

Организационный уровень профилактики стресса и повышения психоэмоционального благополучия

Рекомендации



Бизнес работает и развивается в постоянно изменяющейся среде, каждый день сталкиваясь с новыми вызовами. Чтобы достичь успеха и оставаться эффективной организацией, необходимы лучшие сотрудники, которых нужно не только найти и привлечь, но и поддерживать их ресурсное состояние и мотивировать.

МОКСП (международная организация корпоративных социальных программ) помогаем компаниям эффективно организовать HR-процессы, связанные с социальным пакетом, здоровьем и благополучием работников.

СОДЕРЖАНИЕ

АКТУАЛЬНОСТЬ

Диалог с работниками	5
Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте	6
Проведение Дня / Недели / Месяца психоэмоционального здоровья	7
Линия психологической поддержки работников (Employee Assistance Program (EAP)).....	8
Комната психоэмоциональной разгрузки	8
Проведение обучения стресс-менеджменту с использованием геймификации на базе мобильных платформ.....	9
Проведение стресс-ассессмента на рабочем месте.....	9
Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ (социальный маркетинг)	10
Мероприятия по повышению финансовой грамотности работников.....	11
Повышение устойчивости работников к стрессу	11
Профилактика утомляемости.....	12
Мероприятия по волонтерской деятельности	13

ПРИЛОЖЕНИЕ

1. Индивидуальные программы профилактики стресса и повышения психоэмоционального благополучия

1.1. Симптомы стресса	14
1.2. Когнитивные искажения.....	15

2. Пути преодоления стресса

2.1. Для медицинских работников и других специалистов, непосредственно находящихся в условиях риска.....	17
2.2. Для родителей.....	18
2.3. Симптоматический опросник самочувствия (СОС).....	20

АКТУАЛЬНОСТЬ

Психозэмоциональные факторы являются не только факторами риска нарушений здоровья, но и определяют уровень производительности труда. Согласно отчету «European Risk Observatory Report», опубликованному в 2009 году, от 50 до 60% случаев абсентеизма (отсутствия работника на рабочем месте) связано с высоким уровнем стресса на работе.



Влияние стресса на уровень здоровья работников зависит от многих факторов. Достоверно известно, что высокий уровень распространенности психозэмоциональных факторов может приводить к ухудшению здоровья работников, психическим и поведенческим расстройствам, профессиональному выгоранию, депрессии, а также к сердечно-сосудистым заболеваниям и заболеваниям опорно-двигательного аппарата. Все больше научных данных подтверждает, что психические расстройства, выгорание и стресс негативно сказываются на вероятности возникновения несчастных случаев и получения травм на рабочем месте.

Психосоциальные факторы риска на рабочем месте (высокие требования, низкий контроль рабочего процесса и др.) также влияют на увеличение распространённости факторов риска хронических неинфекционных заболеваний (чрезмерного потребления алкоголя, курения, неправильного питания). Также, по данным исследования, проведенного в 2016 году в США, более 60% сотрудников рассматривали вопрос о смене работы по причинам стресса на рабочем месте.

Забота о благополучии работника на рабочем месте и вне его является элементом риск-менеджмента в области управления персоналом, которое позволяет существенно снизить издержки работодателя.

В период сильных социальных и эмоциональных потрясений работодатель может помочь работникам снизить уровень стресса и, тем самым, минимизировать вероятность возникновения негативных последствий чрезвычайного события.

Далее приведены рекомендации по работе со стрессом в организации, включающие мероприятия на корпоративном и индивидуальном уровне, с учетом лучших практик и практик из модельных программ укрепления здоровья работающих Министерства здравоохранения Российской Федерации.

ДИАЛОГ С РАБОТНИКАМИ

ЦЕЛЬ. Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки. Снижение уровня тревожности и стресса у работников и членов их семей.

Работодатель играет значительную роль в жизни работников и их семей. В период острых социальных и эмоциональных потрясений, эпидемических угроз важно продолжать поддерживать диалог с работниками, информировать их о планах по преодолению возникшей неблагоприятной ситуации, показать людям (а не просто сказать им), что они действительно важны. Это может быть сделано в форме широкого обсуждения или коммуникации один на один, как очно, так и в онлайн-режиме.

Важно обязательное реагирование на вопросы и проблемы работников. Формирование централизованной системы учета вопросов и ответов поможет выявить закономерности в поднятых проблемах и работать с новыми возникающими вопросами, а также оперативно отвечать на возникающие повторные вопросы.

Использование лидеров общественного мнения из числа работников, а также привлечение профсоюзных организаций для информирования работников о текущей ситуации и принимаемых работодателем мерах по ее разрешению позволит повысить уровень доверия к информации, скорость ее распространения.

Использование всех средств коммуникации, включая социальные сети, внутрикорпоративные и местные СМИ, дни информирования, пресс-релизы, информационные плакаты и брошюры, позволит повысить уровень охвата работников.



ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ:

Приблизительный список тем для обсуждения с рабочими коллективами:

- проведение линейными руководителями дискуссий с работниками о способах выполнения рабочих задач, обсуждение адекватного уровня рабочей нагрузки (возможность влиять на рабочий процесс);
- вопросы создания здорового рабочего окружения, позволяющего повысить производительность труда, создание условий для взаимной поддержки (эргономика рабочего места, перерывы, соблюдение гигиенических норм и др.);
- повышение осведомлённости работников по вопросам профилактики агрессии, насилия, принуждения на рабочем месте, а также «буллинга» и домогательств;
- возможности введения гибкого графика на рабочем месте;
- внедрение стандартов психологического благополучия на рабочем месте;
- противоэпидемические мероприятия и важность соблюдения противоэпидемического режима;
- результаты деятельности, перспективы, планы развития и вызовы, стоящие перед подразделением/организацией/холдингом (группой компаний).

ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ И «ЛИДЕРОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ» НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

ЦЕЛЬ. Повышение информированности работников относительно психоэмоциональных факторов риска, а также повышения устойчивости к стрессу, формирование навыков копинга¹, навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда у линейных руководителей, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.



ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ:

Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия включают:

1. Обучение работников по программам (очно/дистанционно): управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики.

2. Обучение работников, интересующихся ЗОЖ, по программам лидерства в ЗОЖ и психологического благополучия, включающим основы первой психологической помощи при депрессии, тревожных состояниях, психотических расстройствах, проблемах при употреблении психоактивных веществ, панических атаках, агрессивном поведении на рабочем месте, а также основы профилактики аддитивных расстройств².

3. Обучение линейных руководителей по программам управления производительностью труда и благополучием подчиненных, включающим обучение моделям повышения осознанности и позитивного лидерства.

Для проведения образовательных мероприятий целесообразно использовать обеденное время (формат «обучение в обеденный перерыв» в течение 30-40 мин.), а также технологии дистанционного обучения.

¹ Копинг - это действия человека, направленные на то, чтобы справиться со стрессом. Понятие объединяет когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии, которые используются, чтобы совладать со стрессами, и, в общем случае, с психологическими трудными ситуациями обычной жизни.

² Ощущаемая человеком навязчивая потребность в определённой деятельности, например, в приеме лекарств, курении, наркомании, а также психологические зависимости, например, поведенческие, примерами которых могут служить интернет-зависимость, игромания, шопоголизм, психогенное переедание и т. п.

ПРОВЕДЕНИЕ ДНЯ / НЕДЕЛИ / МЕСЯЦА ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ

ЦЕЛЬ. Повышение информированности работников о психосоциальных факторах риска, а также формирование культуры здорового образа жизни в организации. Как правило, Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья включают несколько основных частей: оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.), обучение (семинар или мастер-класс) и индивидуальные консультации (профилактическое консультирование).

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ:

Дни / Недели / Месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие на территории организации. Для проведения мероприятия используются переговорные комнаты, актовые-залы или конференц-залы. Перед проведением мероприятия за 4-6 недель проводится коммуникационная кампания с целью вовлечения работников в программу. Ориентировочное количество участников в течение дня составляет 100-120 человек. Время отвлечения работника от профессиональных обязанностей составляет около 30 минут.

Задачами мероприятия являются: оценка уровня психоэмоционального здоровья коллектива, информирование работников об основах психоэмоциональной гигиены, обеспечение доступности консультации и поддержки психолога, формирование навыков управления стрессом, профилактики профессионального выгорания и депрессии.

Оздоровительное тестирование работников включает системы для анализа психоэмоционального и вегетативного напряжения, скорости реакции, концентрации внимания, вариабельности сердечного ритма; функциональные исследования, направленные на определение функцио-

нального состояния организма человека, индивидуально-типологических особенностей личности, функциональных резервов нервной и других систем организма; анкеты для оценки дистресса, эмоционального выгорания или депрессии. Для консультирования работников приглашаются врачи-психотерапевты, психологи.

При проведении Дня здоровья важно обращать внимание работников на то, по каким вопросам работники могут получать консультации, а также на то, что консультирование является анонимным и соблюдается политика конфиденциальности.

Во время проведения Дня здоровья целесообразно проводить образовательные мероприятия.

Примерные образовательные мероприятия (семинары или мастер-классы) на Дне здоровья:

- Как победить беспокойство и стресс на работе.
- Горе и потеря: как пережить потерю в жизни.
- Позитивная психология: использование силы счастья, осознанности и внутренней силы.
- Простые изменения, большие награды: простое руководство для счастливой жизни.
- Управление стрессом.
- Преодоление депрессии.
- Синдром хронической усталости и его профилактика.
- Здоровый сон и управление утомляемостью.
- Основы профилактики джетлага³.

Персонал, проводящий консультирование на рабочем месте, должен быть обучен методам мотивационного консультирования, когнитивно-поведенческой терапии и моделям изменения поведения.

По итогам мероприятия целесообразно оценивать его эффективность с использованием опросников.

³ Десинхронизация циркадных ритмов человека из-за быстрой смены часовых поясов при перелетах в другие регионы/страны



ЛИНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ (EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM (EAP))

ЦЕЛЬ. Помощь работникам в кризисной ситуации.

Линия позволяет получить своевременную круглосуточную консультацию от специалиста по вопросам психологического благополучия.

Для получения психологических консультаций работники связываются с кол-центром/онлайн-оператором, который перераспределяет обращение на профильного специалиста (психолога). Психолог подготовлен по специализированной образовательной программе (на основе подходов когнитивно-поведенческой терапии), позволяющей специалисту оказывать экстренную психологическую помощь, при необходимости проводить очные встречи.

Для продвижения линии психологической поддержки среди работников целесообразно проводить коммуникационную кампанию и использовать информационные материалы: плакаты, визитки, брошюры, электронные материалы (презентации для корпоративного портала), тематические семинары. Целесообразно использовать информацию о бесплатных линиях психологической помощи, предоставляемых на федеральном уровне, на уровне регионов.

