



## DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

பெரியார் பல்கலைக்கழகம், சேலம்-11

PERIYAR UNIVERSITY, SALEM, TAMILNADU, INDIA

This is the Tamil language version of the report developed by the World Federation of Mental Health in collaboration with the mental health community, and thanked to an in-kind support sponsorship from H.Lundbeck A/S as a contribution to the public health debate.



## பணியிடத்தில் மனநலம்

மனநலம் மன்னுயிர்க் காக்கம் இனநலம்  
எல்லாப் புகழுந் தரும்.

(குறள் எண்: 457)

தமிழாக்கம்

ம. அப்துல் கரிம், உளவியல் துறை ஆய்வு மாணவர்

TRANSLATED BY

M. ABDUL KARIM, M.Phil. Research Scholar, Department of Psychology, Periyar University

EDITED BY

து.வே. நித்தியானந்தன்

Dr. D.V. NITHIYANANDHAN, Ph.D, Assistant Professor,  
Department of Psychology, Periyar University



DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

பெரியார் பல்கலைக்கழகம், சேலம்  
PERIYAR UNIVERSITY, SALEM, TAMILNADU, INDIA

This report of WFMH was translated for creating awareness  
on the World Mental Health Day 2017 by the Department of  
Psychology, Periyar University, Salem-636011, Tamilnadu, India.

## Organizing Committee of the World Mental Health Day Events and This Translation:

### *Patron:*

- **Dr. M. Manivannan**  
Registrar  
Periyar University

### *Convener :*

- **Prof. S. Kadhiravan**  
Professor & Head  
Department of Psychology  
Periyar University

### *Organizing Secretary:*

- **Dr. D.V. Nithyanandan**  
Assistant Professor  
Periyar University

### *Members:*

- **Prof. J. Venkatachalam**  
Professor
- **Dr. J. Parameswari**
- **Dr. K. N. Jayakumar**
- **Mr. N. Selvaraj**  
Department of Psychology

உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு (WFMH), 1948 ஆம் ஆண்டு உலகளாவிய உறுபினர்களை ஒருங்கிணைக்கும் மையமாக தொடங்கப்பட்டு, மனநல மற்றும் மனவெழுச்சி தொடர்பான நோய்களைத் தடுக்கும் பொருட்டும், மனநோயினால் பாதிப்புக்குள்ளானவர்களுக்கு நேர்த்தியான சிகிச்சையும், பராமரிப்பும் ஏற்படுத்தவும், மனநலத்தைப் பற்றிய புரிந்துணர்வை மக்களிடையே உயர்த்துவதற்கும் தனது பங்களிப்பை மேற்கொண்டு வருகின்றது.

உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு (WFMH), கடந்த 1992 ஆம் ஆண்டு, அக்டோபர் மாதம் 10 ஆம் தேதியில் "உலக மனநல நாளை" ஏற்படுத்தியது. அப்பொழுது துணைநிலைச் செயலாளராகப் பணிபுரிந்த ரிச்சர்ட் ஹன்டர் அவர்கள், இத்திட்டத்தை மிக குறுகிய காலத்தில் முன்னெடுத்துச் சென்று உலக அளவிலான அனைவரது கவனத்தையும் ஈர்த்தார். ஒவ்வோர் ஆண்டும் உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு (WFMH) ஒரு குறிப்பிட்ட தலைப்பின்கீழ் பல்வேறுபட்ட செய்திகளைத் தொகுத்து, அதைச் சார்ந்து அவ்வாண்டு "உலக மனநல நாளை" முன்னெடுத்துச் செல்வதை வழக்கமாக கொண்டுள்ளது. பல்வேறு நாடுகளில் உள்ளவர்களும் நிகழ்வு, செய்திகளின் அடிப்படையில் அறிவிப்பு / முழக்கங்களை உருவாக்கி அதை நடைமுறைபடுத்துகின்றனர். உலக மனநல நாளைப் பயன்படுத்தி மனநலத்தின் முக்கியத்துவத்திற்கு கவனம் செலுத்தியும், உடல் நலத்தையும், பொதுக்கல்வியையும் பெருகச் செய்தும் தங்களின் கருத்துக்களைப் பதிவுசெய்கின்றனர்.

இது உலக மனநல நாளின் 25 வது ஆண்டுவிழா ஆகும். இதன் விரிவாக்கம் முழுவதும் திட்டத்தின் உறுப்பினர்களின் ஒப்பணிப்பிற்கும், கடும் உழைப்பிற்கும், உள்ளூர் (அ) உலகம் முழுவதும் இதற்கென உழைக்கும் மக்களுக்கும், ஒவ்வொரு ஆண்டும் வட்டார ஆர்பாட்டங்கள் மற்றும் அவர்களின் சொந்தக் குழுக்களுக்கு பொருந்தக்கூடிய செய்தியை வெளிப்படுத்துபவர்களுக்கும் கடமைப்பட்டுள்ளது. அவர்களது ஆதரவிற்கு "நன்றி" என்ற ஒரு சொல் போதுமானதாக இருக்காது.

## பொருளடக்கம்

### (Table of Contents)

- திறப்பு மடல்: ரோசலின் கார்ட்டர், முன்னாள் முதல் பெண்மணி

#### பகுதி 1:

- குறுஞ்செய்தி: தலைவர், உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு (WFMH)
- ஏன் பணியிடத்தின் இறுக்கமென்பது "கூட்டு அறைகூவலாக" விளங்குகிறது மற்றும் அதற்காக என்ன செய்ய வேண்டும்: வலேன்டினா பொரஸ்திஇரி, (அனைத்து நாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு)
- மன நலத்துடனான பணியிடத்தை உருவாக்க "ஏழு படிகள்": உலக பொருளாதார அவை வெளியீட்டிலிருந்து ஒரு பகுதி.

#### பகுதி 2:

- நாம் பணியிடத்தின் மனநோய்க்கு முடிவைக் கொண்டுவர வேண்டும்: சாரா இவன்ஸ்: லக்கோ, மார்டின் க்னப்ப்

- பணியிடத்தின் மனநல நாவியல் என்பது என்ன?: *அமெரிக்க நலவியல் துறையும், மானுட சேவைகள் அமைப்பும்*
- பணியிடத்தின் மனநலம் தொடர்பான வரைபடத்திற்கு / புள்ளிவிவரங்களுக்கு கனடா-உருவாகிய-தீர்வுகள்: *லூஸி பிராட்லி மற்றும் ஜெப்ரி மோட்*
- மில்லியன் டாலர் பிரச்சனைக்கு அமெரிக்க நிறுவனங்கள் சரிசெய்து கொள்ள முடியும்: சரியான திசையின் தொடக்கம்: *பணியிட மனநலத்திற்க்கான கூட்டுப்பங்களிப்பு.*
- பணியிடத்தின் மனநோய் பற்றி முதலாளிகள் ஏன் பேசவேண்டும்?: *ஜோசப் ரெளச்*
- நலமானத் தொழிலாளர்கள் – நலமானச் சமூகம்: *ஐரோப்பிய மூளைக் கழகம்*

### பகுதி 3:

- நலமானப் பணியிடத்தின் அறிகுறிகள்: *அமெரிக்க மனநலவியம்*
- பணியிடத்தின் மனநலம்: வேலையின் இறுக்கம் மற்றும் சோர்வு: *பேராசிரியர் டாக்டர் சபீன் பஹ்ரேர்-கோலர்*
- பணியிடத்தில் மனநலம் பேணல்: *EUFAMI*
- களங்கம் மற்றும் பாகுபாடு: ஒரு வாழ்நாள் அனுபவம்: *மைக்கேல் புர்ஜ்*
- பணி எனக்குப் பணிசெய்கிறது: *சமந்தா தோர்ன்டன்*
- வேலை = இணைப்பு, பொருள் மற்றும் நோக்கம்: *பே ஜாக்சன்*
- நீங்கள் விரும்புகிற வேலையின் மேல் ஒரு கண் வைத்திருங்கள்: *செரின் கோ*
- முதலாளிக்காக "ஒரு செய்தி": *எல்சா ம ரோமன்*
- 'சகா-பணி / உடன்-பணி' என்றால் என்ன?
- ஒரு பணியாளர் பணியிடத்தில் இணைப்பணியாளருக்கு உருவாக்குவது என்ன? *Flourish Australia, Connection Newsletter*
- முதலாளிக்காக
- பணியாளர்களுக்காக



கௌரவ தலைவர்,

உலக மனநல நாள்

அன்புடைய நண்பர்களே,

உலக மனநல நாளின் 25 வது ஆண்டு விழாவுக்கு வாழ்த்துகள்! உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு (WFMH) அக்டோபர் 10 ஆம் நாள், மனநல நலவியல் சிக்கலுக்குக் கவனம் செலுத்த இந்த ஆண்டு-நிகழ்ச்சியைப் பயன்படுத்துகிறது. மனநோய்களைப் பற்றி பொது மக்களுக்கும், கிடைக்கக்கூடிய சிகிச்சைகளின் முக்கியத்துவம் பற்றியும், மீட்புக்கான வாய்ப்புகளையும், மன ஆரோக்கியத்தை ஊக்குவிப்பதற்கான வழிகளையும், வல்லுநர்களால் எழுதி வெளியிடப்பட்ட கட்டுரைகளின் தொகுப்பு வாயிலாக "உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு" (WFMH) பயிற்றுவிக்கின்றது. 1992 இல் தொடங்கியதிலிருந்து இந்த முயற்சி எவ்வளவு வெற்றிகண்டது என்பதைப் பார்க்க நான் பெருமைப்படுகிறேன்.

இந்த ஆண்டின் கருப்பொருள், "பணியிடத்தில் மனநலம்", என்பது வேளாண்மை முதல் தொழிற்சாலைகள் வரை, நிதி, அரசு, தொழில்நுட்பம் போன்ற அனைத்து வகையான வேலை அமைப்புகளிலும் நல்வாழ்வை ஊக்குவிப்பதன் மதிப்பைக் குறிக்கிறது. பெரும்பாலும் ஊழியர்களின் ஒட்டுமொத்த நலத்தின் முக்கிய கூறாகக் கருதவேண்டிய "மன நலவியம்" புறக்கணிக்கப்படுகிறது, ஆனால் உலக நலவியல் நிறுவனம் (WHO), உலகளாவிய மனநல நோய்கள் மற்றும் மனக் குறைபாடுக்கான காரணப்பட்டியலில் "மனத் தளர்ச்சி" யை (DEPRESSION) "முதன்மை" நோயாகச் சுட்டிக்காட்டுகிறது. மன அழுத்தம் அல்லது பிற மனநலக் குறைபாடுகளை அனுபவிப்பவர்கள் வேலை செய்ய முடியாமலோ, முழுமையாக தனது திறனை ஆக்கசக்தியாக மாற்றிக்கொள்ள முடியாமலோ இருக்கலாம். இந்த மன நோய்களில் பலவற்றிற்கு சிகிச்சையளிக்க இயலும், ஆனால் சிகிச்சையின் பொருட்டு மக்களின் அணுகலே பெரும்பாலும் கடினமாக உள்ளது, மற்றும் அவர்களுக்கு எளிதாக சிகிச்சை கிடைக்கும்போதும் கூட அவர்களுக்குள் உள்ள மனநோய் பற்றிய தவறான புரிதலினால் தங்களின் மனத்திற்குத் தாங்களே திரை போட்டுக்கொள்கின்றனர். நலமான பணியிடமென்பது தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் நன்மை அளிப்பதே. மனநல நோய்களில் வாழும் அனைத்து மக்களின் சார்பாக உங்களிடம் கேட்டுக்கொள்வது என்னவெனில் உங்கள் சமூகத்தில் வாழும் அவ்வாறான மக்களுக்குத் தேவையான உதவிகளை / சேவைகளை வழங்க வேண்டும் என்பதே.

தமக்கென்ன தெரியும் என்பதை மக்கள் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும் ஏனெனில் இன்றைய ஆராய்ச்சிகள், மூளை பற்றிய நமது அறிவு ஆகியவற்றை வைத்து பார்க்கும்பொழுது மனநோய்களைக் கண்டறிந்து, திறம்பட சிகிச்சையளிக்க முடியும் என்பது மட்டுமல்லாமல், இப்படிப்பட்ட நோய்களால்

பாதிக்கப்பட்டவர்களில் பெரும்பான்மையானவர்களை நம்மால் மீட்க முடியும் என்பதை அவர்களுக்கு உணர்த்த வேண்டும் எடுத்துக்காட்டாக அவர்களால் மற்றவர்களைப் போல் பள்ளிக்குச் செல்வது, வேலை செய்வது, குடும்பத்தை மேம்படுத்துவது, அவர்களின் சமூகத்திற்கு சிறந்த குடிமக்களாக விளங்க முடியும். இந்த செய்தியைப் பரப்ப எனக்கு ஒரு கால்-நூற்றாண்டு காலமாக உதவிய "உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு" (WFMH) க்கு நன்றியுடன் இருக்கிறேன். எங்களது வேலை முடிவடைந்து விடவில்லை, "உலக மனநல நாள்" இப்பொழுதும் எப்போதும் தேவைப்படுகிறது. நான் உங்களது முயற்சிகளை பாராட்டுகிறேன். உங்களது எதிர்காலத் தொடர் வெற்றிகளுக்கு எனது வாழ்த்துக்கள்.

உண்மையுள்ள,

ரோஸ்லின் கார்ட்டர்

முன்னாள் அமெரிக்க முதல் பெண்மணி.

## பகுதி - 1

குறுஞ்செய்தி:

தலைவர், உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு (WFMH)



"பணியிடத்தில் மனநலம்" என்பது உலக மனநல நாளின் 2017 ஆம் ஆண்டின் கருப்பொருளாக உள்ளது மற்றும் "உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பின்" (WFMH) இந்த ஆண்டு உலக மனநல நாளுக்கான பங்களிப்பாளர்களாக நீங்கள் ஒவ்வொருவரும் சேர அழைப்பு விடுக்கின்றேன்.

