

# Психічне здоров'я на роботі

# Вітаємо і ласкаво просимо!



**Джаннет Аршимова  
(Jennet Arshimova)**



# ГЛОБАЛЬНА ПЕРСПЕКТИВА

Згідно зі звітом ВЕФ, 84% опитаних почуваються занепокоєними (збентеженими) або стурбованими майбутнім. Це, імовірно, вплине на психічне здоров'я та благополуччя, про що зазначено у звіті як про серйозну проблему (див. ВЕФ, Доповідь про глобальні ризики, 2022 р.).

Рис. 1.2

«Як ти відчуваєш майбутнє світу?»



Джерело: Всесвітній економічний форум, Глобальне опитування про сприйняття ризиків 2021–2022



# Ми живемо у світі...



- ❖ Змін клімату
- ❖ Інфляції та енергетичної кризи
- ❖ Пандемії COVID-19
- ❖ Гуманітарної кризи (голод, злидні)
- ❖ Соціальної нерівності  
(несправедливість, вимушена імміграція, расова/етнічна приналежність, гендерна нерівність, проблема доступу до різноманітних можливостей...)
- ❖ Геополітичних конфліктів (наприклад, війна в Україні)
- ❖ Зростання проблем із психічним здоров'ям



## Чому ця тема така важлива?

За оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), депресія та тривога коштують світовій економіці **1 трильйон доларів на рік** через втрату продуктивності. Але ВООЗ також виявила, що на кожен dollar, витрачений на лікування поширених проблем із психічним здоров'ям, припадає 4 долари у вигляді поліпшення здоров'я та продуктивності праці.

**Національні опитування показують невідповідність між потребами працівників та роботодавців щодо психічного здоров'я.**

Психічне здоров'я стає пріоритетом

Розширення програм підтримки психічного здоров'я

Постійно повідомляйте про доступні програми підтримки

Розвивайте культуру інклюзивності та різноманітності

Оцінюйте прогрес



# РИЗИКИ, які розвиваються

## Зростаючі ризики

«Як тільки ER виходить із прихованого стану, він стає “контекстно-залежним”» (К. Мазрі)

### ГЛОБАЛІЗАЦІЯ

Нестабільний ринок праці  
Транспорт і зв'язок  
Соціальні медіа  
Низькооплачувана  
робота/рабство  
Пандемії  
Зміни клімату  
Соціальна нерівність  
Ланцюжок поставок

### ДЕМОГРАФІЧНІ ЗМІНИ

Працівники-мігранти та  
рух населення  
Молода робоча сила  
Старіння робочої сили  
Гендерна сегрегація

### ЗМІНИ МОДЕЛІ РОБОТИ

Тривалий робочий час  
Значне робоче  
навантаження/тиск  
Нові форми найму/контракту  
Робота на дому/віддалена  
робота  
Сидяча робота  
Один працівник  
Тимчасове працевлаштування

### ПСИХОСОЦІАЛЬНІ НЕБЕЗПЕКИ

Інтенсифікація роботи  
Ненадійність роботи/зміст  
роботи  
Суперечливі вимоги  
Незрозумілі ролі  
Нерівність, насильство, домагання та  
знущання  
Неефективне спілкування  
Поганий МК  
Відсутність прийняття рішень  
Низька прихильність керівництва  
Інтерфейс трудового життя

### ТЕХНОЛОГІЇ & РЕЧОВИНИ

Нанотехнології  
Штучний інтелект  
«Зелені» робочі місця  
3D-друк  
Біотехнологія  
Робототехніка  
Автоматизація  
Цифровізація



# Старіюча робоча сила

Старіюча робоча сила не є тягарем. Це – можливість

- Сьогодні Японія – єдина країна у світі, де люди віком від 60 років становлять 30% і більше населення. До 2050 року 62 країни, включно з Китаєм, досягнуть цієї позначки.
- Ми живемо у світі, де людей віком від 60 років скоро буде більше, ніж дітей до п'яти років.
- Люди живуть довше, і водночас вони не припиняють навчатися, продуктивно працювати та робити свій внесок у життя суспільства.
- Для багатьох це означає продовження роботи (*див. Щорічні збори ВЕФ*)

