



Резюме на проект по Фонд „Наука“ № 22012 – Конкурсна сесия 2022:

„Оценка на психо-физиологичния здравен риск на работното място в малкия и среден бизнес в постковид период“

Ръководител: Проф. д-р Теодора Годорова Димитрова, дм

Цел: Оценка и управление на риска за здравето и работоспособността при работещи в административно и производствено звено на малък и среден бизнес в условията на нововъзникващи психо-физиологични рискови фактори в постковид период.

Изследователски задачи:

1. Проучване динамиките в кривата на работоспособността в рамките на работния ден и работната седмица;
2. Оценка на степента на тревожност и депресия и измерване на стрес биомаркер;
3. Създаване на физиологични режими на труд и почивка;
4. Интервенционна програма за повишаване на психичната работоспособност (групови и индивидуални интервенции);
5. Анализ на ефективността на предприетите профилактични мерки.

Прилагани методи:

1. Документален – анализ на научна литература;
2. Социологичен – анкетни проучвания на 200 лица;
3. Количествени трудово-физиологични методи за:
 - 3.1. Оценка на работоспособността чрез:
 - ❖ Въпросник за определяне на WAI- индекс на работоспособността;
 - ❖ Тремометрия;
 - ❖ Коректурен тест;
 - 3.2. Психологична оценка на степента на тревожност и депресия при работа чрез стандартизирани методи:
 - ❖ Скала на Цунг;
 - ❖ Скала на HADS;
 - 3.3. Лабораторна оценка на стреса чрез изследване на нивата и динамиките в концентрацията на слюнчен кортизол и алфа-амилаза;
4. Статистически.

Очаквани резултати:

1. Събиране на медицински доказателства за ефективността на психо-социални, психо-физиологични и организационно-ергономични показатели за оценка на риска за здравето при работа в малките и средни предприятия;

2. Изготвяне на модел за индивидуализирана интервенционална програма за управление на дистреса на работното място и профилактика на тревожността и депресията сред работещите;
3. Чрез психологичните интервенции участниците ще получат психологична подкрепа, ще се снижи нивото на тревожност и дистрес, респективно ще се подобри тяхното психично и соматично здраве и ще се повиши устойчивостта им на психосоциални рискови фактори.

Основни резултати

Данните показват ясна диференциация между двете групи предимно физически и предимно умствен труд:

❖ Физически труд:

- По-висок индекс на телесна маса (BMI) и значим риск от затлъстяване.
- Статистически по-висока честота на хипертония, дислипидемия и диабет тип 2 ($p < 0.05$).
- По-високи нива на триглицериди (1,36 \pm 1,05 и умствен труд 0,95 \pm 0,66 $p < 0.001$ при умствения труд).
- Значително по-нисък процент на физическа активност извън работа.

❖ Умствен труд:

- По-силно усещане за дефицит на време и психо-емоционално напрежение.
- По-активен здравен самоконтрол, но висока уязвимост към психично изтощение.

Установена е директна статистическа зависимост между работоспособността и хипертонията, както и субективното усещане за стрес.

Анализите идентифицират повлияването на здравето на работното място от COVID-19 пандемията.

Пандемията катализира негативни процеси в МСБ, особено в сектори като здравеопазване, логистика и обществени услуги. Извънредният труд и социалната изолация доведоха до:

Краткосрочни ефекти:

- Нарушени биологични ритми и проблеми със съня.
- Повишена раздразнителност, разсейване и оперативни грешки.
- Вредни навици като механизми за справяне (алкохол, медикаменти).

Дългосрочни ефекти:

- Повишен риск от инфаркт и инсулт.
- Ендокринни нарушения и метаболитен синдром.
- Дълготрайни депресивни състояния.
- Дълъг COVID (Long COVID): Предизвикателство при връщането на работа, изискващо седмици или месеци адаптация.