நான்கு பெரியவர்களில் ஒருவர் மனநலத் துன்பங்களை அனுபவிப்பவர்களாக இருக்கின்றனர், இருப்பினும் அவர்களிடம் ஏற்றத்தாழ்வு, பாகுபாடு காட்டுவது குறிப்பிடத்தக்க தடைகளாகி, அதனால் அவர்களின் கண்ணியத்தை இழந்துவிடுகின்றனர். மனநலத்தில் ஒரு மதிப்பை உருவாக்குவதற்கு ஒரு சமூகத்தின் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் ஒன்றாக வேலை செய்ய வேண்டும். இது தொடர்பாக சமூகத்தில், முக்கியமாக, பணியிடத்தில் நடவடிக்கை தேவை படுகிறது.

பணியிடத்தில் உள்ள ஐந்து பேரில் ஒருவர் மனநல துன்பங்களை அனுபவிக்கிறார். பல தொழிலாளர்கள் ஒரு ஆரோக்கியமான பணியிடத்தினை உருவாக்கக் கொள்கைகளை வளர்க்கின்றனர், இருப்பினும் பணியிடத்தில் மனநலத்திற்கான பகிரக்கூடிய பார்வை அவர்களிடம் இல்லை.

நமது தொலைநோக்கத்தை கருத்தாடல் பொருளாக்கி, அதன்மூலம் நாம் பணியிடத்தில் மனநலத்தை ஊக்குவிப்பதில் சிறந்த நடைமுறைகளை ஏற்படுத்த வேண்டும். சிறந்த நடைமுறைகளை மேம்படுத்துவதற்கு, பரந்த கூட்டணியை உருவாக்குதல், எதிர்மறை அணுகுமுறைகளை குறைத்தல், பாகுபாட்டைக் குறைத்து தனிநபர்களுக்கு மன ஆரோக்கியதை மேம்படுத்துவதற்கு அதிகாரம் அளித்தல் போன்றவற்றைச் செய்ய வேண்டும். அண்மையில் மனநல நலவியம் தொடர்பாக உலக வங்கி ஏற்றுக்கொண்ட "உலகளாவிய மேம்பாட்டு முன்னுரிமை" யில் "மனநல நலவியம் பொருளாதார வளர்ச்சியிலும் நல்வாழ்வுகளிலும் முக்கியமான பாதிப்பை ஏற்படுத்தவல்லது" என்று கூறியுள்ளது. மனநல சிக்கல்களின் ஆண்டு உலகளாவிய செலவுகள் 2.5 டிரில்லியன் அமெரிக்க டாலர்களாக மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது. 2030 ஆம் ஆண்டில் அவை மேலும் 6 டிரில்லியன் அமெரிக்க டாலர்களாக உயர வாய்ப்புள்ளதாக எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

பணியமர்த்தல் என்பது மீட்பு ஊக்குவிப்பதில் முக்கியப் பங்காற்றுகிறது, குறிப்பாக தனிஆட்கள், சமூகங்கள், நாடுகள். இருப்பினும், 80% வரை உள்ள தீவிர மனநல நோய்கள் உள்ளவர்கள் வேலையற்றவர்களாகவும் 70% வேலை தேடுபவர்களாக இருக்கின்றனர். அமெரிக்காவில் மட்டும், நாட்டின் தீவிர மனநல நோய்களுக்கான செலவில் ஒரு ஆண்டிற்கு 193 பில்லியன் டாலர்கள் வருவாய் இழப்பு ஏற்படுவதாக மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

இந்த சிக்கல்களை எதிர்கொள்ள, தொழில்கள், முதலாளிகள், சட்ட உரிமை வழக்கறிஞர்கள், தொழிற்சங்கங்கள், மனநல வழங்குநர்கள், குடும்பங்கள், சேவைப் பயனாளிகள் மற்றும் பிறரைக் கொண்டு மனநலச் சிக்கல்களை எதிர்கொள்ளும் மக்களுக்கு வேலைவாய்ப்புகளை வழங்கி ஊக்குவிக்க வேண்டும்.

ஒரு கண்ணோட்டம்:

10%

- மன அழுத்தம் 10% பணிபுரியும் மக்கள் தொகையின் வேலை நேரத்தை எடுத்து விட்டது.

36

- சராசரியாக 36 வேலை நாட்கள் மன அழுத்தம் காரணமாக இழக்கப்படுகிறது.

50%

- மன அழுத்தத்தினால் பாதித்த 50% மக்களுக்கு சிகிச்சை அளிக்கப்படவில்லை.

94%



- மனநல அழுத்தத்தினால் உண்டாகும் அறிவாற்றல் அறிகுறிகள் (Cognitive Symptoms) குறிப்பாக கவனம் செலுத்த இயலாமை, முடிவுகள் மற்றும் நினைவு தொடர்பான பிரச்சனைகள், போன்றவை ஏற்படும். இவை 94% வரை மன அழுத்தத்தின் பொழுது ஏற்படுகின்றது, இதனால் வேலையில் குறிப்பிடத்தக்க குறைபாடுகளும், உற்பத்தித்திறன் குறைவும் நேரிடுகிறது.

43%

- 43% மேலாளர்கள் சிறந்த கொள்கைகளை விரும்புகிறார்கள்.
- பணியிட மனநலத்தில் மக்களுக்கு உள்ள துன்பங்களைக் கண்டறிவது கடினம் – இதனால் மனநல சிக்கல்களில் இருந்து யாரும் தப்புவதில்லை.

எங்களது குறிக்கோள் / நோக்கம்:

எங்களின் நோக்கம், கல்வி மூலங்களை வழங்க வேண்டுமென்பதில், ஏனெனில்,

- தற்பாதுகாப்பையும் நல்வாழ்வையும் எவ்வாறு ஆதரித்தல் வேண்டும் என்பதை தனியாட்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் தகவல்களை வழங்குதல்.
- பணியிடத்தில் மனநலச் சிக்கல்கள் தொடர்புடைய எதிர்மறை மனப்பான்மையையும் ஏற்றத்தாழ்வையும் கண்டுணர்தல்.
- தனிஆட்கள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கு மனநலத்திறன் சார்ந்த ஊக்கத்தை ஊக்குவிக்கும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வது.
- நல்ல மனநலத்தை ஆதரிக்கும் வேலை நடைமுறைகளைப் புரிந்து கொண்டு அதை பரப்புதல்.

எங்கள் வலைத்தளத்திற்கு சென்று பணியிட உறுதிமொழியில் கையெழுத்திடுவதன் மூலம் உங்கள் ஆதரவையும், மனநலப்பணியிடத்தைப் பேண விரும்புவதையும் எங்களுக்கு காட்டுங்கள் / உறுதிசெய்யுங்கள். இது பணியாளர்களுக்கும், முதலாளிகளுக்கும், பணியாளர் தலைவர்களுக்கும், மேற்பார்வையாளர்களுக்கும், அவர்களின் பணியாளர்களை மனநல முறையில் நலவியச் சூழலை வழங்கும் நோக்கத்தைக் காட்டுகிறது. கீழ்வரும் இணைய இணைப்பு மூலம் படிவத்தை நிரப்பவும் (<https://fs3.formsite.com/jpaleo/WMHD17/index.html>). உறுதிமொழியைக் கையொப்பமிட்டு, உங்கள் அடையாளச்சின்னத்தை அனுப்புங்கள், எனவே நீங்கள் எங்கள் வலைத்தளத்தில் பட்டியலிடப்படலாம், நீங்கள் பணியிட மனநலச் சிக்கல்கள் பற்றி அறிந்திருப்பீர்கள், பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான ஒரு பணியிடத்தை ஊக்குவிக்க எதிர்பார்க்கப்படுவீர்கள்.

கேப்ரியல் ஐவிஜரோ

WFMH தலைவர் 2015-2017

ஏன் பணியிடத்தின் இறுக்கமென்பது "கூட்டு அறைகூவலாக" விளங்குகிறது? அதற்க்காக என்ன செய்ய வேண்டும்?: வலேன்டினா பொரஸ்திஇரி, அனைத்துலக தொழிலாளர்கள் அமைப்பு (ILO)

பணியிட அழுத்தம் மற்றும் மோசமான மன ஆரோக்கியம் ஆகியவற்றிற்கு இடையிலான உறவு நன்கு புலப்படுகிறது. எங்கள் அண்மைய வெளியீட்டில், "பணியிட அழுத்தம்: ஒரு கூட்டு அறைகூவல்", ILO இன் பாதுகாப்பு மற்றும் நலம் சார்ந்த வேலை குழுவினர், ஆசியா மற்றும் பசிஃபிக், அமெரிக்கா, ஆஸ்திரேலியா மற்றும் ஐரோப்பா உட்பட உலகெங்கிலும் இருந்து பணியிட அழுத்தம் தொடர்பாக அண்மைய ஆய்வுகள் பற்றி ஆய்வு செய்தனர். வேலை சம்பந்தப்பட்ட மன அழுத்தம் உலக சமுதாயத்தில் ஆண்டுதோறும் நேரடி மற்றும் மறைமுகச் செலவினங்களில் பில்லியன் கணக்கில் ஆகிறது என்பதை நாங்கள் கண்டோம். நாங்கள் பார்த்த சில அறிக்கையின்படி, அது கொடுக்கும் மனித விலை முற்றிலும் வேறுபட்டுள்ளது குறிப்பாக துயரம், துன்பம் மற்றும் தற்கொலை கூட.

**அதிகரித்து வரும் வேலை அழுத்தம்:**

மன அழுத்தத்தை அதிகரிக்கும் வேலை வாழ்க்கையையே வாழ்கிறோம் என நாம் அதிகமாகச் சொல்லக் கேட்பதுண்டு, ஆனால் அண்மை அனுபவம், நமக்கு என்ன சொல்கிறது?

இதற்கு விளக்கமளிக்க உலகமயமாக்கலுடம் தொடங்குவதே சிறப்பானது. உலகளாவிய போட்டிச் செயல்முறைகளின் மாற்றம், பணி அமைப்பு, பணி உறவுகள், வேலைவாய்ப்பு முறைகள், வேலை சம்பந்தப்பட்ட மன அழுத்தம், அது தொடர்புடைய நோய்களின் அதிகரிப்பு ஆகியவற்றுக்குப் பெரும்

பங்களிப்பாக மாறிவிட்டது. உடனடி தகவல்தொடர்பு மற்றும் உலகளாவிய உயர் மட்டங்களால் ஆணையிடப்படும் வேலை வேகத்துடன் போட்டிகள், வாழ்க்கையில் இருந்து வேலைகளைப் பிரிக்கும் கோடுகள், போன்றவற்றை அடையாளம் காண்பது மிகவும் கடினமாகி வருகிறது. வேலைக்கும் தனிப்பட்ட வாழ்க்கைக்கும் இடையேயான சரியான சமநிலையை அடையவும் கடினமாக உள்ளது.

**உலகில் அதன் தாக்கம் உண்மையிலேயே ஏற்பட்டுள்ளது:**

எடுத்துக்காட்டாக, ஐப்பானிலிருந்து வெளியான ஒரு ஆய்வில் காணப்பட்டது என்னவெனில் 32.4 விழுக்காடு தொழிலாளர்கள் வலுவான பதட்டம், கவலை, மன அழுத்தத்தினால் கடந்தாண்டு பாதிக்கப்பட்டுள்ளனர் எனக் கண்டுபிடித்துள்ளனர். சிலியில், 2011 ஆம் ஆண்டின் தரவுகளின் படி 27.9 சதவீதத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் 13.8 சதவீதப் பணியாளர்கள் தங்கள் நிறுவனங்களில் மன இறுக்கமும் மன அழுத்தமும் இருப்பதாகத் தெரிவித்தனர். இந்த அறிக்கையில் எல்லா நாட்டிலும் இவைபோன்ற புள்ளிவிவரங்கள் காணப்பட்டன.

பின்னர், அண்மைய உலகளாவிய பொருளாதார நெருக்கடி, பொருளாதாரப் பின்னடைவு காரணமாகப் பல நிறுவனங்கள் தங்கள் பொருளாதார நடவடிக்கைகளையும் போட்டித்தன்மையையும் நிலைநிறுத்துவதற்கு கட்டாயப்படுத்தின. இதில், மறுசீரமைப்பு, குறைத்தல், ஒருங்கிணைத்தல், வெளி-அழைப்பு, துணை ஒப்பந்தம், ஆபத்தான வேலை, தொழிலாளர்கள் பணிநீக்கங்கள், வேலையின்மை, வறுமை, சமூக விலக்கு ஆகிய பல காரணிகள் அடங்கும்.

இந்த வேலை நடைமுறைகள் "சமூக உளவியல் சிக்கல்கள்" பற்றி அறியப்பட ஒரு ஆதாரமாக உள்ளன. பணியிடத்தினுள் போட்டியை அதிகரித்தல், வேலை செயல்திறன் சார்ந்த அதிக எதிர்பார்ப்புகள், வேகமானதும் தீவிரமானதுமான வேலை, ஒழுங்கற்ற நீண்ட வேலை நேரங்கள், அதிக வேலைக் கோரிக்கைகள், வேலை பாதுகாப்பற்ற தன்மை, பணியின் உள்ளடக்கம், பணி அமைப்பின் மீது கட்டுப்பாட்டைக் குறைத்தல், போன்ற பலவற்றை அவர்களால் பணி இடத்தினுள் பங்களிக்கச் செய்யமுடிந்தது. இதனால், வேலைகள் இழக்கப்படும் அச்சம், ஊழியர்களின் ஊக்கத்தை குறைத்தல், நிறைவையும் படைப்பாற்றலையும் குறைத்தல், நிதியியல் நிலைத்தன்மையை குறைத்தல், போன்ற இவை போக, இறுதியில் தொழிலாளர்களின் "மன ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வு" ஆகியவற்றிற்கு கடுமையான விளைவுகளை ஏற்படுத்துகிறது.

