

استرس در محیط کار

تهیه و تنظیم:
دکتر احسان رفیعی منش
متخصص طب کار
عضو هیأت علمی دانشگاه



- بروز سردردهای مکرر یا سایر دردهای حاد یا مبهم
- روی آوردن به داروهای روانگردان یا الکل و داروهای آرامبخش و خواب آور
- احساس مداوم نگرانی یا اندوه

راهکارهای پیشگیری و کنترل استرس شغلی در کارکنان:

- شناسایی و کنترل عوامل استرس زای محیط کار توسط تیم سلامت
- طراحی و تنظیم ساعت کار در شیفت‌های کاری، تا در آنها زمان استراحت و خواب کافی برای شاغلین فراهم شود.
- طراحی ارگونومیک محیط کار به منظور راحتی و احساس آرامش کارکنان
- به همراه داشتن یک همکار حتی الامکان حین کارهای طولانی و دشوار
- انجام ورزش به طور متناوب و منظم در زمان‌های ممکن
- انجام تنفس آهسته و عمیق هنگام احساس استرس و فشار (به آرامی از بینی نفس بکشید چند ثانیه نگه دارید و آرام از دهان خارج کنید. ۵ الی ۱۰ بار این عمل را انجام دهید)
- داشتن خواب کافی در فواصل شیفت‌های کاری
- انجام اقدامات درمانی و باز توانی مناسب در کارکنان دچار مشکلات روانی و بیماران

عوامل اصلی استرس زای شغلی در محیط‌های کاری:

- زمان طولانی و پیاپی انجام کار یا حجم بالای کار
- انجام کار در ساعات غیرمتعارف شب و انجام کار شیفتی
- فقدان استراحت کافی حین کار
- داشتن مسئولیت جان دیگران
- احتمال بروز برخورد و درگیری با مراجعین یا همکاران
- عملکرد نامناسب ابزار و وسایل کار
- نور نامناسب در محیط کار
- وضعیت‌های ناجور بدنی و غیر ارگونومیک در محیط کار
- عدم وجود حمایت‌های شغلی، بیمه‌ای و اجتماعی مناسب
- محرومیت‌های اجتماعی و خانوادگی

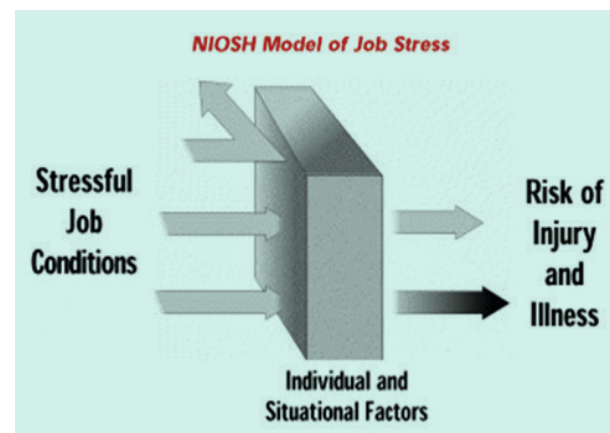
نشانه‌های هشدار دهنده وجود استرس شغلی در کارکنان:

- احساس عدم توانایی در انجام مسئولیت‌های محوله
- نخوابیدن به مقدار کافی یا خوابیدن بیشتر از حد معمول
- تغییرات قابل توجه در وزن
- احساس خستگی مداوم
- از دست دادن علاقه به فعالیت‌هایی که قبلاً موجب لذت فرد بوده
- به سادگی خشمگین یا تحریک شدن

استرس بخشی اجتناب ناپذیر در زندگی است که بسته به فشار روانی و کیفیت انطباق فرد با آن ممکن است منجر به بیماری و یا برعکس، به تجربه ای مثبت تبدیل شود.

عوامل روانی محیط کار و استرس شغلی برخلاف سایر عوامل زیان آور محیط کار مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل به اشکال گوناگون و با درجات متفاوت وجود دارند.

طبق تعریف انستیتو ملی ایمنی و سلامت شغلی آمریکا (NIOSH: National Institute for Occupational Safety & Health) که در سال ۱۹۹۹ ارائه شده است، استرس شغلی وقتی رخ می دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی ها، قابلیت ها و خواسته های فرد هماهنگی نباشد.



سازمان جهانی بهداشت بر اساس شاخص بار جهانی بیماری ها برآورد کرده که بیماری های روانی از جمله استرس ها دومین علت ناتوانی ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود.

ارزیابی شرایط کار در اروپا نشان داده که در سال ۲۰۱۵، ۳۶ درصد شاغلین در اروپا تقریباً همیشه تحت فشارهای روانی بوده و حدود ۳۳ درصد مجبور به کار با سرعت بالاتر از حد توان خود بوده اند.

