

VINF 06:30:00 10-02-2015

AM1401VI.003 06:30

работодатели - социална отговорност - психолог - интервю

Психолог: Нужно е работодателите да помислят за цялостно обгрижване на служителите си, а не "на парче"

София, 10 февруари /Екатерина Панова, БТА/

Социалната отговорност на работодателя се проявява, когато се погрижи най-напред за служителите си, а след това за дръвчета или друго, каза в интервю за БТА Боян Страхилев, психолог, психотерапевт и основател на център за психологически изследвания и консултиране.

По думите му хората в България са изложени на всекидневен силен стрес, както и на непрекъснато изискване за повишаване на представянето им в работния процес. Работодателите трябва да знаят, че много здравни проблеми възникват въз основа на психологически дискомфорт, стрес и вместо да се справят с последствията, е по-добре да създадат условия, така че да не се стига до тях, отбеляза психотерапевтът. Редица изследвания показват, че вследствие на психологически дискомфорт, стрес или бърнаут синдром служителите развиват няколко типа неефективно поведение.

Ето защо според Боян Страхилев е добре работодателите да започнат да се интересуват малко повече от своите служители. "Нужно е работодателите да спрат да мислят "на парче", а да помислят за цялостно обгрижване на своите служители", подчерта психотерапевтът. По думите му сега работодателите следват единствено изисквания по закон, свързани с трудовата медицина, а психологическата грижа въобще липсва. Чуждият опит в тази сфера показва, че в САЩ и Европа работят независими консултантски центрове, които подпомагат психологическите процеси в компаниите. Те са независими, за да не може ръководството на дадена компания да влияе върху тях, отбеляза Боян Страхилев. Тези консултантски центрове предлагат т.нар. Програма за подпомагане на служители. Този тип програми са най-разпространени в САЩ и Канада, където над 95 процента от фирмите ползват такива услуги.

В България Програмата за подпомагане на служители е съвсем нова като услуга и работодателите тепърва започват да се

запознават с нея. Вече има няколко български компании, които я ползват, каза Боян Страхилов. Той обясни, че Програмата за подпомагане на служители се плаща от работодателя и е безплатна и конфиденциална за служителите. Тя предлага психологическо консултиране чрез фокусирана към решения кратка терапия, коучинг на мениджъри и служители, информационни услуги, правно консултиране, финансови консултации, мениджърско насочване, кризисни интервенции при инциденти, разказа психотерапевтът. Той допълни, че се предоставя специален телефонен номер, който служителите могат да ползват денонощно.

Ползите от този вид програми е, че се спестяват отсъствията от работа, разходи за болнични, намалява се стресът на работното място, повишават се мотивацията и ефективността на служителите. Създава се чувство за общност и по-добро емоционално здраве в компанията. Програмата помага на служителите да дефинират и преодолеят личните трудности или свързани с работата проблеми, както и да постигнат баланс между работа и личен живот. "Човек има нужда да провери дали е на прав път за много неща от живота си. Не е нужно да стига до големи проблеми, за да се обръща към психолог", отбеляза Боян Страхилов.

По думите му служителите в България, които вече ползват услугата, я приемат много добре. Програмата за подпомагане на служители всъщност излиза по-евтино за работодателите, отколкото наемане на психолог на щат, каза Боян Страхилов.

Програмата за подпомагане на служители ще бъде представена на изложение в София на 11 февруари в хотел "Хилтън".

Следва пълният текст на интервюто:

Въпрос: Все повече се говори за стреса на работното място. Какво могат да направят работодателите, за да подпомогнат служителите си?

Боян Страхилов: Добре е работодателите да започнат да се интересуват малко повече от своите служители. Социалната отговорност на работодателя се проявява, когато се погрижи най-напред за служителите си, а след това за дръвчета или друго. Т.е. необходимо е работодателят да помисли кой е този, който му носи добавената стойност.

В наши дни хората в България са изложени на всекидневен силен стрес, както и на непрекъснато изискване за повишаване нивото на представяне, продуктивност и отдаденост към организацията и работния процес. Нужно е работодателите да спрат да мислят "на парче", а да помислят за цялостно обгрижване на своите служители. Сега работодателите основно следват изисквания по закон, свързани с трудовата медицина и толкоз. Психологическата грижа въобще липсва от страна на работодателя. Въпросът тук не е до пари, а до начин на мислене. Работодателите трябва да знаят, че много здравни проблеми, болести възникват въз основа на психологически дискомфорт, проблеми, стрес и т.н. Не е въпросът да се справяме с последствията, а да създадем условия, така че да не се стига до тях. Защото има много изследвания, които показват, че вследствие на психологически дискомфорт, стрес или бърнаут синдром се развиват няколко типа неефективно поведение на служителите - директни отсъствия, индиректни отсъствия, неефективна присъственост /присъства, но не работи/. Има неефективни поведения, които създават хаос в работния процес и смущават работата на останалите и т.н..

Въпрос: Какъв е чуждият опит в сферата на психологическата грижа за служителите?