இது தொடர்பான நேரடியானதும் மறைமுகமானதுமான செலவுகள் பற்றிப் பலநாடுகள் அளவிடத் தொடங்கியுள்ளன. சில வளர்ந்த நாடுகளில், வேலை தொடர்பான மன இறுக்கம் / அழுத்தம், அது தொடர்புடைய நடத்தை முறைகள் மற்றும் மனநல நோய்கள் / குறைபாடுகள் ஆகியவற்றினால் ஏற்படும் பொருளாதார தாக்கத்தை மதிப்பிடுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, ஐரோப்பாவில் வேலை தொடர்பான மன அழுத்தத்தின் மதிப்பீடு ஆண்டு ஒன்றிற்கு 617 பில்லியன் யூரோ ஆகும். இதில் வந்த / வாராத வேலையாட்களினால் உண்டாகும் செலவுகள் (272 பில்லியன் யூரோ), உற்பத்தித் திறன் இழப்பு

(242 பில்லியன் யூரோ), நலவியல் செலவுகள் (63 பில்லியன் யூரோ) சமூகநலச் செலவினங்கள் (39 பில்லியன் யூரோ) ஆகியவை அடங்கும்.

**ஒரு ஆழமான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் என்று நாங்கள் நம்புகின்ற ஐந்து கருத்துகள் இங்கே உள்ளன:**

- 1. தொடர்ந்த கவனம்:** இந்த சிக்கல்கள் பற்றிய விழிப்புணர்வு அதிகரித்து வருகிறது. பெரும்பாலான நாடுகளில் கொள்கை வகுப்பாளர்களும் சமூக பங்களிப்பாளர்களும் "சமூக உளவியல் சிக்கல்கள்" தொடர்பான ஆபத்துக்களை தாங்கவும், வேலை தொடர்பான மனஅழுத்தக் காரணங்களைச் சரிசெய்துகொள்ளவும் உறுதியான நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டுள்ளனர். சமூக பங்களிப்பாளர்களின் வாயிலாக விழிப்புணர்வைத் தூண்டும் பரப்பல்களை பெருகச்செய்யப்படுகிறது, இதில் பல ஆராய்ச்சிப் பிணைப்புகளும் தொழில்முறை சங்கங்களும் ஈடுபட்டுள்ளன.
- 2. தடுப்பு:** பணியிட மனநலப் பாதுகாப்பு சார்ந்து தடுப்பு உத்தியில் கவனம் செலுத்தும்போது அதனால் மிகப்பெரிய தாக்கத்தை ஏற்படுத்தமுடியும். கூட்டு / தனிப்பட்ட நடவடிக்கைகளின் கலவையுடன் கூடிய அணுகுமுறை மூலம் பணி தொடர்பான மனஅழுத்தத்தின் காரணங்களையும், விளைவுகளையும் கையாள வேண்டியது முகாமையாகிறது.
- 3. உள்ளடக்கல்:** அதிக நிறைவுடனும், அதிக உணர்வோடும் கூடிய தன்-மதிப்பிடல் முடிவெடுப்பதில் பங்கு பெறுவதற்கான வாய்ப்புகளுடன் தொடர்புடையதாகும். தொலைநோக்கில் பார்க்கும் பொழுது, பணிகளை நிறைவேற்றுவதில் சிறிய அளவிளான தன்னிச்சை கூட தொழிலாளர்களின் மன ஆரோக்கியத்திற்கும், உற்பத்தித்திறனுக்கும் வாய்ப்பானதாகும். பணியிடத்தில் முடிவெடுப்பதில் பங்கேற்பதினால் வேலை சார்ந்த கோரிக்கைகள் போன்ற "சமூக உளவியல் சிக்கல்"களின் விளைவுகளைக் குறைக்கிறது. மேலும் அது உளவியல் ரீதியான தாக்கம் குறைந்து செல்வதற்கும் வழிவகுக்கிறது.
- 4. மேலாண்மை:** ஒரு விரிவான OSH மேலாண்மை அமைப்பின் மூலம் மேம்படுத்தப்பட்ட தடுப்பு நடைமுறைகளையும், ஒருங்கிணைந்த சுகாதார மேம்பாட்டு நடவடிக்கைகளையும் உறுதிபடுத்துகிறது. இது "சமூக உள ஆபத்து"களின் இடர் மதிப்பீட்டையும், மேலாண்மை அளவீடுகளை கொண்டு திறம்பட தங்கள் தாக்கத்தை நிர்வகிப்பதற்கான ஒரு பார்வையையும் மற்ற OSH ல் உள்ளது போலவே உள்ளடக்கியிருக்கிறது. இந்த செயல்பாட்டில் தொழிலாளர்களின் பங்கு முக்கியமானது.
- 5. நிறுவன கலாச்சாரம்:** அனைத்துலக தொழிலாளர்கள் அமைப்பின் (ILO) அனுபவமானது சமூகச் சூழலின் வேலை நடத்தையையும் அவற்றின் மதிப்பீட்களின் முக்கியத்துவத்தையும் காட்டுகிறது; நம்பிக்கை, நம்பகத்தன்மை, கூட்டாண்மை அடிப்படையில் பணி உறவுகளை உறுதிப்படுத்துவதில் மனித வளக் கொள்கைகள் ஒரு பங்கைக் கொண்டுள்ளன.

இன்று உலகெங்கிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள் பணி அமைப்பிலும் தொழிலாளர் உறவுகளிலும் குறிப்பிடத்தக்க மாற்றங்களை எதிர்கொள்கின்றனர்; அவர்கள் நவீன தொழில் வாழ்க்கையின் கோரிக்கைகளை நிறைவு செய்ய அதிக அழுத்தத்துடன் உள்ளனர்.

நம் உடல் நலத்திற்காகவும், நல்வாழ்விற்கும், வாழ்வாதாரங்களுக்காகவும், பணியிட அழுத்தத்தின் தாக்கத்தை குறைக்க நாம் கூட்டாக வேலை செய்ய வேண்டும்.

*வாலண்டினா ஃபாரஸ்ட்ரி,*

மூத்த வல்லுநர், நலவியல் ஊக்குவிப்பு, நல்வாழ்வு, தொழிலாளர் நிர்வாகம், தொழிலாளர் ஆய்வு, தொழில் நலவியல், கிளை, அணைத்து நாட்டுத் தொழிலாளர் அமைப்பு

**மன வளத்துடனான பணியிடத்தை உருவாக்க "ஏழு படிகள்":**

**உலக பொருளாதார அவை.**

"நல்ல மனநல வளமானது" மக்கள் தங்கள் முழு திறனை உணரவும், வாழ்க்கையின் இயல்பான அழுத்தங்களை தாங்கவும், ஆக்கத்திறன் கொண்ட வேலை செய்யவும், அவர்களின் சமூகங்களுக்கு பங்களிக்கவும் உதவுகிறது. எனினும், பெருகி வரும் மனநல நோய்களின் சுமையானது மகத்தான தடுமாற்றத்தினை ஏற்படுத்துகிறது. உலக அளவில், நான்கில் ஒருவர் தங்கள் வாழ்க்கையில் சில சமயங்களில் ஒரு மனநலச் சிக்கல்களை எதிர்கொள்பவர்களாக உள்ளார்கள். இதற்கிடையில், 300 மில்லியனுக்கும் மேற்பட்ட மக்கள் மனச்சோர்வினால் பாதிக்கப்படுகின்றனர் என மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது, இது உலக மக்கள்தொகையில் 4.4 சதவீதத்திற்குச் சமமானதாகும், இதுபோக ஒவ்வொரு ஆண்டும் 800,000 மக்கள் தங்கள் வாழ்வை தாங்களே முடித்துக்கொள்கிறார்கள்.

2005 இருந்து 2015 க்கு இடையில் மனச்சோர்வுடன் வாழ்ந்து வருகின்றவர்களின் விழுக்காடு 18 சதவீதத்திற்கும் மேலாக உயர்ந்துள்ளது. ஒருங்கிணைத்துப் பார்க்கும் பொழுது, மன, நரம்பியல், பொருள் பயன்பாடு சீர்குலைவு, ஆகியவற்றின் மொத்தம் நோய்களின் உலகளாவிய சுமைகளில் 13 விழுக்காடாக உள்ளது. குறைந்த, நடுத்தர வருவாய் உள்ள நாடுகளில் வசிக்கும் மக்களுக்கு இடையில் 80 சதவீதத்திற்கும் மேற்பட்டோர் இப்படிப் பாதிக்கப்பட்டுள்ளனர்.

வளமற்ற மனநலத்தின் பொருளாதார விளைவுகளுக்கும் சமமான முக்கியத்துவம் வழங்கவேண்டும். உலக பொருளாதார மன்றம் / பொது நலவியல் ஹார்வர்ட் பள்ளி ஆய்வில், 2011 இருந்து 2030 க்கு இடையில் பொருளாதார உற்பத்தி இழப்பின் அடிப்படையில் மன நோய்களின் ஒட்டுமொத்த தாக்கமானது 16.3 டிரில்லியன் டாலர்களாக இருக்கும் என மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இந்தியாவில், 2012-2030 க்கு இடையில் மனநல நோய் 1.03 டிரில்லியன் டாலர்கள் (பொருளாதார வெளியீட்டின் 22%) செலவாகும் என்று மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது. அதே காலகட்டத்தில், சீனா 4.5 மில்லியனை இழப்பதாக மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது. இந்த மதிப்பீடுகள் மன நோய்களைச் சரிக்கட்ட வேண்டிய முகாமையை நமக்கு விளக்குகின்றன.

**இழந்த உற்பத்தித்திறனின் எண்ணிக்கை**

சிகிச்சை அளிக்கப்படாத மனநலக்குறைபாடுகள் (ஊழியர்களிடமோ குடும்ப உறுப்பினர்களிடமோ) பின்வரும் விளைவுகளை ஏற்படுத்துகின்றன. பணியில் குறைந்த உற்பத்தித் திறன், தொழிலாளர்களின்

குறைந்த விகிதங்களிலான பங்களிப்பு, முன்கூட்டிய வரி சார்ந்த வருமானம், பணியிட நேர்ச்சிகள் (விபத்துக்கள்) அதிகரிப்பு, அதிகரித்த ஊழியர்களின் வேலையிழப்பு, பொதுநல வருவாய் இழப்பு ஆகியவற்றினை விளைவிக்கின்றன. 10 ஆட்களில் 6 பேர் வளமற்ற மனநலப் பாதிப்புகளுடன் தங்கள் வேலைத்திட்டத்தில் நன்முறையில் பணி செய்கிறார்கள் என்றும், இங்கிலாந்தில் மட்டும் மனநலப் பாதிப்புகளினால் ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஏறத்தாழ 70 மில்லியன் வேலை நாட்கள் இழப்பு ஏற்படுவதாகவும் மதிப்பீடுகள் தெரிவிக்கின்றன.

முறையான நோயறிதலையும், சிகிச்சையையும் தேடிக்கொண்டிருக்கும் மக்களின் வாய்ப்புகளை குறைப்பதன் மூலம் எதிர்மறை விளைவுகளை அது மேலும் பெருக்குகிறது. சான்றாக, கனடாவில் 2008ல் நடத்தப்பட்ட ஒரு ஆய்வின் படி, கனடாவாசிகள் சுமார் 50% பேர் தங்களது நண்பரிடமோ (அ) சக-ஊழியரிடமோ தங்கள் வீட்டில் ஒரு மனநல நோயால் பாதித்த குடும்ப உறுப்பினர் உள்ளார் எனவும், 72% பேர் புற்றுநோயைக் கண்டறிந்ததை பற்றி விவாதமும், நீரிழிவு கொண்ட ஒரு குடும்ப உறுப்பினர் பற்றி 68% நபர்கள் பேசியதாகவும் குறிப்பிடுகிறார்கள்.

நல்ல செய்தி என்னவெனில், கவலை, மனச்சோர்வு, பிற மனநல நிலைமைகள் ஆகியவற்றுக்கு மலிவான, செலவு குறைந்த வழிகளில் சிறந்த நல்வாழ்வை அளிக்கக்கூடும் என்று காட்டுகின்றன.

மன அழுத்தம், மனக் கவலை ஆகியவற்றிற்கு சிகிச்சையளிக்க வெறும் ஒரு (1) டாலர் முதலீடு செய்வது நன்னலத்துடனும் வேலை திறனுடன் 4 டாலர்களாக திரும்பப் பெற வழிவகுக்கிறது. இது தனிநபர்கள், குடும்பங்கள், சமூகங்கள், பொருளாதாரங்கள், சமுதாயங்களுக்கு மிகச் சிறந்ததாகும்.

இதனால் முதலாளிகள் மாற்றத்திற்கான முகவராக மாற முடியும். பணியிடத்தில் மன அழுத்தத்திற்கான ஆபத்து காரணிகள் மாற்றியமைக்கப்படலாம், வேலை வாய்ப்புக் கொள்கைகளை இலக்காகவும் தனிப்பட்ட ஊழியர்களின் தேவைகளுக்கேற்பவும் நல்வாழ்வாலும் படைப்பாற்றலாலும் ஊக்குவிக்கும் சிறந்த ஒரு நிறுவனச் சூழ்நிலையை உருவாக்க முடியும். அதேபோல், பொதுவான மனநலக் குறைபாடுகளுக்குப் பயனுள்ள சிகிச்சைகளும் உள்ளன, அவற்றைத் தேவைப்படக்கூடியவர்களுக்கு அளித்து கவனித்துக்கொள்வதற்கு ஒரு முதலாளிக்கு வசதியாக இருக்கும்.

பகுதி - 2

முதலாளிகள்

மனந்தூய்மை செய்வினை தூய்மை இரண்டும்

இனந்தூய்மை தூவா வரும்.