Рискът от влошено здраве в МСП се влияе от няколко ключови демографски и социални фактора:

1. Пол и семеен статус: Жените и родителите на малки деца изпитват по-голям стрес поради трудния баланс работа-семейство.
2. Възраст: По-възрастните служители са по-тревожни за здравето си.
3. Социално-икономически статус: Хората с по-ниски доходи понасят по-тежък финансов стрес.
4. Специфика на професията: Служителите на „първа линия“ (куриери, обслужващ персонал) са изложени на по-висок риск.

Анализът на съществуващата литература идентифицира основните предизвикателства пред психичното здраве, пред които са изправени служителите, включително повишени нива на стрес, депресия и тревожност. В отговор на тези предизвикателства се разглеждат различни стратегии за подкрепа на психичното здраве, като програми за психологическа подкрепа, обучение за управление на стреса и създаване на подкрепяща работна среда.

Половината участници имат „много добър“ WAI, но по-високият стрес и емоционално изтощение са свързани с по-ниска обща работоспособност и по-неблагоприятна дневна/седмична динамика. При висок стрес хората по-рядко „влизат в ритъм“ (затруднено вработване) в понеделник сутринта, а към петък следобед се наблюдават най-изразени спадове в скорост, точност и самооценка на състоянието. Простата комбинация „WAI под „много добър“ + умерен/висок стрес“ идентифицира групи с повишен риск за понижена работоспособност, затруднено вработване в началото на работната седмица и очаквани спадове към края ѝ. В обобщение – WAI, допълнен с кратка оценка на стрес/изтощение, е практичен, неинвазивен и ниско ресурсоемък инструмент за рутинен скрининг в офисна среда, позволяващ ранно откриване на риск при умствен труд. Аналитичният подход позволява приоритизиране на ресурси към уязвими подгрупи (по-нисък WAI и умерен/висок стрес), както и адаптиране на графици чрез изместване на сложни когнитивни задачи към времеви прозорци с по-висока вероятност за оптимална концентрация (средата на деня/сряда). Наблюдаваните връзки между възприет стрес, депресивност и хронотип подсказват, че интегрирането на базови интервенции, свързани с психопрофилактика и хигиена на съня, може да подобри устойчивостта през седмицата

Ефективното управление на здравето в МСП изисква холистичен подход. Организационната култура трябва да се трансформира, за да подкрепи служителите, особено при завръщане след продължително боледуване.

Ефективни практики за реинтеграция:

- Поетапно завръщане (Phased Return): Планирано намаляване на работните часове в началото и избягване на крайни срокове.
- Гъвкавост: Възможност за дистанционна работа, промяна на смените и осигуряване на допълнителни почивки.

- Комуникация: Поддържане на личен контакт по време на отсъствието на служителя.
- Адаптация на задачите: Намаляване на когнитивната и физическата тежест за определен период.

Заключение

Инвестициите в психичното и физическото здраве на работното място са не само социална отговорност, но и икономически обоснован избор. Проучванията в ЕС потвърждават, че превенцията води до конкретни ползи за работодателите чрез намаляване на болничните и текучеството.

За да остане конкурентоспособен, малкият и среден бизнес трябва да интегрира управлението на стреса и физиологичната организация на работното време в своята бизнес стратегия. Здравият и ангажиран служител е ключът към преодоляването на всяка икономическа криза.

Резултатите подчертават необходимостта от целенасочени стратегии за превенция и промоция на здравето, съобразени с конкретния професионален и здравен риск на работещите в малките и средни предприятия.

Препоръчват се лесно приложими мерки: оптимизация на времевата натовареност (намаляване на „дефицит на време“), структурирани активни паузи, съобразяване с естествения дневен ритъм/ хронотип при планиране на сложни задачи, за улесняване на „вработването“ и ограничаване на петъчния спад. Подходът е приложим за рутинен корпоративен скрининг и мониторинг, без необходимост от сложни инструменти, и може да послужи като основа за следващи интервенционални проучвания.