КОМНАТА ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОЙ РАЗГРУЗКИ

ЦЕЛЬ. Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и как результат - повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

Комната психоэмоциональной разгрузки – отдельное помещение, оснащенное современным оборудованием для профилактики и коррекции неблагоприятных психофизиологических состояний, устранения психоэмоциональных рисков у работников.

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ:

Утомляемость работников на рабочем месте приводит к снижению производительности труда, уменьшению когнитивных возможностей работников, повышению восприимчивости к стрессу, росту числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

Примерные требования к комнате психоэмоциональной разгрузки:

- **Помещение** от 20 м² (2 м² на человека, высота помещения 3.2–3.8 м, не более 150 м от рабочей зоны).
- **Аудио-визуальные эффекты** психологического воздействия (музыкальная терапия и др.).
- **Специализированное оборудование** (ультрафиолетовые лампы, аромалампа, «капсула сна» и др.).
- **Методические материалы** (плакаты, листовки, комплексы упражнений).
- **Мебель** (массажные кресла и др.).

ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТУ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ГЕЙМИФИКАЦИИ НА БАЗЕ МОБИЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ

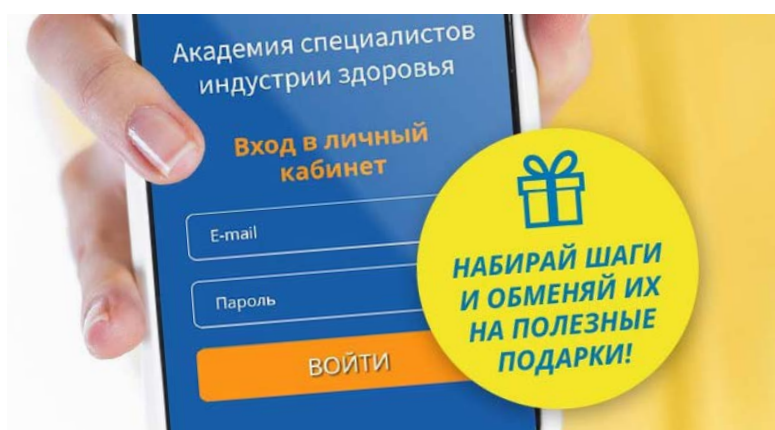
ЦЕЛЬ. Формирование навыков управления психоэмоциональным благополучием (навыки и привычки медитации, осознанности, использование инструментов когнитивно-поведенческой терапии) и здорового образа жизни (уровень физической активности), повышение стрессоустойчивости работников.

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ:

Выделяют 4 основные направления Школы благополучия в зависимости от формируемых навыков у работников: физическое (уровень физической активности, навык контроля показателей здоровья), психоэмоциональное (навык аутогенной тренировки, медитации), социальное (навык преодоления конфликтов), финансовое (навык преодоления стресса, связанного с финансовой нестабильностью).

В Школе психоэмоционального благополучия может участвовать любой работник организации, имеющий в персональном пользовании смартфон или компьютер. Существуют два формата участия в Школе: индивидуальное и групповое. Школа благополучия подразумевает соревновательный компонент, который возникает за счет набора баллов (количество пройденных шагов, просмотр образовательного контента, вебинаров, выполнение домашних заданий). Победа в индивидуальном соревновании обеспечивается формированием профилактического навыка за счет выполнения домашних заданий, в групповом – формированием навыка у всех членов команды. По итогам Школы благополучия награждаются все участники, выполнившие все домашние задания. Возможно проведение межкорпоративных школ благополучия⁴.

⁴ Примеры программ на базе мобильных платформ: «АСИЗ Ходьба», «Challenger», «Virgin Pulse», «Well One».



ПРОВЕДЕНИЕ СТРЕСС-АССЕССМЕНТА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

ЦЕЛЬ. Выделение группы психоэмоционального риска, формирование результат-ориентированных программ сохранения здоровья работников.

ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ:

Для мониторинга стресса на рабочем месте используются психологическое тестирование и физиологические исследования. Психологические исследования – опросы, проводятся с использованием сертифицированных компьютеризированных методов психологического тестирования или с применением бланковых методов сбора данных (с предварительным получением информированного согласия). При физиологических исследованиях применяется комплекс методов, позволяющий дважды, в начале и в конце рабочего дня, оценить функциональное состояние центральной нервной и сердечно-сосудистой систем работника.

Для оценки психосоциальных факторов на рабочем месте рекомендуется краткий вариант «Датской анкеты».

Примером лучшей практики является использование приложения «РИА Здоровье» (Программа оценки риска абсентеизма и презентеизма, мотивирующая работника на изменение поведения и предоставляющая анонимную статистику об образе жизни работников работодателю для построение эффективной программы укрепления здоровья).

ПРОВЕДЕНИЕ КОММУНИКАЦИОННОЙ КАМПАНИИ ПО ПОПУЛЯРИЗАЦИИ ЗОЖ (СОЦИАЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ)

ЦЕЛЬ. Обеспечение высокого уровня вовлечения работников в программы здорового образа жизни на рабочем месте.

Исследования показывают, что работники, которые ведут здоровый образ жизни, менее подвержены стрессу и депрессии. Вовлечение более 80% работников от ССЧ (среднесписочной численности) в программы ЗОЖ позволяет добиться максимального оздоровительного (уменьшение уровня абсентеизма, презентеизма) и экономического эффекта.