(குறள் எண்: 455)



**நாம் பணியிடத்தின் மனநோயை முறியடிக்க வேண்டும்:**

**சாரா இவன்ஸ் – லக்கோ, மார்டின் க்னப்ப்**

தொழிலாளர்களின் குறிப்பிடத்தகுந்த விகிதத்தில் மனநோய் ஏற்பட்டுள்ளபோதிலும், அது இன்னும் ஒரு தடை வழக்காகவே பெரும்பாலோர் கருதுகின்றனர். மனநலத்திறனில் சிக்கலை எதிர் கொண்டவர்களில் 70 விழுக்காட்டினர் மற்றவர்களிடமிருந்து தங்கள் மனநோயைத் தீவிரமாக மறைத்துக்கொள்கிறார்கள், ஏனெனில் ஒரு வேலை தேடும் போதோ, வேலை செய்யும் போதோ அவர்கள் தங்களைப் பாகுபடுத்திக் காண்பார்கள் என்ற அச்சத்தினாலே அவ்வாறு செய்கிறார்கள்.

ஏன் தனிஆட்கள் இன்னமும் மனநல சிக்கல்களை மறைக்கிறார்கள்?

வாய்ப்புக்கேடாக, மனநல நோய்களை வெளிப்படுத்துவது பற்றி எச்சரிக்கையாக இருப்பது குறித்து பகுத்தறிவுக்கேற்ற சரியான சில காரணங்களைத் தொழிலாளர்கள் வைத்துள்ளனர். மனநலத்திறனில் சிக்கல் கொண்ட பெரும்பான்மையான மக்கள் வேலை செய்ய வேண்டும் என்றாலும், மனநலத்திறன் உள்ள மக்களை விட மனநலமின்றி உள்ளவர்கள் பலர் வேலையற்றவர்களாக இருப்பார்கள். பல நாடுகளில் பணியிடத்தில் குறைபாடு கொண்ட மக்களுக்கு சமத்துவம் வழங்கும் சட்டமும், மனநல வளம் குறித்த சிக்கல்களை உள்ளடக்கிய சட்டங்களும் கட்டாயமாக்கப்பட்டுள்ளன. இருப்பினும், அவை ஏற்றத்தாழ்வுகளை குறைக்க போதுமானதல்ல என நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளன: அவை குறைபாடு வகையினால் கேள்விக்குள்ளாகப்படும் பொழுது, மனநல நோய் என்பது வேலைவாய்ப்பு விகிதங்களில் மிகப்பெரிய தீமையுடன் தொடர்புடைய நிலையிலேயே இருக்கிறது.

**பணியிடத்தில் களங்கம் மற்றும் சமநிலையற்ற பாகுபாடு**

மனநல நோயின் குறைபாடு, களங்கம், பணியிடத்தில் மனநல வளச் சிக்கல்கள் பற்றிய விழிப்புணர்வு இல்லாமை ஆகியவற்றைச் சரிசெய்ய முயலுகள் இருந்தபோதிலும்கூட, சமநிலைக்கு தடைகளே மேலோங்குகின்றன. விழிப்புணர்வு தொடர்பாக, இங்கிலாந்து ஊழியர்கள் ஐந்நூறு பேரிடம்

கணக்கெடுப்பு நடத்தியதில், 44 சதவீதத்தினர் மன அழுத்தத்தில் இருந்து பணியாற்றினாலும் அனைத்து காலத்திலும் திறம்பட செயல்பட அவர்களால் முடியும் எனக் கண்டறிந்துள்ளனர், மற்றும் 42% மனநல / மன அழுத்தத்திற்கான பணியிட கொள்கைகள் யாவும் வழக்குகளைத் தவிர்ப்பதற்காக வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளன எனவும் கண்டறிந்துள்ளனர். இது போன்ற விழிப்புணர்வு இல்லாமையால், அது மேற்படியாளர் குறைவான ஆதரவான வேலை சூழல்களில் பணிய வழிவகுக்கலாம். மனநல சிக்கல் ஏற்படும் போது அவர்களுக்குத் தேவையான உதவியும், உதவி சார்ந்த புரிதலும் கிடைப்பதில் தடைகளே மேலோங்கி காணப்படும்.

களங்கம், பாகுபாடு ஆகியவை கூட வேலைவாய்ப்புக்கான வாய்ப்புகளை பெற்றுத்தருவதில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகின்றன. முதலாளிகளின் வேலைவாய்ப்பு மதிப்பீடுகளை பற்றி ஒரு முறையான ஆய்வு செய்யப்பட்டது: அதில் 10 க்கு 8 தாள்களில், மனநலச் சிக்கலுள்ளவர்கள், உடல்ரீதியாக இயலாமை அல்லது குறைபாடு இல்லாதவர்களின் எண்ணிக்கையைவிட குறைவாக மதிப்பிடப்பட்டிருந்தனர்.

சிக்கல் ஒரு முதலாளியின் மனப்பான்மையிலும் நடத்தைகளிலும் மட்டுமல்ல. மனநல நோயால் பாதிக்கப்பட்ட மக்களுக்கு குறிப்பிடத்தக்க விளைவுகளை ஏற்படுத்தும் வகையில் பொது மக்களின் மனப்பான்மையிலும் சமத்துவமற்ற தன்மையே காணப்படுகிறது. மனநல மருத்துவ சிகிச்சையின் செயல்திறன் பற்றிய விழிப்புணர்வு அதிகரித்துள்ள போதிலும், ஒரு சக-ஊழியரை மன நோயுடன் மக்கள் சமூகம் ஏற்றுக்கொள்வதில் கடந்த 20 ஆண்டுகளில் எந்தொரு முன்னேற்றமும் அடையவில்லை என்பதைப் பலவகையான தேசிய ஆய்வுகளிலிருந்து பொதுமக்களின் மனப்பாங்குகள் என்பிக்கின்றன. மேலும், பொருளாதார நெருக்கடி காலங்களில் - உலக பொருளாதார சரிவு போன்ற - களங்கம் மேலும் அதிகரிக்கிறது, மனநல சிக்கல்கள் உள்ள மக்கள் இன்னும் பெரிய தீமையை எதிர்கொள்ளுகின்றனர்.

27 ஐரோப்பிய ஒன்றிய நாடுகளின் ஆய்வுகளில் ஒன்று, மனநலச் சிக்கல்கள் உள்ளவர்களுக்கும் இல்லாதவர்களுக்கும் உள்ள வேலையின்மை இடைவெளி, நான்கு ஆண்டு காலத்திற்கான மிகப்பெரிய பொருளாதார நெருக்கடியின் அளவாக அதிகரித்துள்ளது என்கிறது. ஆனால் பணியிடக் களங்கம் அதிகம் கொண்ட நாடுகளில் இந்த வேறுபாடும் கணிசமாக இருந்தது. ஒரு தனிப்பட்ட நீண்டகால ஆய்வில் கண்டறியப்பட்டது என்னவெனில், பொருளாதார பின்னடைவின் போது மன அழுத்தம் கொண்ட ஒருவரை மறுப்பதற்கு மிகுந்த விருப்பம் தெரிவித்தனர் என்பதே.

**மன நோயைத் தடுத்து நிறுத்துவதற்கும், மனநிறைவான வளமான பணியிடத்தை உருவாக்குவதற்கும் ஒரு பொருளாதார வழக்கு**

இந்த அறைகூவல்களுக்குப் பிறகும், ஒரு கடுமையான பொருளாதார வழக்கு உள்ளது, முதலாளியப் பணிக் களங்கம், மனநல வழக்குகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஊட்டுவது மட்டுமல்லாமல், பணியிடத்தில் மனநல ஊக்குவிப்பு, மனநோய் தடுப்பு, குணமளிக்கும் திட்டங்களில் அர்த்தமுள்ள முதலீடுகளை அந்த முதலாளிகள் மேற்கொண்டாகவேண்டும். இந்த சிக்கல்கள் யாவும் ஒன்றோடொன்று இணைந்திருக்கும்

நிலையில், வளமான பணியிட சூழலை அடைவதற்கு பணிக்களங்கத்தை குறைப்பது ஒரு முக்கிய படியாகும்.

### **பணியிடத்தில் மனநலச் சிக்கல்கள் அதிக செலவினத்துடன் தொடர்புடையவை**

மனநல சிக்கல்கள் தொடர்பான உயர் செலவுகள் மீது தலையீடு தேவைப்படுகிறது. மனநல சிக்கல்கள் தொடர்பாக வாரா மற்றும் வந்த ஊழியர்களால் உற்பத்தித்திறன் இழப்புகள் கணிசமாக அதிகரித்து வருகின்றன என்று நமக்கு தெரியும். ஜெர்மனியில், கடந்த 20 ஆண்டுகளில் எப்போதும் ஊனமுற்றோர் ஓய்வூதிய செலவுகளை விட மனநலக் குறைபாடுகளுக்கு மூன்று மடங்கு தொகையை அதிகமாக அந்நாடு வழங்குகிறது. வருவாய் மிகுந்த நாடுகளில் இருந்து அதிக ஆதாரம் கிடைத்தாலும், குறைந்த, நடுத்தர வருவாய் உள்ள நாடுகளில் (LAMICS) மனநலச் சிக்கல்களுடன் வாழும் மக்கள் கணிசமாக அதிகரித்துள்ளனர். LAMIC களில் உள்ள மனநலச் சிக்கல்களின் பொருளாதார தாக்கத்தின் மீதான ஆதரவு வளர்ந்து வருவதை காணும்போது, "மனநல சிக்கல்கள் உலகளாவிய பிரச்சினையாக ஏற்கப்பட வேண்டும்" என்பதைத் தெளிவாகக் காட்டுகிறது.

எடுத்துக்காட்டாக, மன அழுத்தத்தில் கவனம் செலுத்திய ஒரு ஆய்வானது, பல்வேறு பண்பாடுகளும், பொருளாதார வளர்ச்சியையும் உடைய எட்டு நாடுகளில் 8,000 ஊழியர்களிடமிருந்து தரவுகளைத் திரட்டியது. இந்த தரவுகளின் பகுப்பாய்வின்படி, நாட்டின் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியில் 0.1%, 4.9% இடையில் மனத்தளர்ச்சி காரணமாக, பணியிடத்தில் இடம்பெயர்ந்தவர்களுக்கும், உள்ளிருக்கும் ஊழியர்களின் காரணமாகவும் இழப்பு ஏற்பட்டதை சுட்டிக்காட்டுகிறது. இந்த கண்டுபிடிப்புகள் யாவும் "பணியிடத்தில் மன நோய்களின் மகத்தான தாக்கத்தை" பற்றி அனைத்து நாடுகள், பண்பாடுகளுக்கு அப்பால் மெய்மையாகிறது, அது நாணய அடிப்படையிலும், ஒரு நாட்டின் மொத்த பொருளாதார உற்பத்தியின் விகிதத்திலும் ஆன மெய்மை ஆகும். மனநல நோய் என்பது ஒரு நாட்டின் பொருளாதார வளர்ச்சியையோ பண்பாட்டையோ பொருட்படுத்தாமல் கவனத்தை ஈர்க்கும் ஒரு சிக்கலாகக் கருத்தில் கொள்ளவேண்டும்.

### **பயனுள்ளதும், செலவு-குறைந்ததுவுமான பணியிடத்தலையீடுகள் கிடைக்கின்றன**

பணியிடக் களங்கத்தை குறைப்பதற்கும், செலவு குறைந்த முறையில் மன வளத்தையும், உற்பத்தித்திறனையும் மேம்படுத்துவதற்குப் பணியிடத் தலையீடுகளின் செயல்திறன் அதிகரித்து வருகிறது. அண்மைய இலக்கிய மறுஆய்வில், பணியிடப் பகை-எதிர்ப்புத் தலையீடுகளின் - குறிப்பாக, அறிவு, ஆதரவான நடத்தை மேம்பாடுகள் தொடர்பாக அதன் செயல்திறனை மிகுவதாக கூறப்பட்டுள்ளது. இரண்டாவது மறுஆய்வில், மனநல சிக்கல்கள் தொடர்பாக நோய் தடுப்பு, சிகிச்சை ஆகியவற்றின் மீது கவனம் செலுத்தும் பணியிடத் தலையீடுகளின் செலவுகள் குறைந்தவையாக இருக்கலாம் என்பதற்கான சான்றுகளை அளிக்கிறது. முதலாளிகளால் நோய்த்தடுப்பு, சிகிச்சை செலவுகள் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டாலும், இன்னும் முதலாளித்துவத்தின் கண்ணோட்டங்களிலும்,

ஒட்டுமொத்த சமுதாயக் கண்ணோட்டங்களிலும், சிகிச்சைக்கும், தடுப்பு தலையீடுகளுக்கும் செய்யும் செலவில் செலவு-சேமிப்பு மனப்பான்மையே மேலோங்குகிறது.

மனநல வளச்சிக்கல்கள் தொடர்பான அதிக பாதிப்புகள் காரணமாகவும், கணிசமான பொருளாதார விளைவுகள் காரணமாகவும், முதலாளிகள் தங்கள் ஊழியர்களுக்கு ஆதரவாக செயல்பட வேண்டும். உண்மையில், நன்கு செயல்படுத்தப்பட்ட ஆதரவுத் திட்டத்தில் இருந்து வரும் உடனடி சேமிப்பு வழங்கப்பட வேண்டுமெனில், அதற்கு முதலாளிகள் முற்போக்கானவர்களாக இருக்க வேண்டும்.

பணியிட அமைப்புகளில் உதவக்கூடிய வகையில் நடைமுறைப்படுத்தப்படும் பல கருவிகள் உள்ளன. நேர்மறையான பணியிடப் பண்பாடும், மனநல வளச்சிக்கல்கள் கொண்ட பணியாளர்களைத் திறந்தமனதுடன் தீவிரமாக ஆதரிக்கும் மேலாளர்களையும், மனநல வளச்சிக்கல்கள் பற்றிய விழிப்புணர்வுடன், அதிக உற்பத்தித்திறன் வாய்ந்த தொழிலாளிகளையும் தொடர்புபடுத்துகின்றன என்பதைச் சான்றுகள் தெளிவாகக் காட்டுகின்றன.