حدود ۱۶ درصد از این افراد برخوردهای اجتماعی نامناسب شامل درگیری فیزیکی، توهین و ... را در محیط کار تجربه کرده اند.

در ژاپن یک ارزیابی در خصوص حوادث شغلی مشخص کرد حدود ۳۲ درصد شاغلین در معرض اضطراب و استرس شغلی در طی یکسال گذشته هستند.

• انسان برای آنکه بتواند به کار و کوشش پردازد می بایست کمی احساس استرس کند.

• این استرس سودمند، انسان را در جریان انجام کار هوشیار نگه می دارد، اما اگر میزان استرس ناشی از انجام کار بیش از مقدار مجاز شود باعث بروز اختلالات جسمانی، روانی و رفتاری در شاغلین شده و تاثیر زیادی در کاهش بهره وری سازمانی و افزایش حوادث دارد.

در شاغلین مراکز خدمات سلامت به خاطر ماهیت کار و محیط کار، این عوامل روانی و استرس شغلی با شدت بالاتری دیده می شوند و علاوه بر این مسلماً شاغلینی که دچار استرس هستند بیشتر اشتباه کرده و احتمال حوادث بیشتری در محیط کاریشان وجود دارد.

عوامل متعددی باعث بروز حوادث محیط کار می شود. اما عامل انسانی باعث بروز حدود ۸۰ درصد این حوادث هستند.

با افزایش عوامل استرس زای محیط کار عوارض مختلفی در شاغلین بروز می کند که در سه گروه زیر قرار می گیرند:

• پیامدهای جسمانی استرس شغلی :

در کوتاه مدت تپش قلب، برافروختگی، لرزش و تحریک پذیری و در بلند مدت بیماریهای قلب، اختلالات گوارشی، آسم، سردرد

• پیامدهای روانی :

اضطراب، احساس ناخرسندی، افسردگی، انزوا

• پیامدهای رفتاری استرس شغلی :

انجام نامنظم کار، افزایش حوادث، افزایش مصرف سیگار، الکل و مواد مخدر

استرس شغلی

دکتر سحر افتخار
تهیه و تنظیم:



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



معاونت بهداشت



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دفتر سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
معاونت بهداشت
مرکز آموزش، پژوهش و سلامت



انجمن علم پزشکی سلامت روانی ایران

پیشگیری از استرس شغلی و پیامدهای آن:

پیشگیری سطح اول:

- اصلاح توزیع حجم، سرعت و زمان انجام کارها
- افزایش امکان مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها
- افزایش توازن بین تلاش و پاداش
- افزایش امنیت و امکان ارتقای شغلی
- بهبود شیوه های مدیریتی
- ارتقا سطح روابط اجتماعی در محیط کار و افزایش حمایت از سوی مدیران و همکاران
- افزایش سطح آگاهی کارکنان و مدیران از استرس شغلی و پیامدهایش

پیشگیری سطح دوم:

شناسایی به موقع علایم و نشانه های پیامدهای ناشی از استرس شغلی مانند تشخیص زودرس بیماری های افسردگی و اضطراب و کاهش انگ بیماری های روان در محیط کار می باشد.

پیشگیری سطح سوم:

- مداخلات درمانی به صورت سرپایی و بستری
- پیگیری و مراقبت از بیماران به منظور پیشگیری از عود
- باز توانی روانی و توان بخشی در دراز مدت

پیامدهای سازمانی شامل:

- افزایش غیبت از کار
- کاهش میزان بهره وری در کار
- کاهش رضایت شغلی و تمایل به ترک کار
- افزایش حوادث و تصادفات محیط
- افزایش هزینه های مستقیم و غیر مستقیم

پیامدهای فردی شامل:

- اختلالات روانی مانند افسردگی و اضطراب
- افزایش رفتارهای پر خطر مثل افزایش مصرف سیگار و الکل و سوء مصرف مواد
- اختلالات خواب
- اختلال عملکرد جنسی
- مشکلات خانوادگی

استرس شغلی در جمعیت کاری به طور جدی در حال افزایش می باشد و امروزه استرس شغلی، یک جزء جدایی ناپذیر زندگی هر فرد شده است و WHO از آن به عنوان اپیدمی جهانی نام برده است.

در کشور امریکا به طور متوسط یک چهارم جمعیت کاری از استرس شغلی رنج می برند. از هر سه کارگر اروپایی، یک نفر و بیش از چهل میلیون انسان در اتحادیه اروپا گزارش کرده اند که استرس شغلی را تجربه می کنند.

شواهد قوی به نقش مستقیم و غیرمستقیم فاکتورهای روانی- اجتماعی محیط کار بر شاخص های سلامت سازمانی و فردی اشاره دارند.