# Психосоціальні небезпеки

*«Це неетична та недалекоглядна ділова практика – ставити під загрозу здоров'я працівників заради добробуту підприємств»*

(Евелін Кортум, ВООЗ)

Європейська обсерваторія ризиків виявила 42 психосоціальні небезпеки, що виникають. Топ-10 психосоціальних ризиків розділено на п'ять основних тем.

Різні ситуації на робочому місці можна назвати **психосоціальними небезпеками**, оскільки вони пов'язані з психологічними й соціальними умовами робочого місця (а не лише з фізичними умовами) та можуть завдати шкоди психічному (та фізичному) здоров'ю працівників. Їх іноді називають *робочими стресорами*.



# ЗДОРОВЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ

---

У 2020 році глобальна поширеність тривоги й депресії збільшилася на 25 відсотків, причому найбільше постраждали молоді люди та жінки (ВООЗ).



# ЗМІЦНЕННЯ ТА ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

«Здорове робоче місце – це робоче місце, на якому працівники та менеджери співпрацюють, щоб використовувати процес постійного поліпшення для захисту і зміцнення здоров'я, безпеки та благополуччя всіх працівників, а також сталості робочого місця».

Згідно з моделлю здорового робочого місця, розробленою на основі систематизованої літератури та оглядів експертів, в ініціативах щодо здорового робочого місця можна мобілізувати або вплинути на чотири ключові сфери:

- фізичне робоче середовище;
- психосоціальне робоче середовище;
- ресурси особистого здоров'я;
- залучення підприємства в життя суспільства.



Модель здорового робочого місця ВООЗ

# ШЛЯХ УПЕРЕД (6Р)

*«Передбачення нових та виниклих ризиків, пов'язаних з технічними інноваціями або спричинених соціальними змінами, має життєво важливе значення, якщо ми хочемо взяти ризики під контроль» (EU-OSHA)*



HSE360 Summit, Belgium, 2022. Jennet Arshimova



## ПЛАНЕТА І ЛЮДИ

Розширення глобального, національного та організаційного співробітництва у створенні сталого майбутнього для людей та природи.



## МЕТА І ПЛАНУВАННЯ

Набагато меншою є імовірність зазнати поразки, коли в тебе є мета. Плануйте, коригуйте, приходьте в норму та адаптуйтеся.



## ПРОСУВАННЯ ТА ПРОГНОЗ

Комплексне зміцнення здоров'я, пошук способів раннього запобігання, пошук можливостей та відстеження змін.



**Які причини?**

## Умови праці, що призводять до психосоціальних ризиків



надмірне робоче навантаження



суперечливі вимоги та відсутність ясності щодо ролі



жодної участі в ухваленні рішень та ніякого впливу на те, як виконується робота



немає підтримки з боку керівників



незадовільне керування організаційними змінами



немає гарантії зайнятості



# Ризики для психічного здоров'я на роботі можуть охоплювати:

---

- недостатнє використання навичок або недостатня кваліфікація для роботи;
- надмірні навантаження чи темп роботи, недоукомплектованість персоналом;
- тривалий, без спілкування робочий час або негнучкий графік роботи;
- відсутність контролю за структурою роботи або робочим навантаженням;
- небезпечні або незадовільні фізичні умови праці;
- організаційна культура, яка допускає негативну поведінку;
- обмежена підтримка з боку колег чи авторитарне спостереження;
- насильство, домагання чи знущання;
- дискримінація та ізоляція;
- незрозумілі, нечіткі робочі ролі;
- недостатнє або надмірне просування;
- ненадійність роботи, недостатня оплата або низькі інвестиції в розвиток кар'єри;
- суперечливі домашні/робочі вимоги.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Оксфордський словник англійської мови визначає **благополуччя** як *«стан комфорту, здоров'я чи щастя»*. Іноді цей термін безпосередньо пов'язаний із психічним (психологічним) здоров'ям, хоча загалом його використовують у ширшому значенні.