பெரும்பாலும் பல்நோக்கு அணுகுமுறை தேவைப்படும்: மனநலத்தை ஊக்குவிப்பதோடும், தேவைப்படும் பணியாளர்களுக்கு ஆதரவு அளிப்பதோடு மட்டுமல்லாமல், விழிப்புணர்வை உருவாக்குதலுடன், பணியிடக் களங்கம் குறைப்பதற்கு ஒர் அர்ப்பணிப்பு உணர்வோடு செயல்பட வேண்டும்.

அந்த உறுதிப்பாடு ஒரு நிறுவனத்திலிருந்தோ நிறுவனத்தின் முதலாளிகளிடமிருந்தோ வர வேண்டும்: ஊழியர்கள், மேலாளர்கள், தொடர்புடைய பிற ஊழியர்களுக்கான ஆதரவும் பயிற்சியளிக்கும் கொள்கைகளும் நடைமுறைகளும் வரையறை செய்யவும் நடைமுறைப்படுத்தப்படவும் வேண்டும்.

*சாரா இவன்ஸ் – லக்கோ*

[S.Evans-Lacko@lse.ac.uk](mailto:S.Evans-Lacko@lse.ac.uk)

Personal Social Services Research Unit,

London School of Economics and Political Science; Institute of Psychology, Psychiatry & Neuroscience, King's College London

*மார்டின் க்னப்ப்*

[m.knapp@lse.ac.uk](mailto:m.knapp@lse.ac.uk)

Professor Social Policy at the London School of Economics and Political Science

## References

1. Corker E, Hamilton S, Robinson E, et.al., (2016) Viewpoint survey of mental health service users' experiences of discrimination in England 2008-2014. *Acta Psychiatr Scand* 134:6–13.
2. Lasalvia A, Zoppei S, Van BT, et.al., (2012) Global pattern of experienced and anticipated discrimination reported by people with major depressive disorder: a cross-sectional survey. *Lancet*
3. M M (2010) Fair Society, Healthy Lives: Strategic review of health inequalities in England post-2010.  
<http://www.ucl.ac.uk/gheg/marmotreview/>.
4. Henderson C, Williams P, Little K, Thornicroft G (2012) The Time to Change programme against stigma and discrimination. Mental health problems in the workplace: changes in employers' knowledge, attitudes and practices in England 2006-2010. *Br. J. Psychiatry*
5. Brohan E, Henderson C, Wheat K, et.al., (2012) Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry* 12:11.
6. Evans-Lacko S, Brohan E, Mojtabai R, Thornicroft G (2012) Association between public views of mental illness and self-stigma among individuals with mental illness in 14 European countries. *Psychol Med* 1–13.
7. Schomerus G, Schwahn C, Holzinger a, et al (2012) Evolution of public attitudes about mental illness: a systematic review and meta-analysis. *Acta Psychiatr Scand* 125:440–52.
8. Evans-Lacko S, Knapp M, McCrone P, et al (2013) The mental health consequences of the recession: economic hardship and employment of people with mental health problems in 27 European countries. *PLoS One* 8:e69792.
9. Angermeyer MC, Matschinger H, Schomerus G (2013) Public attitudes towards people with depression in times of uncertainty: results from three population surveys in Germany. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 48:1513–8.
10. Henderson, M., Madan I (2014) Mental health and work. In: Davies, S. MN (ed) *Annu. Rep. Chief Med. Off. 2013, Public Ment. Heal. Priorities Invest. Evid.* Department of Health, London, pp 157–169
11. Techniker Krankenkasse (2013) *Depression Atlas.*

12. Evans-Lacko S, Knapp M (2016) Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol 51:1525–1537.
13. Hanisch SE, Twomey CD, Szeto ACH, et al (2016) The effectiveness of interventions targeting the stigma of mental illness at the workplace: a systematic review. BMC Psychiatry 16:1.
14. Hamberg-van Reenen HH, Proper KI, van den Berg M (2012) Worksite mental health interventions: a systematic review of economic evaluations. Occup Environ Med 69:837–45.
15. Evans-Lacko S, Koeser L, Knapp M, et al (2016) Evaluating the economic impact of screening and treatment for depression in the workplace. Eur Neuropsychopharmacol.
16. McDaid, D., King, D., Parsonage, M., 2011. Workplace screening for depression and anxiety disorders. In: Knapp, M., McDaid, D., Parsonage, M. (Eds.), Mental Health Promotion and Prevention: The Economic Case. Personal Social Services Research Unit, London School of Economics and Political Science, London, UK.
17. Evans-Lacko S, Knapp M (2014) Importance of social and cultural factors for attitudes, disclosure and time off work for depression: findings from a seven country European study on depression in the workplace. PLoS One 9:e91053.

**மனநலம் போற்றும் பணியிடம் ஒன்று எவ்வாறு இருக்கும்?**

**அமெரிக்க நலவியல் துறையும் மாணுட சேவைகளும். (US Dept of Health & Human Services), SAMHSA**

தங்கள் பணியாளர்களின் உடல்நலத்தை மதிக்கும் வணிக நிறுவனங்கள், அவர்களின் மன வளத்தையும், நல்வாழ்வு உட்பட அது தொடர்பான நடைமுறைகளையும், கொள்கைகளையும் குறித்தும் மதிப்பளிக்க வேண்டும். அத்தகைய நிறுவனங்கள் சிறிதானதாகவோ, நடுத்தரமானதாகவோ பெரியதாகவோ இருக்கலாம். அமெரிக்காவில் உள்ள பெரிய பெருநிறுவனங்கள் இடையே மிகச்சிறந்த எடுத்துக்காட்டுகள் உள்ளன; இருப்பினும், ஒரு சில ஊழியர்களுடன் தொழில் புரியும் சிறு நிறுவனங்கள் கூட மனவளமான நட்புடன் இருப்பதற்கான பொருள் பொதிந்த புதுமையான வழிகளைக் கண்டறிந்துள்ளன. கீழே உள்ள குறிப்பிட்ட நடைமுறைகளும், கொள்கைகளும் மனநல-நட்பு பணியிடத்தைக் குறிப்பதாகும், அவற்றில் பல கொள்கைகளும், நடைமுறைகளும் சிறிய / பெரிய நிறுவனங்களில் காணப்படுகின்றன.

**பணியிடத்தில் நட்பான மனநலம்**

- தகுதிவாய்ந்த வேலை விண்ணப்பதாரர்களை வரவேற்கிறது; பன்முகத்தன்மையை மதிக்கப்படுகிறது.

- உடல் நோய்களுக்கான அதே முடுக்கத்தோடு மன நோய்களையும் கருத்தில் கொண்ட நலம்பேணல் அதில் உள்ளடங்கும்.
- பணியாளர் நலனை / வேலை-வாழ்க்கைச் சமநிலையை ஊக்குவிக்கும், ஆதரவளிக்கும் திட்டங்களும் நடைமுறைகளும் உள்ளன.
- மனநல நலவியல் பணியிட சிக்கல்களில் மேலாளர்களுக்கும் முன்-வரிசை மேற்பார்வையாளர்களுக்கும் பயிற்சியை வழங்குகிறது, இதில் செயல்திறன் சிக்கல்கள் அடையாளம் காணப்படுவது உட்பட, பணியாளர் துயரத்தை சுட்டிக்காட்டவும், மதிப்பீடுகளுக்கான சாத்தியமான அவசியத்தை குறித்தும் பயிற்சியில் உள்ளடக்கப்படுகிறது.
- பணியாளர் நலவியல் செய்தியின் கழுக்கதை / இரகசியத்தைப் பாதுகாத்தல்
- மேலாளர்களுக்கும் பணியாளர்களுக்கும் உதவ, பணியாளர் உதவித் திட்டம் அல்லது பிற பொருத்தமான குறிப்பு ஆதாரங்களை வழங்குகிறது.
- சிகிச்சை பெற விரும்பும், இயலாமை விடுப்பு தேவைப்படும் பணியாளருக்கும், வேலைக்குத் திரும்புவதற்கான திட்டமிடல் உள்ளிட்ட பணிகளில் உதவி அவர்களை ஆதரிக்கிறது.
- கார்ப்பரேட் முன்னுரிமை வழங்கி "மதிப்புடன் வெளியேற்றம்" என்பதை உறுதிப்படுத்துகிறது, மேலும் ஒரு பணியாளரை பணியிலிருந்து வெளியேற்றுவதற்கு அது தேவையாகிறது.
- சமநிலையான வேலைவாய்ப்பு, குறைபாடுகள் கொண்ட அமெரிக்கர்களின் நியாயமான இடவசதி கொள்கை, சுகாதாரம், நல திட்டங்கள், பணியிடத்தில் ஏற்றுக்கொள்ளும் மனப்பாங்கு, பணியிடக் களங்கதிற்கு எதிரான செயல்திறன், நலத்துடன் கூடிய வளத் திட்டங்களைப் பற்றி அனைத்து ஊழியர்களுக்குமான செய்தித் தொடர்பு, ஆகியவற்றை ஊக்குவிக்கும் "ஒத்த தலைப்புகள்" பற்றி அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் தகவல் அளிக்கிறது.

பணியிடத்தின் மனநல தொடர்பான புள்ளிவிவரங்களுக்கு கனடா-உருவாகிய-தீர்வுகள்:

*லூஸி பிராட்லி மற்றும் ஜெப்ரி மோட்*

இந்த வாரத்தில் மட்டும், கனடாவில் 500,000 பேர் மனநல நலவியல் சிக்கல் அல்லது நோயின் காரணமாக வேலை இழக்க நேரிடும். வாய்ப்புக்கேட்டாக, இது கடந்த வாரம் உண்மையானது, அடுத்த வாரம் மாற்றம் ஒன்றும் ஏற்படபோவதில்லை.

இன்னும் அதிக தொந்தரவாக, அந்த எண்ணிகையில் ஒற்றை தலைவலி அல்லது கீழ் முதுகுவலியால் வருத்தப்பட்ட ஊழியர்களைச் சேர்க்கவில்லை, ஏனெனில், அவர்கள் கவலை அல்லது மன அழுத்தம் பற்றி பேசுவதை மனத்தடையாக உணர்கிறார்கள். இந்த தொழிலாளர்கள் தங்கள் புகழை இழக்க நேரிடும் என்ற அச்சத்தின் காரணமாகவும், தங்கள் சக ஊழியர்களின் மீதுள்ள மதிப்பால், அல்லது அவர்கள் வேலையில் உறுதுணையாய் இருப்பதாலும் அமைதியாக இருப்பார்கள்.

நல்வாய்ப்பாக, இந்த தீவிர சமூக அக்கறையைச் சரிக்கட்ட முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. உண்மையில், பணியிட மனநலச் சிக்கல்களைப் பற்றித் தெரிவிக்கும் போது கனடாவிற்கு விரைவில் உலகளாவிய தலைமை புகழ் ஈட்டித் தருகிறது.

கனடா நிறுவனங்கள் தங்கள் தொழிலாளர்களின் நன்மைக்காக பாதுகாப்பற்ற ஓர் உடன்படிக்கைக்குரிய உடன்பாட்டைப் பெரிதும் பறைசாற்றுகின்றன, அது உடல் ரீதியானதாகவோ மன ரீதியானதாகவோ நிறைவாக இருக்கலாம்.

இறுதியாக, மனநல வளங்கொண்ட தொழிலாளரின் பணிஆற்றல் தேசிய பொருளாதாரத்திற்கான வளமாக மடைமாற்றமடைகிறது - நீங்கள் எங்கு வாழ்ந்தாலும் சரி.

கனடாவில், 60 சதவீத வயதுவந்தவர்கள் தாங்கள் விழித்திருக்கும் மணி நேரத்தில் மூன்றில் இரண்டு பங்கை வேலைக்கு செலவிடுகிறார்கள். எனவே, பணியில் உள்ள மனநலனைக் குறித்து உரையாடுவது நம் அன்றாட சமூக உறவுகளின் நெஞ்சகமாகக் கருதப்படுகிறது.

மனநல வளத்தை பரந்த தொழில்சார் நலத்திற்கும், பாதுகாப்புத் திட்டத்திற்கும் உட்படுத்துவது, நோயறிதலுடன் மனநல நோயால் வாழ்ந்து கொண்டிருப்பவர்களின் பணியாளர்களுக்கு மட்டும் அல்ல நம் ஒவ்வொருவருக்கும் தான். உளவியல் வகையிலான நலம் நமக்கு உகந்ததாக இருக்கும்போது நம்மால் மிகவும் நலமாய் இருக்க முடியும். நீரிழிவுகளை வெற்றிகரமாக நிர்வகிக்கும் போது ஒருவர் சிறந்த உடல் வளத்துடன் இருக்க வேண்டும் என்று கருதுங்கள்.

அதேபோல், கவலை மனப்பான்மையுடன் வாழும் ஒரு தனியாள் சரியான சிகிச்சையுடனும், பிறர் ஆதரவோடும் வளரலாம் - இது மனநலத்தை ஆதரிக்கும் ஒரு சூழலில் முழுமையான பணியாய் இருக்கும்.



இருப்பினும், முதலாளிகளிடமும் பணியாளர்களிடமும் சமமான உறுதிப்பாடு இருந்தால், மனநல வளத்தையும் உடல் வளத்தையும் முன்னுரிமைபடுத்தி அப்பணியிடத்திலேயே முழுமையாக வெற்றிகொள்ள இயலும். இங்கு இரு தரப்பினரும் ஒரு உண்மையை நோக்கி நகர்த்தக்கூடிய உறுதியான செயல்கள் உள்ளன. அதுவென்னவெனில், உடல்நலத்திற்கு முன்னுரிமை அளிக்கும் பணியை போல் பணியிட மனநலனுக்கும் முன்னுரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும். உலகெங்கிலும் உள்ள முதலாளிகள், கனடாவில் உள்ள தேசிய தரநிலை உளவியல்சார் உடல் நலப் பாதுகாப்பு அமைப்பை நோக்கித் திருப்புகின்றனர்.