ОПИСАНИЕ. Для реализации результативных программ ЗОЖ на рабочем месте необходимо определить цель коммуникационной кампании (повышение устойчивости к стрессу, повышение удовлетворенности работников профессиональной жизнью и др.). Использование опросников или приложений по оценке риска здоровью позволяет выделить правильную целевую аудиторию (работники с психосоциальными факторами риска) и сформировать задачи коммуникационной кампании.

ЗАДАЧАМИ МОГУТ БЫТЬ:

Поведенческая задача (какие конкретные действия работники предпримут после проведения коммуникационной кампании, например, пройдут опрос или участвуют в «Дне психологического здоровья»);

Информационная задача (какие новые знания появятся у работников, например, знание о методах эффективного копинга на рабочем месте).

При проведении коммуникационной кампании важно ориентироваться на количественные показатели, а именно, какое количество работников изучит профилактический материал, примет участие в оздоровительных мероприятиях.

Высокоэффективные коммуникационные кампании учитывают препятствия к целевому поведению (например, участие в профилактических программах может потребовать потратить рабочее время на участие в оздоровительной акции, что может привести к переработке) и преимущества профилактического мероприятия (например, получение бесплатной консультации от узкого специалиста).

Для достижения целевого эффекта необходимо использовать несколько каналов коммуникации (желательно 2-3 вида), в том числе рассылку по электронной почте, оповещение работников на собраниях, использование корпоративных СМИ и др.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ РАБОТНИКОВ

ЦЕЛЬ. Снижение уровня стресса работников. Формирование у участника базового набора знаний для заботы о своем финансовом здоровье и безопасности.

ОПИСАНИЕ. Одним из наиболее распространенных источников стресса для работников являются вопросы, связанные с личными финансами и заработной платой⁵.

Для снижения уровня стресса, связанного с данными причинами, могут реализовываться следующие мероприятия:

- Обучающие семинары / вебинары / курсы по финансовой грамотности;
- Программы поддержки сотрудников по финансовым вопросам;
- Работа с финансовыми советниками / коучами;
- Информирование сотрудников по финансовым вопросам.

При этом программы должны отвечать следующим требованиям:

- Охватывать все вопросы финансового благополучия (комплексный подход);
- Не содержать продаж финансовых продуктов;
- Обеспечивать персонализированный подход как для организации, так и для работников.

⁵ Так, по данным исследования PWC, проведенного в 2019 году, 59% работников заявило, что финансовые проблемы являются основным источником стресса (<https://www.pwc.com/us/en/industries/private-company-services/library/financial-well-being-retirement-survey.html>).

⁶ <https://www.rosminzdrav.ru/news/2019/08/01/12153-podgotovlena-biblioteka-korporativnyh-programm-poukreplesheniyu-zdorovya-rabotayuschih-grazhdan>



ПОВЫШЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ РАБОТНИКОВ К СТРЕССУ

ЦЕЛЬ. Повышение у работников резистентности к стрессу.

ОПИСАНИЕ. Согласно «Корпоративным модельным программам «Укрепление здоровья работающих»⁶, разработанным Минздравом России, повысить устойчивость работников к стрессу могут программы физической активности и рационального питания, а также отсутствие вредных привычек у работников. Внедрение и контроль данных блоков в значительной степени поможет повысить резистентность к стрессовым факторам.

ПРОФИЛАКТИКА УТОМЛЯЕМОСТИ

ЦЕЛЬ. Профилактика утомляемости работников на рабочем месте и, как результат, повышение производительности труда, уменьшение восприимчивости к стрессу, уменьшение числа ошибок (риск аварий, травм на рабочем месте).

ОПТИМАЛЬНЫЙ РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

ОПИСАНИЕ. Для снижения уровня стресса достаточно организовать микроперерывы, в рамках которых работник имеет возможность для небольшой физической нагрузки (пятиминутной прогулки) или медитации. Введение микроперерывов может помочь снизить вероятность возникновения некоторых заболеваний, повысить уровень благополучия работников. Наиболее оптимально организовывать перерывы каждые 1-2 часа (ч. 1 ст. 109 ТК России).

Внедрение рекомендаций для работников по проведению «фитнес-брейков» для снижения стресса (прогулки, гимнастика для глаз, медитация, интеллектуальные игры), что поможет снизить утомляемость, повысить лояльность. При внедрении микроперерывов целесообразно использовать приложения для геймификации здорового образа жизни (например, «АСИЗ Ходьба» (платформа для построения комплекс-

ной программы укрепления здоровья и благополучия работника с использованием принципов геймификации, обучения, оценки риска, включающая компоненты нематериальной мотивации, корпоративных соревнований и постановки целей).

СОН.

ОПИСАНИЕ. Недостаток сна может влиять на настроение работников, вести к упадку сил, сложностям с концентрацией внимания. В случаях, когда работы производятся на тяжелой технике или сложных механизмах, недостаток сна может привести к авариям и серьезным травмам.

Регулярное недосыпание также увеличивает риск развития некоторых хронических заболеваний. Согласно отчету CDC (Центров по контролю и профилактике заболеваний США), **люди, которые спят менее 7 часов в сутки, имеют повышенный риск развития следующих заболеваний:**

- Ожирение.
- Болезнь сердца.
- Сахарный диабет.
- Инсульт.
- Депрессия.
- Артрит.
- Болезнь почек.

