



МЕДИЦИНСКИ УНИВЕРСИТЕТ – ПЛОВДИВ
ФАКУЛТЕТ „ОБЩЕСТВЕНО ЗДРАВЕ“
ЦЕНТЪР ЗА ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

ЛЕКЦИЯ №3


**ФАКТОРИ НА ЗДРАВЕТО И
РАБОТОСПОСОБНОСТТА И
ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ВЪЗДЕЙСТВИЕ
ВЪРХУ ТЯХ ЧРЕЗ ЗДРАВНОПРОМОТИВНИ
ДЕЙНОСТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Доц. д-р Стела Георгиева, дм

Работоспособност

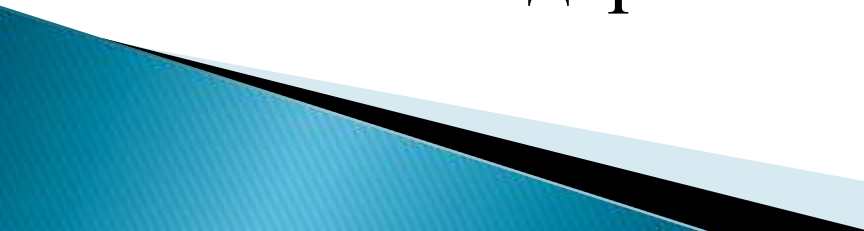
- ▶ **Работоспособността** е свойство на човека, което му позволява да извършва определена по вид, обем и качество професионална работа
- ▶ **Работоспособността** се определя от съвкупността на физиологичните и психологически процеси, при наличието на които дадена трудова дейност се извършва за известна продължителност от време с определена ефективност.

Работоспособност

- ▶ Работоспособността може да бъде нарушена
 - в различна степен (напълно или частично)
 - за различен период от време (временно или трайно)
 - поради различни причини (патологични или физиологични)
- 

Фактори на работоспособността

Основните фактори, които оказват въздействие върху индивидуалната работоспособност са:

- ▶ здравния и функционален капацитет
 - ▶ компетенциите
 - ▶ ценностите, нагласите и мотивацията
 - ▶ различни аспекти на работната среда - интензивност и организация на работата
 - ▶ стил на лидерство и др.
- 

ХОЛИСТИЧНА КОНЦЕПЦИЯ ЗА ЗДРАВЕТО

„Здравето е състояние на пълно физическо, психическо и социално благополучие, а не само отсъствие на болест или недъг“.

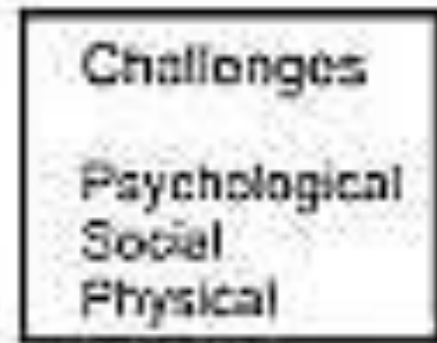
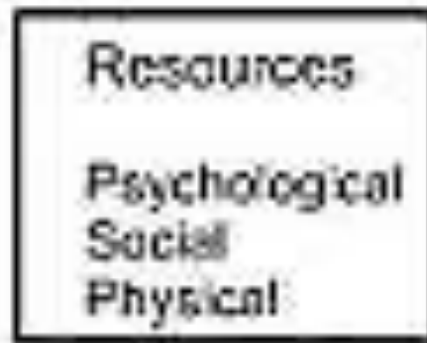
СЗО, 1948



ИЗМЕРЕНИЯ НА ЗДРАВЕТО

- ▶ **Физическо** - липса на соматично заболяване, оптимално функциониране на организма
- ▶ **Психическо** – равновесие между индивида и обкръжаващата го среда, добър самоконтрол, баланс между емоционалното и рационалното, способност за определяне на цели и работа за постигането им
- ▶ **Социално** – позитивна материална среда, позитивна човешка среда, професионална удовлетвореност, обществен авторитет

Definition of Wellbeing



ДЕТЕРМИНАНТИ НА ЗДРАВЕТО

модел на Dalgren и Whitehead, 1992



Компетенции

Централна тема за дискусия в областта на управлението и развитието на човешките ресурси

- ▶ комплексно владееене на специфични знания, умения и поведенчески модели в гъвкав план
- ▶ готовност на индивида ефективно да организира вътрешни и външни ресурси за постигане на целите и способността му да решава определен клас професионални задачи.

