психічне здоров'я працівників: досвід України

На сьогодні Україна посідає одне з перших місць за кількістю випадків проблем зі психічним здоров'ям працівників у Європі. В Україні до 80 % працівників із психологічними проблемами жодного разу не зверталися за допомогою до фахівців

Слід зазначити, що практично кожна людина не менше одного-двох разів у житті переживає серйозні психологічні проблеми, для розв'язання яких вона потребує кваліфікованої допомоги

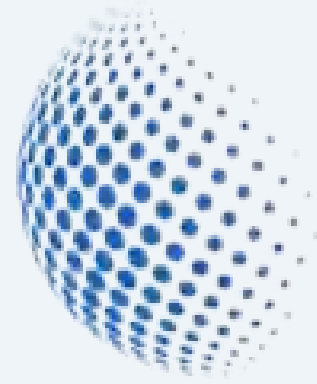
Серед факторів, які призводять до погіршення психологічного здоров'я працівників, **виділяють**: хронічну втому; страх втратити роботу; страх за своє здоров'я; трудові конфлікти; страх залишитися без грошей тощо



На жаль, на сьогодні в Україні проблема психологічного здоров'я, надання якісних психологічних послуг працівникам не має ефективних рішень, у результаті чого страждають мільйони людей



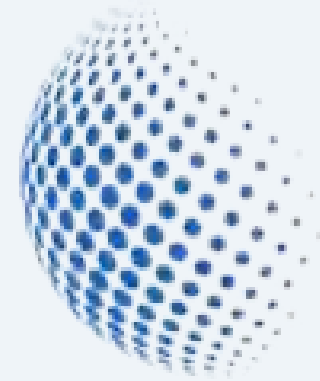
Більше того, дана проблема в Україні набула вже національного характеру і стає все більш масштабною. Соціальні інститути, покликані регулювати і розв'язувати такі проблеми, відстають від реалій життя та не справляються зі своїми завданнями, особливо у сфері психічного благополуччя і здоров'я людей



Відсутність цілісної та реально функціонуючої державної та суспільної системи забезпечення психологічного здоров'я особистості дорого обходиться і людині, і суспільству. Зростаюча кількість випадків неадекватності вибору професії, низька продуктивність праці, зростаюча соціальна апатія – це результати наявності психологічних проблем у працівників

Все це обумовлює доцільність і необхідність використання досягнень психології. Зокрема, значний потенціал для профілактики та покращання психологічного здоров'я має **психологічна практика**, яка допомагає у профілактиці та корекції психологічних проблем працівників





Саме через значний вплив психологічного здоров'я працівника на продуктивність і безпеку праці слід використовувати **випробувані в європейських компаніях політики підтримки і збереження психологічного здоров'я працівників**