Программы, направленные на улучшение качества сна, становятся одними из наиболее распространенных в рамках программ здоровья и благополучия (well-being). Так, по данным исследования SHRM (крупнейшей ассоциации HR в мире), проведенного в 2019 году, четверть крупных работодателей США предлагает программу улучшения сна для работников, а к 2021 году половина крупнейших компаний планирует внедрить у себя такие программы.

Программы улучшения сна в основном реализуются через обучение работников подготовке к правильному сну, а также введению календаря, учету времени сна и установке «капсул сна» (устройств для сна во время рабочего дня).





МЕРОПРИЯТИЯ ПО ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЦЕЛЬ. Повышение уровня благополучия.

ОПИСАНИЕ. Многие организации реализуют волонтерские мероприятия в рамках корпоративной социальной ответственности (КСО). В большинстве случаев они направлены на оказание помощи незащищенным слоям населения, развитие экологических программ, проектов в области поддержки культуры.

При этом, по данным исследования Chief Executives for Corporate Purpose® (CECP)⁷, 78% работников, участвовавших в волонтерских мероприятиях, заявили о снижении уровня стресса.

Кроме того, участие в волонтерских мероприятиях, по данным того же исследования, показало:

- **70%** работников заявили о росте лояльности по отношению к организации;
- **61%** миллениалов предпочитает работать в организациях, реализующих волонтерские инициативы;
- **76%** волонтеров заявило, что они чувствуют себя здоровее и счастливее;
- **81%** волонтеров заявил, что повысился уровень доверия и взаимодействия с коллегами;
- **90%** организаций заявили о росте уровня вовлеченности работников.

⁷ <https://cecp.co/home/resources/giving-in-numbers/?tid=800>



1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПРОФИЛАКТИКИ СТРЕССА И ПОВЫШЕНИЯ ПСИХОЭМОЦИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

Вспышка COVID-19 послужила причиной стресса для многих людей. Страх и беспокойство по поводу возникновения заболевания становится причиной негативных эмоциональных реакций.

Стресс, связанный с распространением COVID-19, может включать:

- Страх и беспокойство о своем здоровье и здоровье родственников;
- Нарушения сна и пищевых привычек;
- Ухудшение состояния здоровья, обострение хронических заболеваний;
- Увеличение количества потребляемого алкоголя, табака и других психоактивных веществ.

На кого стресс воздействует сильнее?

Это взрослые (в т.ч. работающее население); дети; медицинские работники.

1.1. СИМПТОМЫ СТРЕССА:

Симптомы стресса могут включать физический, поведенческий, эмоциональный и когнитивный ответ.

Поведенческие реакции:

- Увеличение или уменьшение уровня энергии;
- Увеличение потребления алкоголя, табакокурения;
- Повышение уровня раздражительности, вспышки гнева;
- Проблемы со сном, невозможность расслабиться;
- Частые истерики;
- Повышенное беспокойство;
- Длительные периоды изоляции, избегание общения;
- Осуждение других людей;
- Проблемы с коммуникацией, нежелание слушать чужое мнение;
- Сложности предоставления или получение помощи от знакомых, родственников, коллег;
- Неспособность выражать радость, удовольствие от жизни.

Реакции тела:

- Симптомы нарушений желудочно-кишечного тракта;
- Головные боли;
- Потеря аппетита;
- Потливость;
- Беспричинный тремор или конвульсии.

Эмоциональные реакции:

- Тревожность или страх;
- Ощущение депрессии;
- Ощущение вины;
- Ощущение страха;
- Отрицание пандемии;
- Печаль.

Когнитивные реакции:

- Проблемы с запоминанием;
- Смущение;
- Проблемы с концентрацией;
- Сложность выбора.

1.2. КОГНИТИВНЫЕ ИСКАЖЕНИЯ:

Когнитивные искажения являются примером эволюционно сложившегося поведения. Некоторые из них выполняют адаптивную функцию, поскольку они способствуют более эффективным действиям или более быстрому принятию решений.

1. Сверхгенерализация (сверхобобщение, генерализация).

Из одного или нескольких изолированных случаев выводится общее правило или делается умозаключение, которое распространяется на широкий круг ситуаций.

Пример: мужчина после заболевания его соседа приходит к следующему выводу: «Я тоже заболел».

2. Произвольное умозаключение (произвольные заключения).

Человек делает необоснованные или противоречащие фактам выводы.

Пример: мать, которая все время проводит с ребенком в конце особенного трудного дня приходит к заключению «Я — ужасная мать».

3. Выборочное абстрагирование.

Человек делает вывод на основании детали, вырванной из контекста, при одновременном игнорировании другой, более существенной информации.

Пример: муж заметил, что его жена в гостях много времени разговаривала с мужчиной. Это вызвало ревность, которая основывалась на убеждении: «Моя жена меня не любит». Суть этого искажения состоит в том, что человек судит о том, кто он есть, по своим неудачам.

4. Туннельное зрение.

Туннельное зрение связано с выборочным абстрагированием. Люди воспринимают только то, что соответствует их настроению, хотя воспринимаемое событие может быть лишь частью гораздо более масштабной ситуации.

Пример: муж, который не видит ничего положительного, сделанного для него женой.

5. Преувеличение и преуменьшение.