Компетенции

- ▶ Качества на личността, характеризиращи приноса за демонстриране на качествена работа
- ▶ Предпоставка за конкурентноспособност, благодарение притежанието на уникални ресурси
- ▶ Никога не са напълно придобити. Съществува условието да бъдат поддържани и придобивани отново и отново поради промените на работното място, наложени от техническия прогрес

Компетенции

Терминът компетенции обединява три понятия:

- ▶ **Знания** - резултат от усвояване на информация в процеса на учене (факти, принципи, теории, свързани с определена сфера)
- ▶ **Умения**
 - познавателни (логическо, творческо мислене)
 - практически (сръчност, използване на материали, уреди, инструменти)
- ▶ **Отношение, ценности, мотивация,** довеждащи до желание за постигане на добър резултат


Компетенции

- ▶ *Ключови компетенции* (базови, основни) - знания и умения, нагласи и оценъчни отношения, без които не е възможно осъществяването на дадена дейност, поведение, решение. Те осигуряват адаптивно поведение в различни ситуации.
- ▶ *Специфични, диференцирани компетенции* са свързани със знания, умения, нагласи и оценъчни отношения на личността за определена сфера. Те са предпоставка за качеството и прецизността на резултатите в дадена област.

Компетенции

- ▶ *Твърди компетенции* (технически) - правилата при тях са едни и същи, независимо от организацията и хората, с които работиш
- ▶ *Меки компетенции* (поведенчески, преносими)
 - Комуникативни умения
 - Работа в екип
 - Разрешаване на конфликти
 - Управление на времето
 - Справяне със стрес

Мотивация

- ▶ Мотиви от рационално естество – осъзнаване на ползата от извършваната работа
 - ▶ Мотиви от социалнопсихологическо естество – възможности за кариерно развитие, повишаване на авторитета в професионалната общност
 - ▶ Мотиви от морално естество – идеята за взаимопомощ, солидарност
 - ▶ Мотиви от икономическо естество
- 