Попри відсутність більш точного визначення, цей термін широко вживають у науковій літературі, нерідко за аналогією зі сформульованим ВООЗ визначенням **здоров'я** як стану повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише відсутності хвороб і фізичних дефектів.

**Психічне здоров'я** можна розуміти як стан благополуччя, в якому людина застосовує свої здібності, може впоратися зі стресом у повсякденному житті, уміє ефективно й плідно працювати і здатна зробити свій внесок у життя суспільства.

# П'ять елементів щастя та благополуччя PERMA

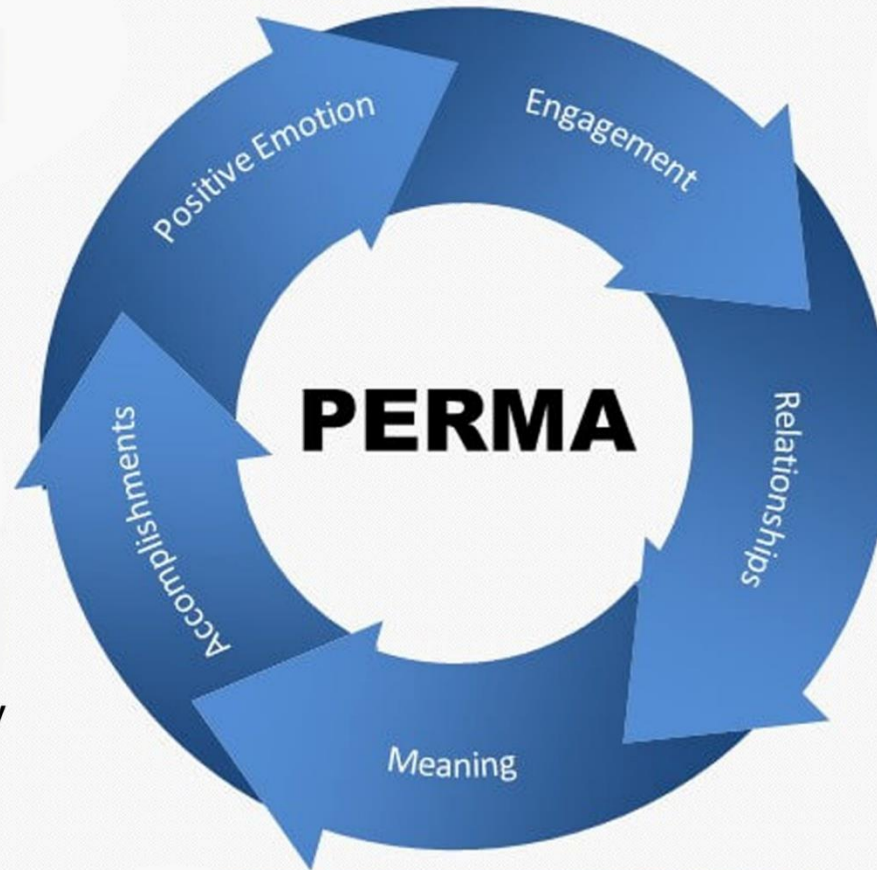
(засновник позитивної психології Мартін Селігман)

## Позитивні емоції

Позитивні емоції пов'язані з добрим самопочуттям і, очевидно, є найкоротшим шляхом до щастя.

## Досягнення

Досягнення підвищують нашу самооцінку та впевненість у тому, що ми чогось варті.



## Смисл (сенси)

Життя – це набагато більше, ніж гроші та матеріальні блага.

## Залученість

Заняття тим, що захоплює людину, також дарує щастя, навіть якщо ця діяльність ніяк не пов'язана з роботою або інші вважають її безглуздою.