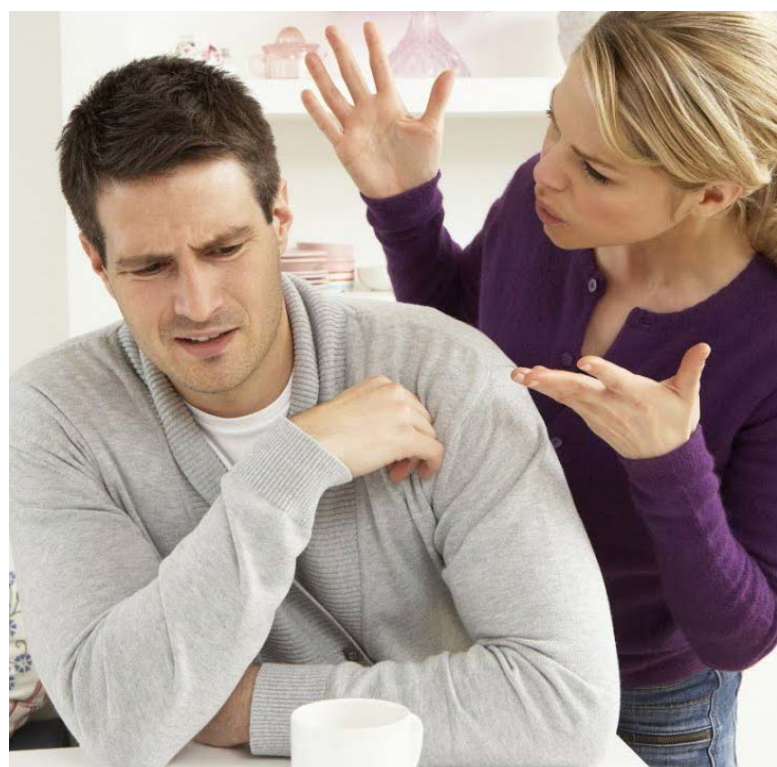
Неправильная оценка, рассмотрение себя, окружающих, конкретных событий или возможных их последствий как гораздо более или гораздо менее важных, значимых, сложных, позитивных, негативных или опасных, чем они есть на самом деле.

Пример преуменьшения: «Мне удалось выполнить эту работу, но это вовсе не означает, что я способный». Или: женщина с симптомами рака груди думает «Ничего страшного с моей грудью не происходит».

6. Персонализация.

Человек приписывает себе ответственность за поведение других или за определенные события или явления без учета более вероятных объяснений. Возможно, человек переоценивает степень, в которой события связаны с ним. Этот тип искажения может быть назван чрезмерной ответственностью. Это уверенность человека в том, что его ошибки и просчеты находятся в центре внимания окружающих.

Пример: человек видит идущего по противоположной стороне оживленной улицы знакомого, который не замечает его приветственного помахивания, и думает: «Я, должно быть, чем-то его обидел».



7. Дихотомическое мышление.

Речь идет о склонности мыслить крайностями, делить события, людей, поступки на две противоположные категории при отсутствии промежуточных значений.

Пример: «Возможны только полный успех или полное поражение», «люди только хорошие или только плохие».

8. Пристрастные объяснения.

Если отношения причиняют людям боль или радость, они склонны приписывать друг другу отрицательные/положительные чувства, мысли и действия.

Пример: один из партнеров объясняет возникновение семейных проблем плохим характером другого партнера.

9. Субъективная аргументация.

В основе субъективной аргументации лежит следующее ошибочное убеждение: если человек испытывает какую-то очень сильную эмоцию, эта эмоция оправдана. Это убеждение, что нечто правда только потому, что вы «чувствуете», по сути верите в это настолько сильно, что игнорируете или обесцениваете доказательства обратного.

Пример: «Мне многое удастся на работе, но я по-прежнему чувствую себя неудачником».

10. Наклеивание (навешивание) ярлыков.

Эта ошибка совершается на базе пристрастных объяснений. Наделение себя или окружающих безусловными, глобальными характеристиками без учета того, что доказательства могут не соответствовать глобальной оценке. Люди постоянно приклеивают отрицательные или положительные ярлыки к своим действиям или действиям другого. При этом они остро реагируют на ярлыки, как будто эти ярлыки являются реальными вещами.

Пример: учитель делает вывод, что определенный ребенок «хулиган», и в каждой краже или порче имущества обвиняет этого ребенка.

11. Чтение мыслей.

Уверенность человека в том, что он знает мысли, чувства, мотивы окружающих или окружающие способны знать о его мыслях. При этом человек отказывается принимать во внимание другие, более вероятные возможности.

Пример: «Он думает, что я ничего не смыслю в этой работе».

12. Долженствование (мышление в стиле «я должен»).

Наличие четкой непреложной идеи о том, какими должны быть и как должны вести себя другие люди и каким должно быть собственное поведение. Если ожидания не оправдываются, человек воспринимает это как неудачу.

Пример: «Я должен во всем добиваться успеха».

13. Когнитивный сдвиг.

Речь идет о базовом изменении, которое происходит в мышлении работников. По мере формирования эмоционального расстройства у работников нарушается восприятие определенной информации.

Например, в случае тревожного расстройства, в фокусе оказывается «опасность», поэтому человек приобретает повышенную восприимчивость к опасным стимулам.

2. ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССА

Ограничение информации

Установите лимиты по чтению и просмотру видео о пандемии. Выберите информацию, которой можно доверять, не читайте желтую прессу. Контролируйте время, проведенное в социальных сетях.

Релаксация (медитация, глубокое дыхание, хобби, чтение, слушание музыки, общение).

Формирование устойчивости к стрессу (сбалансированное питание, физическая активность, достаточное количество сна, ограничение потребления алкоголя).

Социальная поддержка (взаимная поддержка со стороны друзей, членов семьи).