Йерархия на потребностите

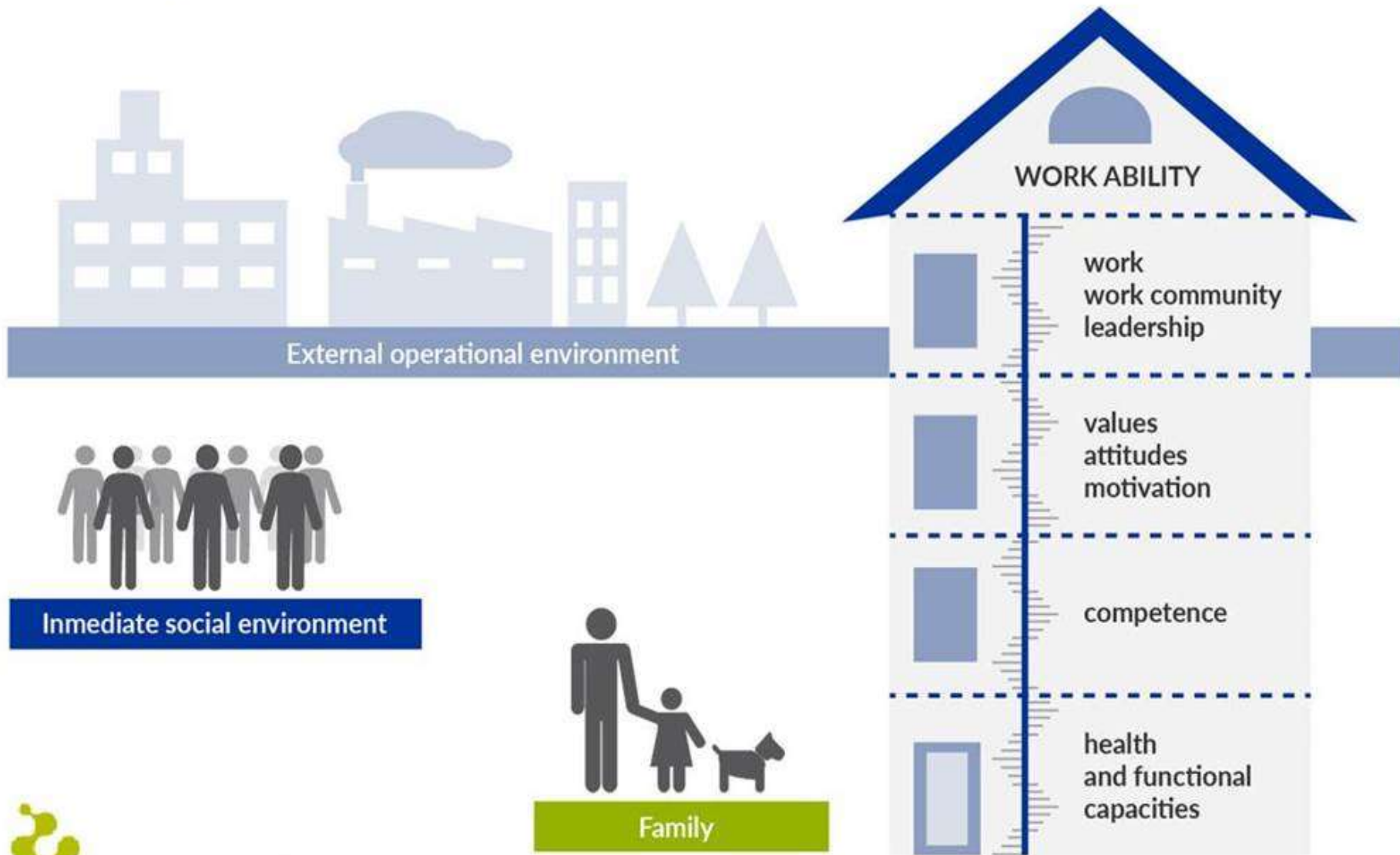


Модел на работоспособността

През 90-те години, след серия от проучвания в различни професионални и възрастови групи, от Хелзинкския институт по трудова медицина е създаден холистичен модел на работоспособността.


Този модел е атрактивно илюстриран като „**Work Ability House**“ и изразява идеята, че поради многомерния си характер, работоспособността се влияе от ресурсите на индивида, фактори, свързани с работата и околната среда.

Work ability house



Първият етаж (базисните възможности и способности за работа) се определя от здравния и функционален капацитет на индивида, възприемани в широк смисъл като физическо, психическо и социално благополучие.

Вторият етаж зависи от придобитите знания и умения за извършване на определена професионална дейност и тяхното непрекъснато повишаване и усъвършенстване



Третият етаж е свързан с ценности, отношение, фактори на мотивацията. Той зависи много от натрупания до момента опит, свързан с работата. Положителни събития, свързани с работата, подобряват мотивацията, отношението и нагласите за професионално развитие и обратно.

Четвъртият етаж е външния израз на състоянието на по-долните нива и отразява справянето с работата във всичките и измерения (вид, продължителност, интензивност, взаимоотношения с колегите, решаване на проблеми и други.


Четвъртият етаж определя стандартите за първите три етажа, така че те да са в състояние да отговарят на предизвикателства, които работата поставя пред работещия.

Ако ресурсите на индивида са в баланс с изискванията на работа, то работоспособността ще бъде добра. Ако здравето, компетентностите и отношението на работещия не са в съответствие с работата възможността за изпълняване на трудовите задължения ще се влоши или ще липсва.

Освен от индивидуалния капацитет (вътрешни фактори), работоспособността се влияе и от външни фактори:

- ▶ Близкото обкръжение – семейство, роднини, приятели, съседни
- ▶ Общите социални условия – най-външният слой е обществото, чиято инфраструктура и социални, здравни и професионални политики и услуги формират макросредата на работоспособността.


Основни предизвикателства

- ▶ Широко разпространение на социално-значими заболявания сред лицата в активна възраст
 - ▶ Ранно усвояване и широко разпространение на поведенчески рискови фактори
 - ▶ Нови и нарастващи рискове, свързани с работната среда
 - ▶ Промяна на демографските характеристики на работещите
 - ▶ Глобализиране на пазара на труда
- 

Основни предизвикателства

- ▶ Нови изисквания пред компетентностите на работещите
- ▶ Неспособност на българската образователна система да отговори на потребностите на пазара на труда
 - набляга се на преподаването на теоретични знания и се държи на тяхното възпроизвеждане
 - взаимодействието между образователните институции и работодателите за договаряне на стажове, обучения и практики като задължителна част от обучителния процес е на ниско ниво
 - липсва необходимата подготовка по отношение на бъдещото кариерно развитие на младите хора
 - изчерпване на квалифицираните кадри със средно техническо образование


Възможности за въздействие

- ▶ Създаване на фирмена политика за ограничаване на поведенческите рискови фактори и стимулиране на здравословен начин на живот
 - ▶ Повишаване на обема и качеството на здравните услуги за работещите
 - ▶ Адаптиране на производствената среда с възрастовите и функционални възможности на работещите
- 

Възможности за въздействие

- ▶ Хигиенен контрол на факторите на работната среда – шум, вибрации, запрашеност, радиация, токсични вещества
- ▶ Профилактика на умората и преумората чрез правилно нормиране на извършваната работа, съобразяване с денонощната, седмична и годишна динамика на работоспособността

Възможности за въздействие

- ▶ Създаване на условия за непрекъснато повишаване професионалните компетентности
 - ▶ Създаване на възможности за съвместяване на професионалния и семейния живот
 - ▶ Ефективно лидерство – избор на подходящ подход, ефективно управление на времето, превенция на “burnout syndrome”
- 

Заклучение

Холистичният характер на работоспособността обуславя необходимост от разнообразни мерки за нейното поддържане.

Промоция на здравето на работното място като концепция и ефективна практика включва многообразие от дейности и подходи, които обединяват усилията на работодателите, работещите и обществото за подобряване на здравето и благополучието на работещите хора.