Боян Страхилов: В САЩ и Европа има независими консултантски центрове, които подпомагат психологическите процеси в организациите. Те са независими, за да не може ръководството на дадена компания да влияе върху тях. Най-неефективният вариант е психологът да бъде назначен на психологическа длъжност директно от работодателя. В този случай психологът става агент на работодателя и никой от служителите няма да тръгне да си разрешава проблемите чрез него, защото се развива подозрение, че работодателят ги дебне. И затова психологическата подкрепа трябва да се предоставя от външна организация, институция или център, който да бъде независим. Тези независими консултантски центрове предлагат т.нар. Програма за подпомагане на служители /ППС/. Този тип програми са най-разпространени в САЩ и Канада, където възникват през 70-те години. Там над 95 процента от фирмите ползват такива услуги, включително и държавни фирми. В Европа процентът е малко по-малък, защото в някои държави подобни услуги се осигуряват чрез здравноосигурителната система.

Въпрос: Какво представлява Програмата за подпомагане на служителите?

Боян Страхилов: Програмата за подпомагане на служители се предоставя от външен независим консултантски център, с който компанията сключва договор за конкретни услуги. Услугата се плаща от работодателя. Тя е безплатна и конфиденциална за служителите. Програмата за подпомагане на служители предлага много широк кръг услуги - психологическо консултиране чрез фокусирана към решения кратка терапия - лице в лице, по телефона или чрез интернет платформа; коучинг на мениджъри и служители; информационни услуги; правно консултиране /с изключение на трудово законодателство, за да няма конфликт на интереси с работодателя/; финансови консултации; мениджърско насочване; кризисни интервенции - работа на място в организацията при инциденти. Има възможност и за други в зависимост от нуждите на организацията.

За ефективността на програмата е необходима подкрепа на мениджмънта в компанията и на отделите "Човешки ресурси", "Вътрешна комуникация" или други, които се грижат за различните придобивки на служителите. Тези отдели трябва да работят много близко със съответния консултативен център, който предлага услуги по Програмата за подпомагане на служители. Служителите научават чрез своите отдели за начина, по който могат да стигнат до такъв център. Обикновено се предоставя специален телефонен номер, който те могат да ползват денонощно. След първоначалния разговор служителите се насочват към конкретен специалист.

Въпрос: В каква степен Програмата за подпомагане на служители е позната в България?

Боян Страхилов: Услугата е непозната тук, защото е нова за България. Досега има няколко български работодатели, които ползват услугите и други, които проявяват интерес към програмата. Тя е позната на българските филиали на чужди фирми, които я имат на глобално и локално ниво.

Въпрос: Какви са ползите за работодателите, служителите и организацията от ползването на Програмата за подпомагане на служители?

Боян Страхилов: Спестяват се отсъствията от работа, разходи за болнични, тъй като хората решават проблемите

си по-бързо и са на работното си място. Тази програма е насочена и е много силна при видоизменяне на поведението в организацията, т.е. за развиване на по-продуктивни поведения. Намалява се стресът на работното място, повишава се мотивацията, лоялността на служителите, ефективността и представянето им. Създава се чувство за общност и по-добро емоционално здраве в компанията. Има по-добра реадaptация на работното място след отсъствия по болест, майчинство и др.

Чрез добрата социална политика на компанията се запазват ключовите кадри, а и работодателите изграждат имидж на социално отговорни. С факта на сключване на договор за тази услуга работодателят изпраща послание на служителите си - това е нещо, което върши работа, полезно е, ползвайте го. Второто нещо, което работодателят казва, е - не ме интересува кой от вас ще го ползва, затова е и конфиденциално и доброволно.

Работодателят не задължава. Служителят сам решава, той може сам да се убеди, че нещо е полезно само, след като го пробва. Добре е хората да ползват тези услуги, за да се убедят, че има смисъл.

Програмата за подпомагане на служители е създадена да помогне хората да проумеят, дефинират и преодолеят личните трудности или свързани с работата проблеми, да постигнат баланс между работа и личен живот. Когато ползваш специализирани услуги от този вид, винаги е по-добре, защото имаш подкрепа и не разсъждаваш сам. Човек има нужда да провери дали е на прав път за много неща от живота си. Не е нужно да стига до големи проблеми, за да се обръща към психолог. Той може да дискутира нещата със специалисти във фокусираната към решения психология преди да се забатачил безкрайно.

Въпрос: Как служителите в България приемат тази нова услуга?

Боян Страхилев: Приемат я много добре. Тези, които вече веднъж са я ползвали, се обаждат повторно. Но, за да заработи такава програма са нужни две-три години, защото ние създаваме нова нагласа, ново мислене, ново отношение. Създаваме нов вид удобство за служителите. Хората трябва да разберат първо, че работодателят се грижи и по този начин за тях, т.е. има по-глобална грижа за служителя си, не е само на парче - например ваучери за храна, медицинско обслужване. В началото броят на обажданията е по-малък, защото хората трябва да свикнат с тази услуга, те свикват, имат нужда да добият доверие и да

убедят себе си, че това е нещо смислено. Смесът на такава услуга е да е дългосрочна, поне за 2-3 години.

Въпрос: Скъпа ли е тази услуга за работодателите?

Боян Страхилов: Не. В пъти по-евтина е от 60-те лв. на месец за ваучери за храна например. ППС всъщност излиза по-евтино за работодателите, отколкото наемане на психолог на щат. Програмата има голямо бъдеще в България и ще се развие рано или късно и у нас. От полза за работодателите и служителите е това да стане по-рано.

/AM/