கனடாவின் மனநல வள ஆணையம் (MHCC), தன்னார்வ வழிகாட்டு நெறிமுறைகள், கருவிகள், மருத்துவச் சான்றுகளின் தொகுப்பு ஆகியவற்றின் மூலம் சர்வதேச அளவில் முதன்முதலாக, முதலாளிகள் தங்கள் ஊழியர்களின் உளவியல் நல பாதுகாப்பை எவ்வாறு அணுகுகிறார்கள் என்பதை விளக்குகிறது.

35,000 தனிப்பட்ட பதிவிறக்கங்களும் உலகளாவிய விருப்பம் அதிகரிப்பும், கனடாவின் உள்நாட்டு தீர்வு ஒரு பெரிய புரட்சியை முன்னெடுக்கலாம்.

மக்களை தாக்கி, துன்புறுத்தி, அளவற்ற பணியைச் சுமத்தி, குறைந்த ஏற்பு / அங்கீகாரம் வழங்கியும் பழுதுபட நிர்வகித்துவிட்டும், "மக்கள் நன்கு செயல்படவில்லை" எனக் கூறுவது ஒரு புதிய கருத்து அல்ல. ஆனால் இவற்றை "மனநல வள அழிவுகள்" என அடையாளம் காணவும், காரணிகளை ஏற்றுகொள்ளவும் வேண்டிய பொறுப்புள்ளது.

கனடாவில் 5,000 ஊழியர்களிடம் எடுக்கப்பட்ட ஒரு "இருக்கலாம்; ஆனால்" (இப்ஸோஸ் ஈட்) கருத்து கணிப்பு ஒரு கதை கூறுகிறது. ஒருவேளை தரநிலையை செயல்படுத்துகின்ற ஒரு நிறுவனத்தில் மனச்சோர்வுடன் பணிபுரியும் ஊழியர்கள் ஒவ்வொரு ஆண்டும் தங்களின் ஐந்து வேலை நாட்களை இழக்கின்றனர். இது மிகவும் குறிப்பிடத்தக்கது, ஏனெனில் கனடாவில் மட்டும் மனநல சுகாதார பிரச்சினைகள் மற்றும் நோய்கள் மூன்றில் ஒரு பங்கிற்கும் அதிகமாகவும் மற்றும் குறைபாடு செலவில் மூன்றில் இரண்டு பங்காகவும் உள்ளது.

காலப்போக்கில், பணியிட மனநலத்திற்கான அர்ப்பணிப்பிற்கும் இந்த முக்கிய சிக்கலுக்கு ஆதரவாக நடவடிக்கை எடுப்பதற்கும், மனநல நோயினால் உண்டான சமையை போக்குவதற்கும் 50 பில்லியன் டாலர்களைக் கனடியப் பொருளாதாரத்தை செலவிடும். இந்த உறுதிப்பாடு, பணியிடக் களங்கம் விளைவிக்கும் சேதத்தை ஏற்படுத்தும் மனப்போக்குகளிலும் நடத்தையிலும் ஓர் இடைவெளியை உருவாக்கத் தொடங்கியுள்ளது. இது பணியிட நடைமுறை திட்டமாகும்.

மன நலத்திற்கான பங்குதாரர்களின் ஒரு கையொப்பப் பரப்பல் / பிரச்சாரம், "இன்று எனக்கு இல்லை", இது ஒரு சான்று-தகவலறிந்த முன்முயற்சியாகும், இது ஊழலையைச் சரிக்கட்டுவதோடு பணியாளர்களிடமும் பணியிடத்தில் மனநலத்தை ஆதரிக்கிறது மற்றும் அவர்களின் சொந்த மன நலனை ஆதரிக்கவும், அவர்களது உடன் பணியாளர்களுக்கு உதவுவதன் மூலமும் அவர்களுக்கு

உதவுகிறது. 2013 ஆம் ஆண்டில் தொடங்கப்பட்டதிலிருந்து, 3,50,000 உம் அதிகமான ஊழியர்களை படிநிகர்ப்படுத்தும் இந்த விளையாட்டும்-மாறும் திட்டத்தில் பங்கேற்றன. இதில் 450 உம் மேற்பட்ட நிறுவனங்களும் பல்வகைத் துறைகளும் உள்ளடக்கி உள்ளது.

"இன்று எனக்கு இல்லை" என்பதன் நோக்கம் சாத்தியமான அச்சுறுத்தலுக்கு உட்படக்கூடிய விஷயமாகும், மேலும் மனநிலை மூலம் மனநலத்தைச் சுற்றியுள்ள உரையாடலை எளிதாக்குவதாகும். நாங்கள் எங்கள் "A Game" யில் இல்லையென்றோ அல்லது எங்களது வழக்கமான விசேஷங்களைப் போலல்லாமல், "இன்று எனக்கு இல்லை" என்றழைக்கப்படும் நல்ல மனநலம் சார்ந்த உணர்ச்சிகளை ஒப்புக்கொள்வதோடு, நம் உடல் நலனைப் போலவே நம் மனநலத்திற்கும் ஆதரவு தருகிறோம்.

23 சதவிகிதம் தொழிலாளர்கள் மட்டுமே தங்கள் பணியாளருடன் மனநல வளக் கவலையைப் பற்றிப் பேசுகிறார்கள் என்பதன் மூலம் மனநல வளம் பற்றியும் அதில் அனைவரும் பங்கு வகிக்கிறோம் என்பது தெளிவாகிறது. நிறுவனங்கள், அனைத்து மட்டங்களிலும், மூத்த தலைவர்களிடமிருந்தும், மக்கள் மேலாளர்களிடமிருந்தும், ஊழியர்களிடமிருந்தும், நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கும், பாதுகாப்பானதும், ஆதரவானதுமான பணிச்சூழலை வளர்ப்பதற்கும், மக்களை அதில் அதிகம் ஈடுபடுத்த வேண்டும். இதனால் ஒவ்வொரு பணியாளரும் மன வளத்தையும், நலத்தையும் பற்றி அறிந்து கொள்ள இயலும். மாரடைப்புத் தடுக்கும் நடவடிக்கைகளை எடுப்பது போலவே, பணியாளர்களுக்கு மனநல வளச்சிக்கலின் அறிகுறிகளையும் புரிய வைக்க முயன்று, அதைத் தடுப்பது எப்படி என்பதையும் உணர்த்த வேண்டும்.

நம் ஆதரவு அவர்களுக்கு தேவை என்று உணர்ந்தால், நமது கவலையைப் பற்றி பேசுவது எப்படி என்பதை நாம் புரிந்து கொள்ளுவது முக்கியம். பணியாளர் திட்டத்தையும் குடும்ப உதவித் திட்டங்களையும் நன்கு அறிந்திட மனநல வளம் பற்றி உரையாடல்களை வளர்ப்பதுடன், ஊழியர்கள் தங்கள் மன நலத்தை முன்னெடுத்துச் செல்லக்கூடிய பல வழிகள் உள்ளன என்பதை முதலாளிகள் மூலமாக உணர்த்திட வேண்டும்.

ஒரு நிறுவனத்தில் உள்ள ஒவ்வொருவரும் மேன்மையையும், மதிப்பையையும், இனநலப் பண்பாட்டையும் வளர்ப்பதற்கான பொறுப்பு உள்ளது. உண்மையில், கனடா மனநல நலவியல் குழு (MHCC) ஆனது, உளவியல் வகையிலான நலவியலையும், பாதுகாப்பையும் பாதிக்கும் 13 காரணிகளை இனம்கண்டுள்ளது. பணியாளர்களை வலிமைப்படுத்துவதற்காக, இந்த பணியிடத்தில் அவர்கள் சொந்த வாழ்க்கையைச் "சுயமாக" வைத்திருக்கின்றனர் என்பதைப் புரிந்துகொள்ளவும், அவர்களது செயல்திறனைப் பாதிக்கக்கூடிய பணிச்சூழல் மேலாண்மையையும் பிற அறைகூவல்களைப் போன்ற காரணிகளைப் பற்றி அவர்கள் எவ்வளவு திறமையாக அதனுடன் தொடர்புபடுத்தியிருக்கிறார்கள் என்ற மூன்று விவரங்கள் சொல்லப்பட்டுள்ளன.

மனநலத்தில் பணியாற்றும் இரண்டு பருவகால நிர்வாகிகளும், ஊழியர்களும் இந்த முயற்சிகளை ஆதரிக்க வேண்டும் என்று நாங்கள் விரும்புகிறோம், ஆதரவுடன் கூடிய ஒரு பண்பாட்டைக்

கட்டியெழுப்ப ஆயத்தமாக உள்ள தலைவர்கள், சொல்லாலும் செயலாலும் எடுத்துக்காட்டாக விளங்கி, அதில் முன்னணி வகிக்கிறார்கள். பணியிடத்தில் உளவியல் வகையிலான பாதுகாப்பு என்பது ஒரு நிறைவான பணியாகாது. இதற்கு எல்லை என்பதே இல்லை.

ஒவ்வொரு நாளும் நம்மை ஊக்குவிப்பதற்கும், பாதுகாப்பதற்கும் நாம் போராடுவதற்கு நம்முடைய மனநல வளத்தைப் போலவே, பணியிடத்தில் மன வளம் என்பதும் ஒரு தொடர் தத்தம் / அர்பணிப்பு சார்ந்ததாகும்.

மனநல வளத்தையும் நல்வாழ்வையும் ஒரு நிறுவனத்தின் பண்பாட்டிற்குள் கொணர்வதற்குப் பொறுமையும், தத்தம் செய்தலும் இன்றியமையாதது. இதனை அளவுக்கு மீறி வலியுறுத்த முடியாது – ஏனெனில் இதற்குத் தலைவர்களின் தெளிவான ஆதரவு தேவைபடுகிறது.

மக்கள் ஒரு நிறுவனத்தின் மிக மதிப்பு வாய்ந்த ஆதாரமாக இருந்தால், அவர்களின் மன வளத்தின் மீது நிறுவனம் முக்கியத்துவம் கொள்ளவேண்டும்.

*லூஸி பிராட்லி*

**Louise Bradley, lbradley@  
mentalhealthcommission.ca  
President /CEO,  
Mental Health Commission of Canada**

*ஜெப்ரி மோட்*

**JMOAT@partnersformh.ca  
President,  
Partners for Mental Health**

மில்லியன் டாலர் சிக்கலை அமெரிக்க நிறுவனங்கள் சரிசெய்து கொள்ள முடியும்:

*சரியான திசையின் தொடக்கம், பணியிட மனநலத்திற்கான கூட்டுப்பங்களிப்பு.*

ஒவ்வொரு ஆண்டும், மன அழுத்தத்தினால் பெரியவர்களில் 10 பேருக்கு ஒருவர் பாதிக்கப்படுகிறார்.

- மன அழுத்தம் அடிக்கடி மக்களின் முதன்மை வருமானம் / வேலை ஆண்டுகளில் வெளிப்படுவதன் விளைவாக அமெரிக்காவின் பொருளாதாரத்தில் 210.5 மில்லியன் டாலர்களுக்கான தாக்கத்தை அது ஏற்படுத்துகிறது.
- இருப்பினும், மன அழுத்தம் முழுமையாக சிகிச்சையளிக்க கூடியதே, ஆனால் பொருளாதாரத்தில் வளர்ந்த நாடுகளில் கூட மன அழுத்தத்தினால் பாதித்த கிட்டத்தட்ட பாதிக்கும் மேற்பட்டோர்கள் சிகிச்சை பெறுவதில்லை.
- பணியிடத்தில் மனத்தளர்ச்சியை முன்னெடுத்துச் செல்வதன் மூலம், முதலாளிகளுக்கு ஏற்படும் செலவினங்களை குறைத்தும், இன்னும் முக்கியமாக, ஒரு நலமுள்ள பணியாளரிடம் "பணியிட மனவளம்" சார்ந்து ஓர் ஆதரவான தளத்தை ஏற்படுத்த இயலும்.

#### **பணியிடத்தில் மனநலம்**

பணியிடத்தில் மன அழுத்தத்தின் தாக்கம் இரண்டு வழிகளில் வெளிப்படுகிறது.

- பாதுகாப்பற்ற நிலை (Presenteesim): ஒரு ஊழியர் பணிபுரிகிறார், ஆனால் வேலையில் ஈடுபாடு இல்லாமலும் உற்பத்தித் திறனில் செயல்படாமலும் இருப்பார்.
- பணிக்கு வாராமை (Absenteesim): ஒரு ஊழியரின் விடுப்பு நாட்களை குறிக்கிறது.

மன அழுத்தத்திற்கு சிகிச்சை அளிக்கும் பொழுது 40-60 சதவிகிதம் பணிக்கு வாராமை நிலையில் (Absenteesim) (அ) பாதுகாப்பற்ற நிலையில் உள்ள (Presenteesim) ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை குறைகின்றது என்று ஒரு ஆராய்ச்சியில் கண்டறியப்பட்டது. இதன் காரணமாக, மனச்சோர்வு அறிகுறிகளை அடையாளம் காணுவதற்கு சரியான முறையில் பயிற்சியளிப்பது முதலாளிகளுக்கு முக்கியமாகிறது, மேலும் முன்னெச்சரிக்கையாக அதை இனம் காணவும் முடியும்.