## Взаємостосунки

Ми запрограмовані не просто бажати, а й потребувати любові, прихильності, уваги та взаємодії.

Заходи поділяються на:

- стратегічні;
- організаційні;
- соціальні;
- індивідуальні.





# Розроблено багато стандартів щодо психосоціальної підтримки

---

ВОНИ поширюються на всі організації – незалежно  
від кількості зайнятих та сфери діяльності.

Стандарти пропонують упровадити  
ризикоорієнтований підхід для психологічного  
здоров'я та безпеки



## Процес реалізації

Постійне поліпшення

Оцінка прогалин у системі психічного здоров'я та безпеки

Розуміти

Розробіть основні елементи згідно з рекомендаціями вибраного Стандарту. Враховуйте контекст, зміни та профіль ризику

Пристосувати та врегулювати

Навчання керівників та працівників щодо змін, вимог Стандарту

Навчати

Відстежуйте нові процеси, KPI, дійте та вдосконалюйтесь

Перевіряти та поліпшувати



# Переваги



- Підвищення ефективності роботи



- Позитивний імідж роботодавця – поліпшення результатів добору персоналу, зниження плинності кадрів



- Більша участь співробітників



- Збільшення кількості інновацій



- Дотримання правових норм

- Зменшення невиходів на роботу через стрес, емоційне вигорання, занепокоєння та депресію

# Шість стандартів керування стресом

---

*Є шість сфер роботи*, які можуть негативно вплинути на здоров'я співробітників, якщо ними не керувати належним чином. Вони викладені в Стандартах управління разом з описом передових практик.

**Вимоги** – передбачають робоче навантаження, режим роботи та робоче середовище.

**Контроль** – ступінь контролю людини над тим, як вона виконує свою роботу.

**Підтримка** – включає заохочення, спонсорство та ресурси, що надають організація, лінійні керівники та колеги.

**Відносини** – передбачають заохочення позитивної роботи, спрямованої на запобігання конфліктам та усунення неприйнятної поведінки.

**Роль** – чи розуміють люди свою роль в організації і чи стежить організація за тим, щоб людина не мала ролей, які конфліктують.

**Зміни** – як керують організаційними змінами (великими та малими) та як про них повідомляють в організації.

**Сконцентруймося сьогодні на одному аспекті індивідуального  
психологічного здоров'я**

**Щастя**

## Кругова діаграма щастя Соні Любомирські

Один з найбільш цитованих фактів про щастя звучить так:

- 50% щастя визначається вашими генами.
- 10% щастя визначається обставинами, у яких ви живете.
- 40% щастя визначається вашими діями, вашим ставленням або оптимізмом, а також тим, як ви справляєтесь із ситуаціями.

Соня Любомирські



- Що вам спадає на думку, коли розмірковуєте про щастя? Що це поняття означає для вас? Подумайте про це і спробуйте згадати конкретні ситуації, які змушують вас почуватися щасливими.
- Що, на думку суспільства, має зробити нас щасливими? Згідно з дослідженням доктора Сантоса, найпоширенішими міфами є, що це: справжнє кохання, ідеальне тіло, володіння дорогим майном, гарні оцінки, наявність грошей та хороша робота.
- Доктор Сантос використовує психологічний термін *«гедоністична адаптація»*, щоб пояснити, чому ці речі не роблять нас щасливими. Простіше кажучи, це означає: ми звикаємо до того, що в нас є.

# Що робить нас щасливими

---

Дослідження показало, що **близькі стосунки** більше, ніж гроші чи слава, роблять людей щасливими протягом усього їхнього життя. Ці зв'язки захищають людей від невдоволення життям, допомагають відстрочити розумовий та фізичний занепад і є кращими провісниками довгого й щасливого життя, ніж соціальний клас, IQ або навіть гени.

Гарвардське дослідження розвитку дорослих (*The Harvard Study of Adult Development*) – найтриваліше дослідження дорослого життя людей в історії.