Внешние ресурсы (психолог, линия психологической поддержки).

2.1. ДЛЯ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И ДРУГИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО НАХОДЯЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ РИСКА

Специалисты, осуществляющие работу в условиях риска, берут на себя большую ответственность, которая, с одной стороны, высоко лично вознаграждается, но, с другой стороны, может угрожать жизни и здоровью, что может негативно сказываться в том числе на психологическом здоровье работников и приводить к неумышленному вреду. Специалисты должны уметь справляться с возложенной на них ответственностью, предотвращать развитие профессионального выгорания и управлять стрессом до развития декомпенсации, что позволит справиться с нагрузкой и более эффективно восстановиться после периода пандемии.

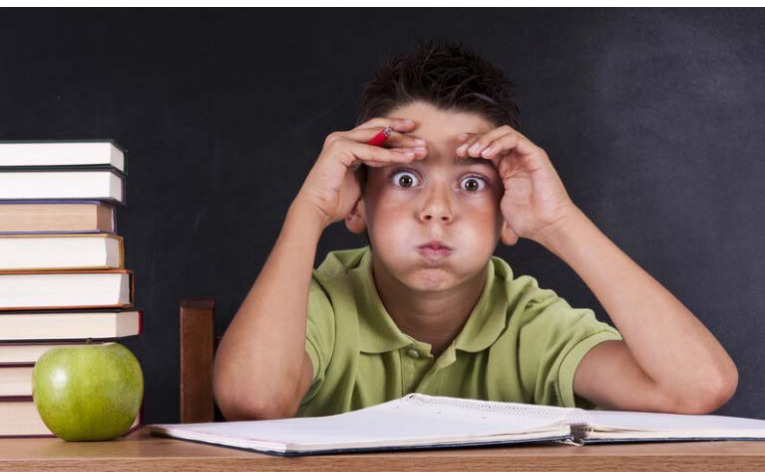
Лучшее время для профилактики стресса – время до развития травмирующего события.

Одна из лучших практик в данном направлении - формирование персонального плана по противодействию стрессу.



Основные принципы профилактики:

- четко знаете выполняемые функции (будьте уверены в том, что вы делаете, что вы правильно используете защитные средства);
- поддерживайте ЗОЖ;
- используйте навыки управления стрессом (знайте ваши симптомы стресса, вовлекайте коллег в управление стрессом, они со стороны могут вам помочь и подсказать);
- идентифицируйте основные стрессоры, с которыми вы можете столкнуться во время оказания помощи;
- создавайте поддерживающую культуру, которая позволит вам справиться со стрессом;
- используйте мини-перерывы для восстановления;
- выберите практики, которые безопасно помогут повысить сопротивляемость стрессу (ходьба, прослушивание музыки и др.);
- поддерживайте здоровый сон для восстановления;
- подготовьте родственников и домочадцев к возможным рискам, защитите дом от потенциальной угрозы;
- продумайте коммуникационный план для удаленного общения с семьей;
- используйте возможности вашего рабочего места и программ укрепления здоровья (используйте линию психологической поддержки, комнаты отдыха и релаксации).



2.2. ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

Дети и подростки также подвержены стрессу, как и взрослые они могут специфично реагировать на психотравмирующие события.

Симптомы стресса:

- избыточный плач и раздражение у детей;
- возврат к поведению, которое они переросли;
- избыточные грусть и беспокойство;
- неправильное питание;
- ухудшение успеваемости;
- нарушение концентрации;
- избегание активности, которая ранее была очень интересна;
- необъяснимая головная и другая боль.

Пути поддержки детей:

- разъяснить детям информацию о COVID-19;
- успокоить детей, что они в безопасности. Объяснить им, что это нормально испытывать печаль. Рассказать детям, как вы справляетесь с стрессом;
- ограничить просмотр детьми и подростками социальных сетей и новостей по теме COVID-19;
- стараться поддерживать рутинную деятельность;
- быть примером.

Техники преодоления стресса

- Брюшное дыхание
- Медитация
- Формирование окружения
- Благодарность.
Выражение благодарности позволяет людям чувствовать себя более позитивными, строить более позитивные отношения и быть здоровее
- Управление стрессом через журнал.
Большинство людей испытывает негативные эмоции, такие как страх, зависть, вина, огорчение и др. Один из способов справиться с ними – описать их на бумаге, ведя журнал ваших эмоций
- Когнитивно-поведенческие техники.
Остановитесь, когда вы чувствуете себя под воздействием стресса. Скажите «Стоп», что позволит вам посмотреть на ситуацию со стороны.

Вдохните. Сделайте 3 глубоких вдоха, которые помогут вам убрать мышечное напряжение и посмотреть на ситуацию со стороны.

Проанализируйте ситуацию. Задайте себе несколько вопросов: «Что я могу сделать, чтобы разрешить данную ситуацию?». Выберите: «Решить проблему». «Принять проблему». «Изменить свое мышление о проблеме».

Здоровый сон

Расслабляющий ритуал (ближе ко времени сна слушайте успокаивающую музыку, примите теплую ванну, сделайте легкую растяжку, прочитайте бумажную книгу или журнал).