மன அழுத்தம் இதைப் போலவே இருக்கும்	சக-பணியாளர்களுக்கு எப்படி இருக்கும்
ஆழமான துயர உணர்வுகள்	அணியிலிருந்து விலகுதல், தனிமை படுத்திக்கொள்ளுதல்
வேலை அல்லது சமூக நடவடிக்கைகளில் ஆர்வம் இழப்பு	அலட்சியம் / பொருட்படுத்தாமை
கவனத்தில் சிரமம், மிக மெதுவான எண்ணங்கள்	விஷயங்களை நிறுத்திக்கொள்ளுதல், காலக்கெடுவை தவறவிடுதல், விபத்துகளை ஏற்படுத்துதல்
மறந்துவிடுதலும் நினைவில் சிக்கலுறுதலும்	நினைவற்ற நிலை
முடிவெடுத்தலில் சிரமம்	தள்ளிப்போடுதல், முடிவெடுக்க முடியாமை, குறைந்த உற்பத்தித்திறன்
தூங்குவதில் சிரமம் (அ) அளவுகடந்த தூக்கம்	வேலையை நீட்டித்துக் காலம் கடத்துதல், பிற்பகுதியில் சோர்வு, விபத்துக்கள்
தகுதியற்ற அல்லது பொருத்தமற்ற குற்ற உணர்வுகள்	நம்பிக்கை இல்லாமை
ஆற்றல் இழப்பு அல்லது அதிகரித்த சோர்வு	குறைந்த ஊக்கம்
எரிச்சல், சினம், கோபம் (அ) கண்ணீர்	பொருத்தமற்ற எதிர்வினைகள், நம்பிக்கையற்ற உறவுகள்
எடை அல்லது பசியில் மாற்றங்கள்	தோற்றத்தில் மாற்றம்

மனச்சோர்வினுடைய அறிகுறிகள் என்னவெனில் சமூகத்தின், தொழில்சார் அம்சத்திலும், பிற முக்கிய அம்சங்களிலும் மக்கள் அடையாளம் காணும் வகையில் துயரத்தை அல்லது சேதத்தை ஏற்படுத்தும் வகையில் இருக்கும். இருப்பினும், பலர் சிகிச்சை பெற விரும்புவதில்லை, ஏனெனில் சாத்தியமான விளைவுகளின் களங்கம் காரணமாகவும், அவர்களது வேலை இழப்பு உட்பட காரணங்களாலும் ஆகும்.

உண்மையில், உலக சுகாதார நிறுவனம் மார்ச் 2017 ல் வெளியிட்ட அறிக்கையில், 2005 இல் இருந்ததில் இருந்து தற்பொழுது மன அழுத்தம் 18 சதவீதத்திற்கும் அதிகமாக உயர்ந்துள்ளது எனவும், ஆனால் மனநலத்திற்கான ஆதரவின் குறைபாடு, களங்கம் பற்றிய பொதுவான ஒரு அச்சம் போன்றவற்றால் பல மக்கள் நலமான, உயிர்ப்புடன் வாழ வேண்டும் என்பதற்காக சிகிச்சை பெறவில்லை என்று கூறியுள்ளது.

2014 ஆம் ஆண்டில், வேலை தணிக்கையின் மீதான மனச்சோர்வின் தாக்கம் (ஐடிஇஏ), மனச்சோர்வு அறிவாற்றல் அறிகுறிகள், மன உளைச்சலின் பாதிப்பு, மனத் தளர்ச்சியின் விளைவான புலனுணர்வு அறிகுறிகள் ஆகியவற்றிற்கும், மன அழுத்தத்தின் விளைவை கண்டறிதல், பயிற்சிகள் மற்றும் மனச்சோர்வுடன் தொடர்புடைய களங்கம் ஆகியவற்றின் பொதுப் புரிதலை பாதுகாக்க முதலாளிகள் முற்பட வேண்டும் என கூறியுள்ளது.

IDEA ஆய்வின்படி, அதிர்ச்சி தரும் வகையில், 58 சதவீத ஊழியர்கள், மனநோயால் பாதிக்கப்பட்டுள்ளவர்கள் எனவும், நோயாளி தங்களது முதலாளியிடம் அது பற்றி தெரிவிக்கவில்லை எனவும் சுட்டிக்காட்டி உள்ளனர். பெரும்பாலும், ஊழியர்களுக்கு இடையில் பயிற்சி அல்லது விழிப்புணர்வு இல்லாததால், ஊழியர்களுக்கு மிகவும் வரையறுக்கப்பட்ட ஆதரவே கிடைக்கின்றது. இது ஏனெனில், இது ஒரு முன்முயற்சியைக் கொண்டிருப்பது தேவை என்பதாலும், களங்கத்தை குறைப்பதற்கும் மக்கள் உதவி பெற ஊக்கப்படுத்துவதற்கும் திறந்த மனப்பான்மை பற்றிய ஒரு கருத்தாடல் இதற்குத் தேவை என்பதாலும்தான்.

### சரியான திசையின் தொடக்கம்

தனியாட்கள் வகையிலும் தொழில் வகையிலும் மன அழுத்தம் குறிப்பிடத்தக்க தாக்கத்தை எதிர்த்துப் போராடுவதற்கு, பணியிட மனநலத்திற்கான கூட்டாண்மை சரியான திசையை உருவாக்கியது (a program of the American Psychiatric Association Foundation, and Employers Health, a national employer coalition based in Ohio), அதன் இவ்வகையான முதல்-இலவச முயற்சி:

1. பணியிடத்தில் மன அழுத்தம் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் மீதான அதன் விளைவு பற்றி விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல்,
2. தொடக்கநிலை அறிகுறிகளை காண ஊக்கப்படுத்துதல்,
3. மனநோயைச் சுற்றியுள்ள களங்கத்தைக் குறைத்தல்

சரியான திசையில் ஒரு பகுதியாக, பணியாளர்களிடையே விழிப்புணர்வையும் உதவி-தேடும் நடத்தையையும் அதிகரிக்க கருவிகள் கொண்டு கட்டமைப்பிற்கு அணுகல்கள் வழங்கப்படுகின்றன. இந்த கருவிகளில் பின்வரும் பொருட்கள் அடங்கும்:

- இது படிப்படியாக செயல்படுத்தப்படும் திட்டமாகும். இதில் வணிகத் தேவையிலும், மன அழுத்தம், மன வளம் ஆகியவற்றிலும் கவனம் செலுத்துவதில் மூத்த தலைவர்களுக்கு விளக்கக்காட்சிகள் மூலம் கல்வி கற்க செய்வதும் உள்ளடக்கியுள்ளது.
- இது கல்வி பொருட்களும் பணியாளர்களும் விழிப்புணர்வை அதிகரித்துக் கொள்ளவும், மனவளம் பற்றிய உரையாடல்களைத் தொடங்கவும் உதவுகிறது.
- இது சுவரொட்டிகள், உள்முக நகல், மின்முனைகள், வார்ப்புருக்கள், ஊழியர்களின் வலைத்தளம் போன்ற ஊக்குவிப்பு ஆதாரங்களை பயன்படுத்தி தொடர்பு ஏற்படுத்துதலையும் உள்ளடக்கியது.

இத்திட்டதின் மூலம் ஊழியர்களிடமிருந்து மேம்பட்ட செயல்திறனையும், உற்பத்தித்திறனையும் வேலை நிறைவையும் முதலாளிகள் பெறுகின்றனர். மேலும் இதன்மூலம் ஊழியர்களுக்கு வளமான உதவியை வழங்கி உதவ முடிகிறது, முதலாளிகள் ஊழியர்களின் குறைபாடுகளை குறைப்பதன் மூலம், மதிப்புமிக்க ஊழியர்களை இழக்காமல் தக்கவைக்கப் படுகின்றனர்.

## சரியான வழிகாட்டுதலில்படி எடுத்துக் கொள்வதன் மூலம் என்ன அடையலாம்?

நெறிப்படுத்தப்பட்ட பொருட்களின் நூலகம் (The Right Direction Materials Library), தொடக்கத்தில் இருந்து கிட்டத்தட்ட 4,000 முதலாளிகளிடம் அணுகி அதன் முடிவுகளை வெளியிட்டுள்ளது, அதில் மனநல பாதிப்புச்சார்ந்த விழிப்புணர்வு, ஊழியர் உதவித் திட்டங்கள் (EAP கள்) மூலம் உதவியையும் சிகிச்சையையும், மனநல சிகிச்சையையும் பற்றிய விழிப்புணர்வை முதலாளிகளிடம் வளர்த்தது என்று கூறப்பட்டுள்ளது.

எடுத்துக்காட்டாக, 2013 ல், கென்ட் மாநில பல்கலை (KSU), கென்ட் ஓகியோவில் அமைந்துள்ள ஒரு பொது ஆராய்ச்சி பல்கலைக்கழகம் 6,000 க்கும் அதிகமான கல்வியாளர்கள், நிர்வாக அலுவலர்களுடன், அதன் ஐந்து-ஆண்டு கால ஊழியர் வளத் திட்டத்தைத் தொடங்கியது. அதில் ஊழியர் உதவித் திட்டம் (EAP), IMPACT தீர்வுகள், அதன் ஊழியர்களுக்கான சரியான திசைவழியைப் பயன்படுத்துதல் ஆகியவை கீழ்வருமாறு சொல்லப்பட்டுள்ளது:

- 400 க்கும் மேற்பட்ட மேலாளர்களையும், பணியாளர்களையும் அடைந்து அனைத்து வளாகங்களிலும் 36 கல்வி, பயிற்சி அமர்வுகளுக்கு IMPACT தீர்வுகள் வழங்கியுள்ளது.
- சரியான திசையின் தொடக்கத்தின் மூலமும், IMPACT தீர்வுகளின் மூலமும் 10 நுழைவுச் சந்திப்புகளில், 800 ஆட்களுக்கு சேவை செய்து, 1,600 ஊழியர்கள் பணியாற்றும் இடத்தில் ஓர் ஊழியர் பாராட்டு விழாவும் நடத்தியது.
- மாதாந்திர மேலாண்மை மேம்படுத்தல், நலவியல் செய்திமடல் கட்டுரைகள், மின்னஞ்சல்கள், IMPACT குறியீட்டுத் தீர்வுகள் ஆகியவற்றின் மூலம் தொடர்புகள் ஏற்படுத்திக்கொள்ளுதல்.

இந்த முயற்சிகளிடமிருந்து வரும் முடிவுகளும் பணியாளரின் விருப்ப பாதுகாப்பிற்கு அப்பாற்பட்டவையும் இதில் அடங்கும்:

- EAP பயன்பாட்டு விகிதங்களின் அதிகரிப்பு காரணமாக 32 சதவீதமாக உயர்ந்துள்ளது.
- 2015 ஆம் ஆண்டில் KSU EAP மனநல வளம் தொடர்பான வீதம், மக்களின் எண்ணிக்கையின் அடிப்படையில் 15 முதல் 24 சதவீதம் அதிகரித்துள்ளது.
- 2015 ஆம் ஆண்டின் மனநல வளச் செய்திக்கான இணைய 'ஹிட்ஸ்' 10% அதிகரிப்பு.
- மன அழுத்தம் தொடர்பான நிகழ்வுகளுக்காக அவசர அறை பயன்பாட்டிலும் மருத்துவமனை சேர்க்கையிலும் குறிப்பிடத்தக்க குறைவு ஏற்பட்டுள்ளது.
- மனநலத்துடன் தொடர்புடைய ஊழியர்களுக்காக நலவியல்-தொடர்புடைய செலவினங்களுக்கு ஒரு நபரின் ஆண்டு சேமிப்பின் கணிசமான தொகை ஒதுக்குவது.

நீரிழிவு முதல் புகைபிடித்தல் வரை, முதலாளிகள் பல ஆண்டுகளாக ஒரு தாக்கத்தை ஏற்படுத்த வலுவான, நவவியல் பரப்பலை / பிரசாரத்தை உருவாக்குகிறார்கள். "சரியான வழிகாட்டுதலின் தொடக்கத்தின்" மூலம் கிடைக்கக்கூடிய செய்திகளையும் ஆதாரங்களையும் இணைத்து, தனிப்பட்ட

நலவியலின் முக்கியமான பகுதியாக இருக்கும் 'பணியாளர் உதவி மனநல வளத்திட்டங்களுக்கு' உட்படுத்துகிறது.

**அமெரிக்காவின் கருத்தும் புள்ளி விவரமும்**

**நான்கு மடங்கு அதிகமாக**

ஊழியர் மருத்துவ சிகிச்சையின் செலவை விட நான்கு மடங்கு அதிகமாக மன அழுத்த செலவுகள் முதலாளிகளுக்கு ஏற்படுவதாக ஆராய்ச்சியாளர்கள் கண்டறிந்துள்ளனர். ஊழியர்களின் விடுப்பு, குறைபாடு, உற்பத்தித்திறன் இழப்பு ஆகிய காரணிகளால் இவ்விழப்பு நிகழ்வதாக கூறுகின்றனர்.

**400 மில்லியன்**

மனஅழுத்தத்தின் காரணமாக ஒவ்வொரு ஆண்டும் 400 மில்லியன் வேலைநாட்களின் இழப்பு ஏற்படுவதாக மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

**80%**

80 சதவீதம் வரை மனத்தளர்ச்சிக்கு சிகிச்சையளிக்கப்பட்டவர்களில் அவர்களது நோயின் அறிகுறிகளிலிருந்து நல்ல முன்னேற்றத்தை அடைந்துள்ளனர். பெரும்பாலும் நான்கு முதல் ஆறு வாரங்களுக்குள்ளான ஆரம்ப மருத்துவ சிகிச்சை, உளப்பிணி சிகிச்சை, ஆதரவு குழுக்கள் அல்லது இந்த அணுகுமுறைகளின் கலவை போன்ற முறைகளின் மூலம் இந்த முன்னேற்றம் சாத்தியப்பட்டுள்ளது.

**கிட்டத்தட்ட 86%**

மனத் தளர்ச்சியினால் பாதித்த ஏறத்தாழ 86 சதவீத ஊழியர்கள் எதிர்-அழுத்த மருந்தை உட்கொண்டதால் அலுவல் திறனில் முன்னேற்றம் கண்டதாக அறிவித்துள்ளனர்.

தேசிய நெறிமுன்னெடுப்பு (Right Direction initiative) பற்றிய அதிக செய்திகளுக்கு அருள்கூர்ந்து செய்து RightDirectionforMe.com க்குச் செல்க. "Right Direction" என்பது பன்னாட்டு மனநல வளத்திற்கான கூட்டாளர், அமெரிக்க உளவியல் சங்க அறக்கட்டளை, முதலாளிகள் உடல்நலம் கூட்டணி, இன்க் திட்டத்தின் ஒரு முயற்சியாகும். இது Takeda Pharmaceuticals U.S.A., Inc. (TPUSA) மற்றும் லண்ட்பேக் யு.எஸ் ஆகியோரால் ஆதரிக்கப்படுகிறது.