Люди з міцними, численними соціальними зв'язками – з близькими, друзями, сусідами – почуваються щасливішими, вони здоровіші фізично і живуть довше. Річ не в кількості друзів і не в наявності постійного партнера. Найголовніше – якість стосунків із близькими. Як з'ясувалося, життя у стані конфлікту буквально шкодить нашому здоров'ю. І сім'ї, в яких багато сварок і мало тепла й турботи, можливо, впливають на нас навіть згубніше, ніж розлучення.

І нарешті, третій засвоєний нами урок: добрі стосунки захищають не лише наше тіло, а й наш мозок. Міцна, надійна прихильність стимулює його функції. Наприклад, люди, задоволені своїми стосунками, довше зберігають чудову пам'ять.

[https://www.ted.com/talks/robert\\_waldinger\\_what\\_makes\\_a\\_good\\_life\\_lessons\\_from\\_the\\_longest\\_study\\_on\\_happiness#t-3974](https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness#t-3974)

## У наших відносинах є сім наріжних каменів підтримки:

---

**Безпека та захист.** Кому б ви зателефонували, якби прокинулись у страху посеред ночі? До кого б звернулися в час кризи?

**Навчання та зростання.** Хто спонукає вас пробувати щось нове, ризикувати, досягати життєвих цілей?

**Емоційна близькість та довіра** Хто знає про вас усе (або майже все)? Кому ви можете зателефонувати, коли вам погано, і чесно розповісти про свої почуття?

**Утвердження ідентичності та обмін досвідом.** Чи є у вашому житті хтось, хто розділив з вами чимало досвіду та хто допомагає вам зміцнити ваше відчуття того, хто ви є?

**Романтична близькість.** Чи задоволені ви тим, скільки романтичної близькості є у вашому житті?

**Допомога** *(як інформаційна, так і практична).* До кого ви звертаєтесь, якщо вам потрібен досвід або допомога в розв'язанні практичної проблеми (наприклад, посадити дерево, полагодити ваше Wi-Fi-з'єднання).

**Веселощі та відпочинок.** Хто змушує вас сміятися? Кому ви телефонуєте, щоб переглянути разом фільм чи вирушити в подорож, з ким відчуваєте зв'язок та невимушеність?

<https://www.cnn.com/2023/02/10/85-year-harvard-study-found-the-secret-to-a-long-happy-and-successful-life.html#:~:text=The%20most%20consistent%20finding%20we,Period.>

## Вправи: що взяти для себе із сьогоднішньої лекції

---

- Нижче розміщено таблицю, побудовану з використанням семи наріжних каменів. У першій колонці потрібно зазначити відносини, які, на вашу думку, мають найбільший вплив на вас.
- Поставте плюс (+) у клітинки, якщо відносини додають відповідної підтримки у вашому житті, та мінус (-), якщо відносинам не вистачає певного типу підтримки.
- Пам'ятайте: цілком нормально, якщо деякі стосунки (чи навіть більшість) пропонують не всі із зазначених видів підтримки.

# Джерела підтримки в моєму житті

## Джерела підтримки в моєму житті

| Мої<br>стосунки<br>з... | Безпека<br>та захист | Навчання та<br>зростання | Емоційна<br>близькість<br>та довіра | Утвердження<br>ідентичності<br>та обмін<br>досвідом | Романтич-<br>на<br>близькість | Допомога<br>(фізична<br>та психоло-<br>гічна) | Веселощі<br>та<br>відпочинок |
|-------------------------|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------|
|                         |                      |                          |                                     |                                                     |                               |                                               |                              |
|                         |                      |                          |                                     |                                                     |                               |                                               |                              |
|                         |                      |                          |                                     |                                                     |                               |                                               |                              |
|                         |                      |                          |                                     |                                                     |                               |                                               |                              |
|                         |                      |                          |                                     |                                                     |                               |                                               |                              |
|                         |                      |                          |                                     |                                                     |                               |                                               |                              |

# Важливі навички в періоди стресу: Ілюстроване керівництво

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/339150>