Придерживайтесь графика. Ложитесь спать каждый день в одно и то же время. Используйте дневной сон. Если вы хотите спать дольше ночью, короткий дневной сон может негативно сказаться на длительности ночного сна, но, если вы страдаете бессонницей или нарушениями ночного сна, дневной сон сможет вам помочь. Желательно спать днем сразу после обеда, если вы будете спать позже, ваш сон будет более глубоким, что может привести к проблемам с засыпанием. Оптимальная продолжительность дневного сна - не более 40 минут.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Заведите дневник качества сна (если вы будете записывать ваши действия, включая физическую активность, просмотр телевидения, использование компьютера, стрессовые события, то сможете определить их влияние на качество вашего сна; стоит записывать также ощущения после пробуждения).

Избегайте потребление кофеина (кофеин и его аналоги содержатся в кофе, чае и некоторых газированных напитках).

Не употребляйте алкоголь (алкоголь помогает заснуть быстрее, при этом значительно ухудшается качество сна за счет подавления фазы быстрого сна. В 10% случаев алкоголь является причиной хронической бессонницы).

Не переedayте на ночь (старайтесь ужинать за 2-3 часа до сна).

Обратитесь за профессиональной помощью (если вы чувствуете прогрессирование вашего психического заболевания, а также в течение последних 2 недель ощущаете ухудшение настроения, когнитивных функций, ощущаете апатию).

Персональный план для борьбы со стрессом			
Пути контроля стресса	На этой неделе я попробую	Когда я буду это делать	Как я это буду делать
Идентификация симптомов стресса			
Идентификация когнитивных искажений Техники релаксации (дыхание, медитация, прогрессивная релаксация)			
Повышение устойчивости к стрессу (правильное питание, физическая активность, здоровый сон)			

2.3. СИМПТОМАТИЧЕСКИЙ ОПРОСНИК САМОЧУВСТВИЯ (СОС)

Инструкция: предлагаемый опросник выявляет особенности вашего самочувствия в данный период времени. Необходимо однозначно ответить на 42 вопроса: либо «да», либо «нет».

№	Утверждение	Да	Нет
1.	Меня мало интересуют окружающие меня люди и их жизнь		
2.	Я часто не могу избавиться от некоторых навязчивых мыслей		
3.	У меня часто меняется настроение		
4.	Меня укачивает в любом виде транспорта		
5.	Я плохо сплю и встаю с большим трудом		
6.	В одиночестве у меня часто появляются тоска или тревожные мысли		
7.	Я часто принимаю успокаивающие или стимулирующие средства		
8.	Как правило, меня утомляет общение с другими людьми, я стремлюсь к уединению		
9.	Я часто испытываю трудности в управлении своими мыслями и желаниями		
10.	Я не жду ничего хорошего в моей будущей жизни		
11.	Иногда у меня бывают головокружения или слабость в теле		
12.	Часто я долго не могу заснуть		
13.	Иногда я испытываю тревогу или страх на большой высоте		
14.	Обычно мне трудно отключиться даже от мелких конфликтов и текущих неприятностей на службе (на работе)		
15.	Мне приходится общаться со многими людьми, которые меня раздражают или выводят меня из состояния равновесия		
16.	Как правило, мне трудно сконцентрироваться на одном деле или действиях		
17.	Иногда я принимаю успокаивающие или возбуждающие средства		
18.	Меня укачивает в некоторых видах транспорта		
19.	По утрам я часто чувствую себя разбитым		
20.	Я опасаясь, что окружающие могут прочесть мои мысли		
21.	Иногда я принимаю снотворное		
22.	Физические упражнения и спорт меня не привлекают		
23.	В деловом общении я часто не успеваю сказать все, что хочу		
24.	У меня часто бывает плохое настроение		

№	Утверждение	Да	Нет
25.	Иногда меня беспокоят приступы одышки или сердцебиения		
26.	Я часто просыпаюсь по ночам		
27.	Иногда я испытываю тревогу или страх в темноте и в закрытых помещениях		
28.	Лучший способ решения сложного вопроса — «утопить» его в вине		
29.	После рабочей недели я предпочитаю отдыхать в одиночестве и без физических нагрузок		
30.	У меня бывают мысли, от которых мне трудно избавиться		
31.	Мое настроение часто меняется в течение дня без явных причин		
32.	Иногда у меня бывают приступы дрожи или жар		
33.	У меня бывают страшные сновидения		
34.	У меня бывают навязчивые страхи		
35.	После сильных стрессов я предпочитаю «забыться» и «отключиться» от всего		
36.	Физические упражнения редко дают мне бодрость и энергию		
37.	Часто я не могу упорядочить мои мысли и сконцентрироваться на главном		
38.	Мое настроение очень изменчиво и зависит от внешних обстоятельств		
39.	Иногда у меня возникают неприятные ощущения в разных частях тела		
40.	Иногда у меня бывают снохождения		
41.	Я постоянно испытываю тревогу и ожидаю неприятностей		
42.	Я постоянно принимаю успокаивающие или возбуждающие средства, чтобы нормализовать свое состояние и лучше приспособиться к жизненным обстоятельствам		

Обработка и оценка результатов.

Ответы «да» – 1 балл, «нет» – 0 баллов.

В соответствии с «ключом» подсчитываются суммы баллов по каждой шкале и общее количество набранных баллов – суммарный показатель невротизации.

До 15 баллов. Высокий уровень психологической устойчивости к экстремальным условиям, состояние хорошей адаптированности.

16–26 баллов. Средний уровень психологической устойчивости к экстремальным условиям, состояние удовлетворительной адаптированности.

От 27 баллов. Низкий уровень психологической устойчивости к экстремальным условиям, состояние плохой адаптированности.



info@perkbenefits.ru

+7(499) 638-26-22