**References**

1. Kessler RC, Chiu WT, Demler O, Walters EE. Prevalence, severity, and comorbidity of twelve-month DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication (NCS-R). Archives of General Psychiatry, 2005 Jun; 62(6):617-27.
2. Greenberg, Paul et al. The Economic Burden of Adults With Major Depressive Disorder in the United States (2005 and 2010). Journal of Clinical Psychiatry. February 2015.



3. World Health Organization, Communications. (2017, March 30). "Depression: let's talk" says WHO, as depression tops list of causes of ill health [Press release]. Retrieved April 27, 2017, from <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2017/world-health-day/en/>
4. Dunlop D. D., Manheim L. M., Song J., Lyons J. S., Chang R. W. Incidence of Disability Among Pre-retirement Adults: The Impact of Depression. *American Journal of Public Health*. 2005; 95: 2003–2008. doi: 10.2105/AJPH.2004.050948
5. Simon, G. E., D. Revicki, et al. Recovery from Depression, Work Productivity, and Health Care Costs Among Primary Care Patients. *General Hospital Psychiatry*. 2000; 22(3): 153-62.
6. Claxton, Ami J. MS, PhD; Chawla, Anita J. PhD; Kennedy, Sean BS. Absenteeism Among Employees Treated for Depression. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 1999; 41(7): 605-611.
7. Substance Abuse and Mental Health Services Administration. Results from the 2014 National Survey on Drug Use and Health: Receipt of Services for Behavioral Health Problems. NSDUH, HHS Publication No. SMA 15- 4927.  
  
Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2015. Retrieved from: <http://www.samhsa.gov/data/sites/default/files/NSDUH-DR-FRR3-2014/NSDUH-DR-FRR3-2014/NSDUH-DRFRR3-2014.pdf>
8. World Health Organization, Communications. (2017, March 30). "Depression: let's talk" says WHO, as depression tops list of causes of ill health [Press release]. Retrieved April 27, 2017, from <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2017/world-health-day/en/>
9. Ng, A. (2014). Impact of Depression at Work Audit (IDeA Survey) (Survey). Ipsos Healthcare. doi: 14-041417-0
10. Bendt ER et al. Workplace performance effects from chronic depression and its treatment. *Journal of Health Economics*. October 1998, pp. 511-535.
11. Merikangas KR, Ames M, Cui L, et al. The Impact of Comorbidity of Mental and Physical Conditions on Role Disability in the U.S. Adult Household Population. *Archives of General Psychiatry*. 2007; 64 (10):1180–1188. PubMed doi:10.1001/archpsyc.64.10.1180.
12. National Institute on Mental Health, What to do when an employee is depressed: a guide for supervisors. NIH Publication No. 96-3919, Rockville MD 1996.

13. Finkelstein, S., Berndt, E., Greenberg, P., Parsley, R., Russell, J., & Keller, M. Improvement in Subjective Work Performance After Treatment of Chronic Depression: Some preliminary results. Psychopharmacology Bulletin, 32 (1996), 33-40.

### ஏன் பணியிடத்தின் மனநோய் பற்றி முதலாளிகள் பேச வேண்டும்: ஜோசப் ரொளச்

பணியிடமானது மனநல வளங்குறித்தும் நோய் குறித்தும் கருத்தாட மிக முக்கியமான சூழல் ஆகும், இருப்பினும் அதைப் பற்றி நாம் கேட்க விரும்பும் கடைசி இடமும் அதுதான்.

ஊழியர்கள் பணியிட நோய்ப்பற்றி சக-தொழிலாளர்களுடனும் முதலாளியிடமும் விவாதிக்க அச்சம் கொள்கின்றனர். ஏனெனில், அவர்கள் தங்கள் வேலைகளை இழக்க விரும்பவில்லை, குறிப்பாக, உறவுகளை சேதப்படுத்தவும் அல்லது முதலாளிகள் தங்கள் நோய் பற்றி தெரிந்தால் அதனால் உண்டாகும் எதிர்கால ஆபத்துக்களை எண்ணியும் ஊழியர்கள் பயம் கொள்கின்றனர். மன நோய்களின் களங்கம் அவர்களை மௌனமாக வைத்திருக்கிறது.

பணியிடத்தில் மன வளம் பற்றிய பயம், இந்த சூழலை மாற்றுவதற்கான வாய்ப்புகளை முதலாளிகளே கொண்டிருக்கிறார்கள். இருப்பினும், அவர்கள் அதை அரிதாகவே மேற்கொள்கிறார்கள். கிட்டத்தட்ட 85% ஊழியர்களின் மனநல நிலைமைகள் கண்டறியப்படாமலும், சிகிச்சை அளிக்கப்படாமலும் இருக்கின்றன.

அவர்கள் முன்னேற்றத்திற்கு ஏராளமான உந்துதல்கள் உள்ளன. மனநல நிலைமைகளினால் முதலாளிகளுக்கு 100 பில்லியன் டாலர்களுக்கு மேல் செலவாகின்றது, ஒவ்வொரு ஆண்டும் 217 பில்லியன் வேலைநாட்களின் இழப்பு ஏற்படுவதாக மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

பணியிடத்தில் மனநலச் சிக்கல்கள் குறித்துப் பேசுவது; பணியாளர்களுக்கான மனநல வளம் பேணுவது, போன்றவற்றில் முதலீடு செய்வதன் மூலம், முதலாளிகள் உற்பத்தித்திறனையும் ஊழியர் வைத்திருப்பையும் அதிகரிக்க முடியும்.

ஆயினும், மனநல வள சிகிச்சையில் முதலீடு செய்வதும் பணியிடத்தில் மனநல விவகாரங்களைப் பற்றி விவாதித்தலும் நம் அனைவருக்கும் ஏன் பயன் அளிக்கின்றன என்பதற்கான காரணங்கள் இங்கே உள்ளன. அவை:

**உதவுகின்ற மக்கள் மகிழ்ச்சியாளராக, நம்பகத்தன்மையுடையவராக, மேலும் பயனளிப்பவராக ஆகுகிறார்கள்**

ஊழியர்களிடம் பீதிக் கோளாறு இருப்பதாகக் கண்டறியப்பட்டு, வேலை நேரங்களில் பீதி தாக்குதல்களால் பாதிக்கப்படுவதாக சொல்லலாம். அவர் சில நேரங்களில் வியர்வையுடன் ஒரு கூட்டத்தில் இருந்து வெளியேறினார்.

ஒரு சூழலில் அவர் தனது பீதி கோளாறு பற்றி பேசவில்லை எனில், நிலைமை மிகவும் மோசமாகிவிடும். அவர் சிகிச்சையை நாடவில்லையெனில், அவரது செயல்திறன் வீழ்ச்சியடைகிறது. அவரது மேற்பார்வையாளர்கள் அவரைப் பின்தொடரலாம்.

ஒரு பணியிடத்தில் சிக்கலைப் பற்றி அவர் முதலாளியிடம் பேசுவதாக உணர்ந்தார், அதனால் தன் நிலைமையை மற்றவர்களுக்கு உணர்த்த முடிந்தது. அலுவலகத்தில் பீதி நோய்களைச் சமாளிக்க வழிகளைப் பரிந்துரைக்கலாம். பணியாளர் தனது செயல்திறனை அதிகரிக்கவும், நிறுவனத்திற்கு அதிக மதிப்புமிக்கதாக ஆகிவிடக் கூடிய ஒரு திட்டத்தை உருவாக்கவும் அவர்கள் பணியாளருடன் ஒன்றாக வேலை செய்யலாம். இந்த முடிவுகள் அவரது ஒட்டுமொத்த மகிழ்ச்சியையும் நம்பிக்கையையும் மேம்படுத்தும்.

### **மனநோய்களின் களங்கத்தை உடைத்தல்**

மனஅழுத்தத்தைக் கையாளும் ஒரு பெண்ணைக் கற்பனை செய்து பாருங்கள். அந்தி மாலை நேரத்தில் அவளது மனத்தளர்ச்சியை பற்றி ஒரு சிகிச்சையாளருடன் காணொலி அரட்டையில் அவர் கூறுகிறார் "மன அழுத்தமென்பது ஒன்றுமில்லை, அதற்காக வெட்கப்பட வேண்டி தேவையில்லை". நல்வாய்ப்பாக குடும்ப உறுப்பினர்கள், நண்பர்கள் அல்லது காதலர் இருந்ததினால் அவளுக்கு அந்தக் களங்கத்தை எதிர்த்துப் போராட முடிகிறது. அவர்களும் மனஅழுத்தத்தை ஏற்றுக்கொள்கிறார்கள்.

அதன்பின், அவள் காலையில் வேலைக்கு செல்கிறாள். அவளது மனநோய் பற்றி யாரும் பேசவில்லை.

அரிதான வாய்ப்புகளில் அவர் அதைப் பற்றி கேட்கிறார், உரையாடல்கள் நேர்மறையானவை அல்ல. அவரது சக-ஊழியர்களுக்கு அதைப் போதுமான வகையில் உணர்வதற்கான கல்வி இல்லை. மனநோயைப் பயன்படுத்தி மக்கள் சோம்பேறியாக இருக்க சாக்குபோக்கு சொல்லவோ அல்லது சிறப்பு சிகிச்சையைப் பெறுவதற்காகவோ தாங்களே ஒரு மனப்போக்கை ஏற்படுத்தி குற்றம் சாட்டிகொள்கின்றனர்.

அவளுடைய மனநோய் ஒரு நலிவு / பலவீனம் அல்ல என்று அவர்கள் கூறும்போது, அவள் சிகிச்சையாளரையும் (தெரபிஸ்ட்) அன்புக்குரியவர்களையும் நம்ப வேண்டும். இருப்பினும், அவ்வாறு யாரும் முன்னெடுக்காத போது அது கடினமாகிறது. அவள் செலவழிக்கின்ற பெரும்பாலான நேரத்தில், அவளுடன் தொடர்புடைய மக்கள் எவரும் "அவளிடம் எந்த தவறும் இல்லை" என்பதால் அவளிடம் எதுவும் கேட்கவில்லை, ஆக 'மன அழுத்தம் சரிதானே'.

மக்கள் தங்கள் மனநல சிக்கல்களை ஒரு நேர்மறையான முறையில் பார்க்க விரும்பும்போது, அவர்கள் வாழ்வின் எல்லா பாகங்களிலும் ஊக்கம் பெறப்பட்டு, ஏற்றுக்கொள்ளப் படுகிறார்கள். ஒரு சூழலில் நேர்மறையான, பொருத்தமற்ற பார்வை இல்லாதிருந்தால், மனநலக் களங்கத்தை எதிர்த்துக் கடுமையாக போராட வேண்டியுள்ளது.

### **ஏற்றுக்கொள்ளும் பண்பாட்டை உருவாக்குதல்**

இப்போது சிறந்த ஒரு காட்சியைக் கற்பனை செய்து பாருங்கள்: முதலாளிகள் பணியாளர்களிடம் தங்கள் மனநலச் சிக்கல்களை வெளியிடுகின்றனர், மனநலத்தில் விளக்கக்காட்சிகளை வழங்குகிறார்கள், மனநல வளச் சிக்கல்களைப் பற்றி அவர்கள் உணரும்போது மக்களை ஊக்கப்படுத்துகிறார்கள்.

பல்லுயிரியலாளர் ஆடம் ஷா அவரது சூழலை தம் பணியிடத்தில் தனது "ஆட்டிப்படைக்கும் எண்ணம்-செயல் சார்ந்த நோய்" பற்றித் திறந்த மனத்துடன், ஊழியர்களுடன் கலந்துரையாடுகிறார். அவர் ஒரு புத்தகத்தையும் எழுதினார்: "தூண்டுதல்: OCD, கவலை, பீதி தாக்குதல்களும் அது தொடர்பான மன அழுத்தமும்" - வரையறுக்கப்பட்ட பிழைத்தலும் மீட்பு அணுகுமுறையும்.

ஷா பணியாளர்களைத் தங்கள் மனநல சிக்கல்கள் பற்றி மனந் திறக்க வேண்டும் என்று ஊக்கப்படுத்துகிறார், அல்லது குறைந்தது "தனித்திறன்களை"யாவது பகிர்ந்துகொள்ளுங்கள் என்கிறார். இதன் குறிக்கோள் என்னவெனில் மனநல வளத்தை எதிர்கொள்வதற்கான ஒரு பொறுப்பை முதலாளிகள் உணர வேண்டும் என்பதும் மனநோயை "இயல்பான மனித நிலைமை" என்று மக்கள் பார்க்க உதவிட வேண்டும் என்பதும் தான்.

ஷா போன்றோரின் பழக்கங்கள், பணியிட மனநல அறிவுரையாளர் நேன்சி ஸ்பங்கர் படி, எல்லோருக்கும் பயனளிக்கும் ஏற்றுக்கொள்ளும் பண்பாட்டை உருவாக்குகின்றன.

ஸ்பங்கர் விளக்கக்காட்சிகள் மூலம் மனநல நோய்களுடன் முதலாளிகளுக்கு ஏற்பட்ட அவர்களின் அனுபவங்களைப் பேச எளிதாக்கினார்.

ஸ்பங்கர் கூறினார், "தங்கள் மேலாளரும் மனநல வளச் சிக்கலில் தொல்லைப்பட்டு சிகிச்சை பெற்று விட்டார் என்பது மக்களுக்கு தெரியாது".

இரண்டு மாதங்களுக்கு பின்னர், பணியிடத்தில் மனநல வளத்தையும் நோய்களைக் குறித்தும் அவரின் வாடிக்கையாளர்கள் பேசத் தொடங்கினர். அவர்கள் சிகிச்சை பெற விரும்பிய ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்திருப்பதை கவனித்தனர், உள்சிகிச்சையும் (சைகோதெரபி) மருந்து மருத்துவமும் உட்பட. எதிர்பாராத விளைவாக, மனநல வளம் பற்றியும் சிகிச்சையின் களங்கமும் குறைந்திருந்தது.

**பெரும் குழுமப் பண்பாடு மேலும் ஊழியர்களை ