



Опубликовано на Швейцария: новости на русском языке (<https://nashagazeta.ch>)

Как собрать здоровый коллектив – советы женеvских специалистов | Troubles psychiques et risque professionnel

Автор: Лейла Бабаева, [Женева](#) , 11.06.2013.



Депрессия на работе: кто в этом виноват? (rts.ch)

Как определить при приеме на работу, кто из кандидатов склонен к истерии, интриганству и склочности в деловых отношениях? Специалисты Женевской высшей школы социальной работы (HETS-GE) разработали ряд рекомендаций.

Troubles psychiques des employés représentent un problème qui n'est pas encore très bien étudié et remédié dans la société, disent les spécialistes genevois.

Troubles psychiques et risque professionnel

Не секрет, что на собеседовании кандидаты, как правило, согласны на любые условия и ведут себя в высшей степени чинно, а как только выйдут на работу, могут проявить себя с самой неожиданной стороны. К сожалению, этим проблемы работодателей не ограничиваются, так как, по уверениям специалистов, в течение испытательного срока выявляются только 20% психических расстройств. Настоящие трудности начинаются намного позднее.

Одним словом, подбор хороших сотрудников – задача непростая. Этой теме был посвящен семинар для психологов и специалистов в сфере социального страхования,

прошедший на прошлой неделе под руководством преподавателя Женевской высшей школы социальной работы (HETS) Жана-Даниеля Хименеса.

Юрист швейцарской страховой компании le Groupe Mutuel Фредерик Аббе отметил



Психическое состояние сотрудника зависит также и от его окружения на работе (psychologue-aix-marseille.fr)

в интервью газете *le Temps*, что «проходит некоторое время между моментом, в который работодатель замечает, что что-то не ладится, и моментом, когда психические расстройства уже налицо. Исследование, проведенное в базельском регионе по поручению федерального управления социального страхования, показало, что в половине случаев существующие в момент приема на работу психические расстройства выявляются лишь по истечении нескольких месяцев, а то и лет». При этом естественно возникает вопрос: а может быть, компания приняла к себе на работу вполне здорового сотрудника, и именно из-за неблагоприятной обстановки в коллективе у новичка началась депрессия? Как установить, в какой момент пошатнулась психика сотрудника: до прихода на работу или уже после?

Директор дома престарелых *la Résidence Bellerive* в Кортайо (кантон Невшатель) Филипп Мэр подчеркнул следующий нюанс: «Время уходит на то, чтобы выяснить причину проблем: вина ли это сотрудника, или предприятия? При этом бесполезно искать виноватого, как при несчастном случае на производстве. На мой взгляд, психические расстройства на работе – это результат процесса взаимодействия между индивидуумом и его окружением».

Выявить внутренние изъяны потенциального сотрудника тяжело и потому, что спрашивать человека, который желает устроиться работать в вашей компании, о его психических заболеваниях, запрещено на основании принципа защиты личности. Однако у нанимателей есть выход, который они используют при приеме на работу руководителя высшего уровня: кандидата с невинным лицом спрашивают о его способах снять накопившееся напряжение и восстановить свои силы. По ответам человека можно сделать вывод о его способности преодолевать трудности. Такой вопрос можно задавать и потенциальным сотрудникам «помельче», ведь это – неплохой инструмент отсеивания неподходящих кандидатов.

Другой признак, который отличает трудный характер – отказ признать свои ошибки. По словам Фредерика Аббе эту черту характера наиболее часто приводят в качестве примера сослуживцы тех импульсивных индивидуумов, «чьи личные проблемы и поведение на работе в конце концов усложняют жизнь коллектива. По этой причине работодатели поступят мудро, если сразу дадут понять соискателю, как важно для них умение говорить о существующих трудностях».

Еще один признак: прогулы. Многие программы раннего выявления психических расстройств основаны на учете частых и продолжительных отсутствий на работе, однако они дают результат лишь в 40% случаев и гораздо позднее, когда ситуация успевает намного ухудшиться. Работодателю стоит скорее встревожиться, если сотрудник исправно посещает офис, а потом по различным причинам не выходит на работу, причем прогулы приобретают со временем регулярный характер. «Сегодня известно, - подчеркнул Фредерик Аббе, - что до того, как речь заходит о страховании на случай инвалидности, большинство сотрудников из такой категории стараются оставаться продуктивными в течение нескольких лет. Профессиональные резюме подобных работников часто пестрят увольнениями, периодами безработицы или временной неквалифицированной работы».

По данным Швейцарского медицинского информационного центра (Obsan) за 2012 год, один из шести швейцарцев страдает от психических расстройств. Филипп Мэр выразил мнение, что распространенность таких проблем, возможно, недооценена, и что они могут лежать в основе досрочного ухода на пенсию.

На малых и средних предприятиях проблемы с психикой, вероятно, добрались уже до половины сотрудников. Крупные компании в этом смысле более благополучны, так как там, по оценкам специалистов, количество таких работников не превышает 25%. При этом, однако, возможное объяснение такой разницы в том, что в больших компаниях отношения между руководством и сотрудниками не так тесны, как в сфере малого и среднего бизнеса.

Проведенное в Базеле исследование показало, что в 90% случаев увольнение становится единственным выходом. По крайней мере, так считают работодатели, которые принимают решение расстаться с сотрудником. Жан-Даниель Хименес отметил, что «лишь лучшее понимание психических проблем может помочь работодателям перестать видеть в этом столь сильную угрозу, когда сам факт психического неравновесия сотрудников приходится отрицать». Одним словом – психически неустойчивым людям на производстве места нет. Никакой альтернативы наше общество для них пока не придумало.

В приглашении на упомянутый семинар, организованный HETS, есть такие слова: «Именно признание коллективного характера проблемы может дать возможность решить проблему. В этом контексте интересно отметить, как развивалось страхование несчастных случаев на производстве: от обязательства пострадавшего доказать, что вина за происшедшее с ним лежит на работодателе, до возмещения в любом случае из-за риска, присущего работе, которую выполняет сотрудник. Благодаря такой эволюции возникли программы предупреждения несчастных случаев на работе». Далее отмечается, что относительно психических расстройств следует поступить так же, ведь, кроме самой психической проблемы, она осложняется предрассудками, ведущими к таким неприятным последствиям, как отсутствие адекватного лечения, клеймение или дискриминация при приеме на

работу.

[швейцарские компании](#)

[психические заболевания в Швейцарии](#)

[Женева](#)

Статьи по теме

[Мужская депрессия: советы женеvского психиатра](#)

[Шизофрения излечима!](#)

[Самые депрессивные люди живут на берегах Женевского озера](#)

[Не от мира сего, но для мира сего](#)

Source URL: <https://dev.nashagazeta.ch/news/15731>