پیشگیری از استرس شغلی و پیامدهای آن:

- حجم بالای کار
- سرعت بالای کار
- نداشتن کنترل و قدرت تصمیم گیری در وظایف
- فشار زمانی زیاد در انجام کار
- ساعات کاری طولانی
- شیفت کاری
- عدم توازن بین تلاش فرد و پاداش دریافتی
- مشخص نشدن نقش فرد و عدم وجود شرح وظایف تعیین شده
- احساس عدم امنیت شغلی
- عدم امکان ارتقای شغلی
- شیوه های مدیریتی نادرست حاکم بر سازمان
- روابط اجتماعی ضعیف با سایر همکاران و مدیران

اغلب بالغین بیشتر ساعات بیداری خود را در محل کار خود می گذرانند. کارکردن برای افراد مزایایی مثل منافع اقتصادی به همراه دارد ولی از طرف دیگر در محیط کار افراد با عوامل زیان آور شیمیایی، فیزیکی، بیولوژیکی، ارگونومیکی و روانی-اجتماعی مواجهه دارند که می توانند بر سلامت جسم و روان کارکنان تاثیر بگذارند.

در دهه های گذشته با تغییرات ایجاد شده در دنیای کار مانند جهانی شدن، افزایش رقابت و ایجاد فرم های جدید سازمان های کار، فاکتورهای خطر روانی-اجتماعی به عنوان یک موضوع مهم در سلامت و ایمنی شغلی مطرح شده اند.

اخیرا کشورهای توسعه یافته بالاترین اولویت را بین فاکتورهای شغلی به فاکتورهای روانی- اجتماعی اختصاص داده اند.

عوامل زیان آور روانی-اجتماعی در سال ۱۹۸۶ توسط ILO به صورت تعامل بین محتوای کار، سازمان و مدیریت کار و سایر شرایط محیطی و سازمانی از یک سو و صلاحیت ها و توانایی های کارگر و نیازهایش از سوی دیگر تعریف شده است. خطرات روانی-اجتماعی در کارگران به صورت استرس شغلی تجربه می شود.

سلامت روان در محیط کار



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



معاونت بهداشت



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دفتر سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



معاونت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
مرکز تخصصی سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کرمان

- ترس از اخراج شدن (فقدان امنیت شغلی)
- نگرانی افراد نسبت به مسائل خانوادگی و زندگی شخصی خود بخصوص نگرانی مادران شاغل نسبت به وضعیت فرزندان خود و احساس گناه به خاطر دور بودن از فرزندان (این نگرانی ها می تواند بر راندمان کار فرد در محیط کار تأثیر بگذارد)
- سهمیم نبودن در تصمیم گیری ها
- محیط فیزیکی و روانی نامطلوب
- کار خسته کننده و تکراری
- تغییر زود هنگام مدیران و سرپرستان
- سپردن مسئولیت های کاری پایین به افرادی که توانایی بالایی دارند و بالعکس
- نوبت کاری و یا شیفت های چرخشی

- پخش موسیقی ملایم بی کلام از طریق بلندگو در زمان کوتاهی از روز به خصوص در ساعات آخر که خستگی زیاد دیده می شود، با در نظر گرفتن فرهنگ جامعه و کارکنان
- استفاده از رنگ های شاد در اتاق ها، توجه به چیدمان و دکوراسیون محیط کار مطابق با نظر و پیشنهادات کارکنان و لی بر اساس ضوابط بدون افراط و تفریط، استفاده از لباس های با رنگ های شاد مطابق با شئون اجتماعی
- استفاده از امکانات رفاهی مثل اردوهای تفریحی، گردشگاه ها، جشن ها، همایش ها و.... فراهم کردن محیط فیزیکی مناسب و تلاش جهت جذابیت محیط کار.

عوامل مؤثر بر ایجاد استرس در محیط کار عبارتند از:

- حجم کاری بالا همراه با وارد کردن فشار از سوی مدیران
- ضعف مدیریتی و عملکرد ضعیف مدیریت
- تغییرات مدیریتی و سازمانی
- اعمال خشونت، رفتار توهین آمیز و برچسب زدن به کارکنان
- تبعیض قائل شدن بین کارکنان
- کاهش یافتن حقوق و مزایا و اضافه کار

سلامت روان در محیط کار:

سلامت روان در محیط کار یعنی پیشگیری از پیدایش مشکلات روانی در کارکنان و سالم سازی فضای روانی کار، به نحوی که هیچ يك از کارکنان به دلیل عوامل موجود در محل کار گرفتار آسیب روانی نشوند، هر يك از کارکنان از فعالیت ها و محل کار خود احساس رضایت کنند و علاقمند به آن محل باشند، همه کارکنان قادر به ایجاد روابط مطلوب با محیط کار و عوامل موجود در آن باشند و هر يك از کارکنان نسبت به خود، رؤسا، همکاران و به طور کلی نسبت به محیط کار خود و خصوصاً نسبت به جایگاه خود در آن اداره یا سازمان احساس مثبتی داشته باشند.



