



СТРЕС, ТРЕВОЖНОСТ И ДЕПРЕСИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Връщане на работа след отпуск
по болест поради стрес

Цели на модула

- ✓ Да повиши информираността относно стреса, тревожността и депресията на работното място.
- ✓ Да изложи факторите, които причиняват стрес.
- ✓ Да представи методи за справяне със стреса на индивидуално и организационно ниво.
- ✓ Да покаже техники за предотвратяване на стреса.



ЦЕЛИ НА ПРЕЗЕНТАЦИЯТА

- ✓ да повиши информираността за психичното здраве на работното място
- ✓ да повиши осведомеността за процеса на връщане на работа поради отпуск, свързан със стреса.
- ✓ да представи насоки как да планирате устойчиво връщане към работа



ПОСЛЕДСТВИЯ ОТ СТРЕСА НА РАБОТНОТО МЯСТО

АБСЕНТИЗЪМ

И

ПРЕЗЕНТИЗЪМ



АБСЕНТИЗЪМ

Абсентизъм означава често отсъствие от работа поради болест. Има различни причини, поради които работникът излиза в отпуск или болничен, но заболяванията причинени на работното място или извън него са особено проблематични за работодателя.

A N X I E T Y

ПРЕЗЕНТИЗЪМ

Презентизма е преди всичко чувството, че човек трябва да отиде на работа, дори ако е болен, стресиран или по какъвто и да е начин не е в състояние да върши ефективно работата си.

A N X I E T Y

ATTENTION

- Често срещаните психични разстройства, като депресия и тревожни разстройства, са силно разпространени и една от водещите причини за отсъствия в индустриализираните страни.
- Отсъствието по тези причини има не само съществени отрицателни ефекти за служителя, но също така води до значителни разходи за работодателите и обществото.
- Според Организацията за икономическо сътрудничество и развитие психическото здраве на работното място се счита за предстоящо приоритетно предизвикателство.



Какво е дългосрочно отсъствие по болест?



Дългосрочното отсъствие по болест обикновено се определя като **четири седмично или по-дълго, продължително отсъствие.**

Понастоящем най-разпространените състояния, отговорни за дългосрочните отсъствия, са **стрес, тревожност и депресия**, болки в гърба, ишемична болест на сърцето и рак, като всички те се очаква да се увеличат през следващите години.



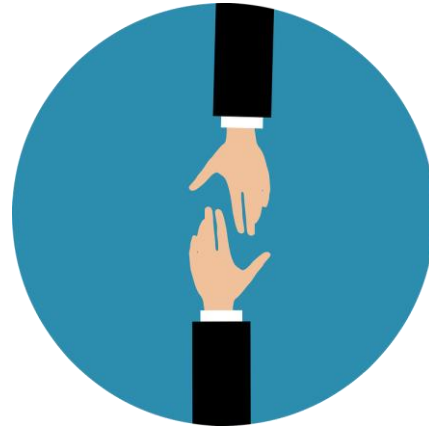
Какво представлява връщането на работа след психично заболяване?

„Връщане към работните задачи / работното време след период на отпуск по болест“. Въпреки, че дефинициите се различават в зависимост от дисциплините или социално-правния контекст, повечето изследователи използват критерии като работен статус (присъстващ / отсъстващ от работа), брой отработени часове или време до възобновяване на договорните часове (с равен доход). Няколко проучвания напоследък обръщат повече внимание на качеството на връщането към работа.



ВРЪЩАНЕ НА РАБОТА СЛЕД ОТПУСК, СВЪРЗАН СЪС СТРЕСА

Процесът на връщане трябва да се управлява внимателно, така че дадено лице да може отново да изпълнява задълженията си, без да е засегнато здравето му.



Управлението на този процес трябва да започне непосредствено след установено отсъствие на служителя.



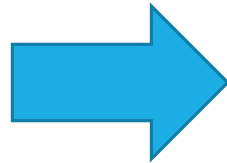
РЪКОВОДСТВА ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРОЦЕСА НА ВРЪЩАНЕ ОБРАТНО КЪМ РАБОТА

1. Когато служител отсъства от работа поради стрес, е важно организацията да осъществи същевременен контакт с лицето.
2. Работодателят трябва да организира за служителя здравна оценка с подходящ специалист (здравен терапевт, лекар).
3. Работодателят, здравните специалисти и служителят трябва да се споразумеят за рехабилитация.
4. Трябва да се осигури гъвкава опция за връщане към работа, тъй като поетапното връщане ще позволи по-бързо връщане към предишното ниво на продуктивност.
5. Когато е целесъобразно, всички вредни аспекти на работата, които все още могат да навредят на завръщащия се служител и други служители, трябва да бъдат адаптирани или коригирани.



Какво трябва мениджърът да направи, за да способства връщането на работа?

ДОКАТО
СЛУЖИТЕЛЯТ
ОТСЪСТВА



- ✓ Да общува редовно със служителя;
- ✓ Да насърчава колегите и други членове на организацията да поддържат връзка със служителя;
- ✓ Да увери служителя, че не трябва да бърза да се връща на работа;
- ✓ Да успокоява служителя, че работното му място се пази, докато се завърне.



Какво трябва мениджърът да направи, за да способства връщането на работа?

КОГАТО
СЛУЖИТЕЛЯТ
СЕ ВЪРНЕ НА
РАБОТА



- ✓ Да структурира поетапното връщане на служителя към работните му задължения;
- ✓ Да разясни процеса / процедурите за връщане към работа на служителя преди неговото / нейното завръщане;
- ✓ Да изиска разрешението на служителя да информира екипа за неговото / нейното състояние.

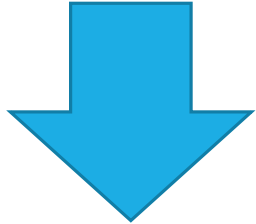


ОТВОРЕН И ЧУВСТВИТЕЛЕН ПОДХОД

- ✓ ОТВОРЕНА И ЯСНА КОМУНИКАЦИЯ
- ✓ ПОЛИТИКА НА ОТВОРЕНИТЕ ВРАТИ -
служителите винаги могат да се обърнат с
всякакви притеснения
- ✓ ОЦЕНКА на индивидуалните желания
- ✓ УСТОЙЧИВА ПОДКРЕПА



КАК ДА ОСИГУРИТЕ УСТОЙЧИВО ВРЪЩАНЕ КЪМ РАБОТА?



4 НИВА:

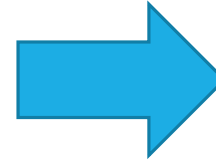
- Служител,
- Група,
- Лидер,
- Организация

РАБОТА	НИВО	ИЗВЪНРАБОТЕН КОНТЕКСТ
Самоефективност	Служител	начин на живот
Подкрепа на колеги, климат на работната група	Група	подкрепа от приятели, семейство
Знания, умения, способности на мениджърите	Лидер	доставчици на здравни услуги
Практики за управление на човешките ресурси	Организация	локални мрежи, общност
Законодателство на страната	Социален контекст	законодателство на страната, политика за социално подпомагане



СТИГМАТА ЗА ПСИХИЧНОТО ЗДРАВЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Стигмата може да бъде определена като белег на срам, позор или неодобрение, което води до отхвърляне, дискриминация и изключване на дадено лице в редица различни области на обществото.



**ПСИХОЛОГИЧНА
БЕЗОПАСНОСТ**



по-добри резултати,
ангажираност, задържане
на служителите и
цялостно благосъстояние



**УЯЗВИМОСТ, ЕМОЦИОНАЛНА
ИНТЕЛИГЕНТНОСТ**

Източник: Mental Health Stigma Reduction in the Workplace
https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf



ИЗТОЧНИЦИ:

- <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategie>
- IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders -
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2018.1438536>
- Mental Health Stigma Reduction in the Workplace
https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