راهکارهای کاهش استرس و ارتقاء سلامت روان در محیط کار توسط مدیران عبارتند از:

- شناسایی، ارزیابی و کنترل عوامل زیان آور در محیط کار
- ایجاد جو صمیمیت، همدلی، صداقت، همکاری و احترام متقابل در میان کارکنان
- پرهیز از اعمال روش های مبتنی بر زور و اجبار در محیط کار
- شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم ساختن شرایط برای بالفعل شدن و رشد و شکوفایی این استعدادهای در حد توان و امکانات محیط کار
- استفاده صحیح از افکار و نظرات کارکنان در تصمیم گیری ها
- اطلاع رسانی در مورد گزارش عملکرد و برنامه های آینده سازمان
- پرهیز از قضاوت های سطحی و مبتنی بر پیش داوری در مورد کار و رفتار کارکنان
- شناسایی دلایل واقعی کم کاری و غیبت از کار، بی حوصلگی و بی علاقهگی به کار، کم توجهی و بی دقتی کارکنان، توسط مدیر یا رئیس

- توجه به مشکلات و مسائل شخصی و خانوادگی کارکنان
- فراهم آوردن شرایط ارتقاء علمی و کاربردی برای کارکنان
- تشریح اهداف و خط مشی سازمان برای کارکنان
- عدم تبعیض در محیط کار
- صادر نکردن دستورات متناقض
- مورد توجه قرار دادن نظر کارکنان
- راهنمایی گرفتن در صورت بروز مشکل
- به کار بردن تشویق به موقع
- ایجاد امکان استفاده به موقع از مرخصی بخصوص پس از اوج فشار کاری
- ایجاد امکان استراحت کوتاه چند دقیقه ای در فواصل کار در موقع خستگی
- دسترسی و ارجاع به روانشناس یا مشاور سازمان در صورت نیاز و ... می تواند باعث ایجاد محیط کاری لذت بخش و برانگیزاننده شود.
- سعی در بهبود روابط بین همکاران
- خودداری از انتقاد شدید و بزرگنمایی نکات منفی کارمندان و راهنمایی جهت اصلاح ضعف ها و اشتباهات آنها

توصیه‌هایی برای مدیریت استرس



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



معاونت بهداشت



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دفتر سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



معاونت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
مرکز ملی سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



دانشگاه علوم پزشکی، خدمات بهداشتی درمانی کرمان

چگونه با استرس مقابله کنید؟

• یاد بگیرید چگونه زمان را مدیریت کنید. برنامه روزانه‌ای که شامل زمانی برای کار، خانواده، غذا، ورزش و اوقات تفریحی باشد تنظیم و به آن عمل نمایید.

• اولویت بندی انجام دهید و از فرصت‌های تان بهترین استفاده را کنید. مهمترین موارد را یادداشت و بر روی موارد مهم در لیست خود تمرکز کنید. نوشتن ایده‌ها به سازماندهی افکار و تقویت هدف‌های مهم کمک می‌کند. “نه” گفتن را برای بعضی از خواسته‌ها که در زمان شخصی شماست یاد بگیرید. از مصالح شخصی خود حفاظت کنید و به خودتان اجازه ندهید که به دلیل پاسخگویی به هر درخواست یا فرصتی که بر سر راهتان قرار می‌گیرد تحت استرس مداوم و بیش از حد قرار بگیرید.

• برای رهایی از استرس در برنامه روزانه خود اقدامات سالمی مانند (ورزش، مدیتیشن، موسیقی، ماساژهای آرامش‌بخش، حمام آب گرم، تنفس عمیق، معاشرت‌های اجتماعی و استفاده از تعطیلات و مرخصی‌ها) را وارد نمایید.

• اگر لازم بود به دنبال کمک‌های تخصصی در این زمینه باشید. (کمک گرفتن از متخصصین حوزه سلامت روان)

نشانه‌های رفتاری:

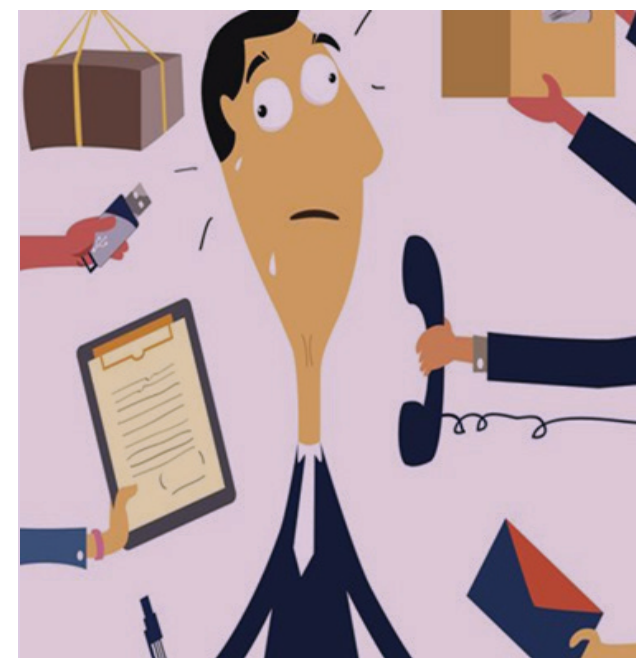
- تحریک پذیری
- پرخوری یا کم‌خوری
- رفتار خشن داشتن با دیگران
- افزایش کشیدن سیگار
- استفاده از الکل یا مواد مخدر
- منزوی شدن از جامعه
- انجام کارهای اجباری جهت دور کردن فکر خود از استرس

نشانه‌های ذهنی:

- گوش به زنگی و منتظر یک اتفاق یا خبر بد بودن
- ترس از دست دادن کنترل فکر و رفتار
- منفی‌گرایی
- برداشت و تعبیرهای غلط از یک حادثه یا اتفاق
- بزرگ‌نمایی حوادث و اتفاقات

استرس چیست؟

استرس را پاسخ غیراختصاصی بدن به هر موقعیتی می‌دانند که نیاز به سازگاری داشته باشد؛ خواه موقعیت خوشایند باشد (ارتقای شغلی) و خواه ناخوشایند (اخراج از کار)



استرس طبیعی چیست؟

• استرس خوب ناشی از مطالباتی برای یک فعالیت لذت بخش است، این گونه استرس از افزایش آدرنالین بهره می‌گیرد تا انرژی لازم را برای حداکثر بهره‌وری فراهم کند.

استرس غیر طبیعی چیست؟

• استرس بد احساس مزمن ناشی از خستگی و فشار است که در پشت وظایف شما قرار دارد.

به چه دلیل ما

دچار استرس میشویم؟

- تغییراتی که در زندگی ایجاد می‌شوند اثرات نگران‌کننده‌ای دارند.
- احساس به چالش کشیده شدن و تهدید توسط یک نیروی خارجی
- تجربه از دست دادن کنترل شخصی

علائم استرس:

نشانه‌های فیزیکی:

- سردرد
- خستگی
- مشکلات گوارشی
- عدم توانایی در تمرکز
- مشکلات جنسی
- اختلالات خواب
- فشار خون بالا
- عرق کردن کف دست
- اضطراب
- مشکلات قلبی

استراتژی‌های کلیدی برای ایجاد سلامت روان در محل کار



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



معاونت بهداشت



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دفتر سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



معاونت بهداشت
بخش آموزش و توانمندسازی



انجمن علمی تخصصی سلامت روانی ایران

بهبتر نمودن فرهنگ کاری

- فراهم نمودن برنامه‌های آموزشی سلامت روان برای سرپرستان و مدیران
- اطمینان حاصل نمودن از اینکه کارکنان ارشد در ارتقای سلامت روان خود درگیر شده و اطمینان از وجود محیطی مثبت و سالم در محل کار
- توسعه پیاده سازی و نظارت بر سیاست های سلامت روان که شامل عدم تحمل قلدری و تبعیض در محل کار می‌شود.
- اطمینان حاصل نمودن از اینکه تغییر با شیوه‌ای فراگیر که شامل ارتباطات باز و واقع بینانه مدیریت شود

افزایش آگاهی

- فراهم نمودن دسترسی به اطلاعات و منابع سلامت روان
- ارائه برنامه ها و آموزش های منظم جهت آگاهی از سلامت روانی
- در ارزیابی عملکرد کارکنان آموزش های سلامت روان در نظر گرفته شود
- حضور فعالانه در هفته سلامت روان و روز جهانی سلامت روان
- تهیه و تکثیر بسته های آموزشی کوتاه و مختصر برای کارکنان
- استفاده کردن از فیلم های کوتاه آموزشی برای ارتقای سلامت روان در محیط کار
- برگزاری جلسات و کارگاه های آموزشی کوتاه یک یا دو ساعته در طول سال برای کارکنان

بهبود پشتیبانی

- فراهم نمودن برنامه های آموزشی برای مدیران و سرپرستان در مورد چگونگی حمایت از کارکنان بهبود یافته از بیماری روانپزشکی و همچنین در هنگام مواجهه آنها با رویدادهای استرس‌زای زندگی
- انعطاف پذیری و تسهیل در تدابیر مرخصی‌های استعلاجی
- ارائه برنامه‌های بازگشت به کار
- اصلاح برنامه‌ها و وظایف کاری و شغلی در زمان مناسب
- اطمینان از اینکه افراد با سابقه بیماری‌های روانپزشکی و خانواده‌هایشان مورد تبعیض واقع نشوند



ایجاد انعطاف پذیری

- ارائه آموزش‌هایی در جهت مدیریت استرس و انعطاف‌پذیری برای کسانی که شغل‌های پرخطر دارند
- ارائه آموزش‌هایی در جهت مدیریت استرس و انعطاف‌پذیری براساس رویکردهای مبتنی بر شواهد، مانند درمان‌های شناختی و رفتاری
- ایجاد محیط کاری که فرصت‌هایی را برای فعالیت‌های ورزشی منظم فراهم نماید
- ارائه راهنمایی و مشاوره

مداخلات زودهنگام

- ترویج و تسهیل دسترسی کارکنان به کمک‌های اولیه
- رفاه کارکنان را در نظر گرفته و به درستی آن را پشتیبانی و تأمین منابع نمایید
- برنامه‌های کمکی به کارکنان پیشنهاد نمایید که با توجه به تجربیات کارکنان و روشهای مبتنی بر شواهد باشد
- فراهم نمودن آموزش‌های سلامت روان به طوری که تمامی کارکنان بتوانند از یکدیگر پشتیبانی کنند
- فراهم نمودن برنامه حمایتی هم‌تایان برای کارکنان

طراحی هوشمندانه‌تر کار

- ایجاد انعطاف در ساعت کاری و اینکه کار کجا، کی و چگونه انجام شود
- ایجاد فرصت‌های بیشتر برای افراد و تیم‌هایی که درگیر هستند در فرایند تصمیم‌گیری
- برآوردن نیازهای امنیت و سلامت شغلی به منظور کاهش آسیب‌های روانی و فیزیکی

مراقبت از سلامت روان در محیط‌های کاری



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



معاونت بهداشت



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دفتر سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



معاونت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
معاونت سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



معاونت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
معاونت سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد

• با کارفرمای خود صحبت کنید:

یکی از نشانه‌های قدرت، کمک خواستن در زمانی است که خودتان یا افرادی که عاشقشان هستید به آن احتیاج دارند. بینید محل کارتان چه کمک‌هایی می‌تواند به شما بکند. در مورد نیازهایتان صحبت کنید و با مدیر خود راجع به چگونگی حفظ تعادل مسئولیت‌های کاری و مراقبت صحبت کنید قبل از اینکه در اجرای آن‌ها مشکلی بوجود بیاید.

• راه حل داشته باشد:

کارهایی که می‌توانید از خانه به کمک تکنولوژی انجام دهید را مشخص کنید تا تعادلی بین وظایف شغلی و مراقبتی‌تان برقرار شود.

• از خودتان مراقبت کنید و یاد بگیرید «نه» بگویید:

آگاه باشید که مسئولیت‌های اضافه می‌تواند بر روی روند اجرای کار شما اثرگذار باشد الان زمان مناسب برای قبول کردن کارهای اضافه نیست و همکاران شما دلیل عدم حضور شما را در جمع‌های اجتماعی خود درک می‌کنند.

• عقب‌نشینی نکنید:

درباره سلامت روان، اعضای خانواده‌تان و وظایف مراقبتی خود صحبت کنید. به همکاران خود آموزش دهید و تسلیم استیگما (انگ) نشوید. روزی آنها یا یکی از آنها برای این کار از شما سپاسگزار خواهد شد.

• همکار حمایتگر باشید و همکارانتان را جزء شبکه‌های

حمایتی خود قرار دهید:

از آنها در انجام کارها کمک بخواهید و زمانی که توانستید به آنها نیز کمک کنید.

یادتان باشد این بخش ریاضی نیست و یا دقیقاً آنچه را که گرفته‌اید پس دهید. گوش دادن به نگرانی‌هایشان یا حمایت از ایده‌هایشان نیز می‌تواند حمایت محسوب شود.

• ماهیت مراقبت را درک کنید

انرژی مراقبت‌کننده و اولویت‌های او ممکن است در لحظه تغییر کند. مراقبت‌کنندگان ممکن است به دلیل محدودیت‌های انرژی و زمان نتوانند در جمع‌های دوستانه شرکت حضور پیداکنند ولی شما آنها را دعوت کنید.

• پیرسید چگونه می‌توانید حمایت کنید:

زمانی که حجم کار بسیار بالاست پیشنهاد تقسیم کار بدهید.

• از خود اشتیاق نشان دهید و شنوا باشید:

سلامت روان یک تابو نیست. از حال اعضای خانواده مراقبین سوال پیرسید ممکن است آنها نیاز به گوش شنوا داشته باشند.

• در صورتی که راهنمایی یا مشاوره‌ای از شما

خواسته نشده ندهید:

مراقبت از یکی از اعضای خانواده که دارای اختلال روانی است می‌تواند بسیار مسئله شخصی باشد پس زمانی که به آنها را مشاوره می‌دهید به افراد احترام بگذارید.

• اطلاعات خود را با دیگران در میان بگذارید:

اگر خدمات در دسترسی را می‌شناسید و یا خودتان از افرادی هستید که از اعضای خانواده خود مراقبت می‌کنید با همکارانی که مانند شما هستند ارتباط برقرار کنید.

• نکاتی برای اعضای خانواده:

• حقوق خود را بشناسید:

در بعضی از کشورها مراقبین حق دارند ساعت کاری انعطاف‌پذیری داشته باشند و مرخصی‌های با حقوق و بدون حقوق داشته باشند. این قوانین می‌توانند از شما در برابر اخراج ناعادلانه محافظت کند.

نیازهای افراد مراقبت کننده از بیماران دچار اختلالات روانپزشکی در اکثر مواقع نادیده گرفته می شود. در این پمفلت راه هایی که می تواند موجب ایجاد محیط دوستانه تری برای مراقبت کنندگان سلامت روان باشد آمده است.

نکاتی برای کار فرمایان: پیشگیری:

• حفظ تعادل کار و زندگی:

سیاست های انعطاف پذیر برای ساعات کاری، دور کاری، مرخصی به دلیل مراقبت، مرخصی های لحظه های آخر می تواند به آسان نمودن ترکیب کار و مراقبت کمک کند. فراتر از این سیاست ها، ارتقاء تعادل در فرهنگ سازمانی است که می تواند بسیار کمک کننده باشد به طور مثال: احترام به ساعات کاری منظم، حفظ اوقات فراغت و زمان گذاشتن برای خانواده



مبارزه با استیگما (انگ زنی):

• ارتقاء محیط های کاری به وسیله پرورش سلامت روان مثبت و عدم تحمل انگ در محل کاری آموزش مدیران و کارکنان منابع انسانی در مورد چگونگی ارتقاء سلامت روان در محیط های کاری

• جشن روزهای آگاهی:

در روز جهانی اسکیزوفرنی، روز جهانی سلامت روان، روز جهانی پیشگیری از خودکشی و روز جهانی سلامت و غیره، پیام های حمایتی خود را به همکارانی که به صورت روزانه در حال مقابله و کشمکش با بیماری های سلامت روان هستند برسانید.

• شروع مکالمه:

شما نباید منتظر بمانید تا فقط در روزهای آگاه رسانی در مورد سلامت روان صحبت کنید. صحبت کردن در مورد داستان خودتان که مرتبط با سلامت روان است قویترین پیغام برای دیگران است که آنها نیز در مورد خودشان صحبت کنند

• اطلاع رسانی منظم:

به صورت منظم کارکنان خود را از خدماتی که در دسترس ایشان است مطلع کنید. آیا فردی را در قسمت منابع انسانی به عنوان پاسخگوی اورژانسی مشکلات سلامت روان دارید؟ آیا بیمه سلامت سازمان شما دسترسی به خدمات و مراقبت در سلامت روان را تحت پوشش دارد؟ بگذارید بدانند!!!

زمانی که یکی از کارکنان مشکلی را که در مورد مراقبت از فردی که دارای اختلال روانپزشکی است با شما در میان می گذارد:

• درکش کنید.

مراقبت از خانواده ای که یکی از اعضای آن دچار اختلال روانپزشکی است می تواند از نظر فیزیکی و روانی آسیب زننده باشد و انجام مسئولیت های شغلی را برای مدتی تغییر دهد.

• پیشنهاد انعطاف پذیری بدهید

به کارکنان خود در مورد تغییر ساعت کاری اطلاع دهید و اولین گروهی که به آنها پیشنهادش را می دهید مراقبین باشند چون ممکن است به سختی بتوانند با تغییر شرایط کاری و مراقبت کردن از بیمار خود برنامه زندگی خود را تنظیم کنند

• در مورد نیازهایشان از آنها سوال کنید:

از کارکنان خود پرسید به عنوان مراقبین به چه چیزهایی نیاز دارند. ممکن است مسئله ای باشد که سیاستهای شرکت پیش بینی نکرده باشد ولی به راحتی بتوان آن را مدیریت نمود.

نکاتی برای همکاران:

• مراقب صحبت کردن خود باشید.

شما هیچ وقت نمیدانید کدامیک از همکاران شما با مشکلات سلامت روان در حال کشمکش است. در مورد سلامت روان با احترام برخورد کنید و از کلماتی که نشان دهنده انگ و تبعیض باشد استفاده نکنید.



نشانه‌های یک محل کار سالم



جمهوری اسلامی ایران
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



معاونت بهداشت



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
دفتر سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



معاونت بهداشت
بخش سلامت روانی اجتماعی و اعتیاد



انجمن تخصصی سلامت روانی ایران

• علاوه بر آن برخی از کارفرمایان برای پاداش پیشنهاد کار داوطلبانه و یا فراهم نمودن حمایت‌های آموزشی را مدنظر قرار می‌دهند.

به دنبال کار جدید باشید :

اگر شما در محیط کاری ناسالم هستید و یا در موقعیتی هستید که نمی‌توانید پیشرفت کنید شاید بهترین انتخابتان پیدا نمودن شغل دیگری است.

اگرچه ممکن است زمان ببرد پیدا نمودن کار رضایت بخش می‌تواند شما را در معرض خطر کمتری از خطرات مرتبط با محل کار ناسالم قرار دهد.

بر روی مهارت‌هایی تمرکز کنید که می‌توانید یاد بگیرید و آن‌ها را ارتقاء دهید:

اگر شما به هر دلیلی به این نتیجه رسیدید که نمی‌توانید شغل خود را عوض کنید می‌توانید بر روی راه‌هایی که موجب ارتقا و پیشرفت در استعدادهای فعلی‌تان هست تمرکز کنید اگر شما در موقعیت شغلی خود مانده‌اید تا کار دیگری پیدا کنید و یا در سازمان خود ارتقا پیدا کنید تا جایی که می‌توانید تجربه به دست آورید از این طریق نه تنها احساس بهتری نسبت به هدف شغل خود پیدا می‌کنید بلکه همچنین موقعیت‌های بهتر شغلی نیز به شما پیشنهاد داده خواهد شد

به دنبال فرصت‌های دیگر باشید:

مانند آموزش و کار داوطلبانه

- اگر احساس نارضایتی از کمبود فرصت در محل کار خود دارید و یا در فیلد مورد نظرتان نیاز به کسب تجربه بیشتری دارید می‌توانید مواردی مانند آموزش و کار داوطلبانه را در نظر بگیرید.
- در حالی که تعادل کار و زندگی ممکن است استرس‌زا باشد ارتقاء شما در یادگیری و یا کسب تجربه خارج از محیط کاری می‌تواند برای یافتن فرصت‌های شغلی در آینده به شما کمک کند.

با توجه به مدت زمانی که به کارمان اختصاص می‌دهیم مهم است که محل کار سالم و رضایت‌مندانه‌ای داشته باشیم تا سلامت جسمی و روانی مان به خطر نیفتد.

با توجه به موقعیت تان ممکن است به صورت فعال به دنبال کار جدید باشید یا احساس می‌کنید در کار فعلی تان غرق شده‌اید. هر چه باشد راه‌هایی وجود دارد که به شما امکان می‌دهد تا از موقعیت تان حداکثر استفاده را بکنید.



به نکاتی که در زیر آمده است توجه کنید ممکن است به سلامت روان شما در محیط کار کمک کند.

آنچه را دوست دارید و دوست ندارید را مشخص کنید:

شما نسبت به چه چیزی شور و هیجان دارید؟
چه چیز رضایت‌مندی شما را فراهم می‌کند؟
نقاط قوت شما چیست؟

اگر شما ترجیح می‌دهید که با حیوانات کار کنید خدمات صنعتی برای شما ناخوشایند خواهد بود اگرچه افراد برون‌گرا ممکن است در این بخش موفق شوند. فرصتی به خود دهید و فکر کنید درباره اینکه به چه چیزی می‌خواهید برسید؟

می‌توانید از ایده اطرافیان تان و حمایت‌هایشان استفاده کنید. اگرچه فقط خود شما می‌دانید واقعا چه چیزی می‌خواهید گاهی اوقات دیگران می‌توانند به مسائلی که ما درباره خودمان به آن دقت نکرده‌ایم اشاره کنند.

نیازهای فعلی تان را ارزیابی کنید:

زمانی بگذارید تا متوجه شوید نه تنها از چه چیزهایی لذت می‌برید بلکه راه‌حلی که می‌تواند به حل مشکلاتتان کمک کند را نیز پیدا کنید.

آیا در محیط کاری تان چیزی عوض شده است که بر روی رضایت شغلی تان اثر گذاشته باشد؟

آیا مشکلات شما قابل برطرف شدن هست؟

آیا کسلی شده‌اید و یک چالش جدید می‌خواهید یا فشار کاریتان زیاد است؟

آیا در محل کارتان مورد زورگویی قرار گرفته‌اید؟

به جای ترک موقعیت کاری شما می‌توانید صدای خود را

به گوش مدیر مورد نظر برسانید. به راحتی با بحث در

مورد استفاده بهتر از زمان و تعهدات خود به شرکت می

توانید به تغییر تجربه همگی کمک کنید. اگرچه در تنظیم

برنامه هفتگی ممکن است مسئولیت‌های بیشتری بر

عهده بگیرید اما یک گفتگوی کوتاه می‌تواند اثرات

وسعی بر روی کار شما داشته باشد.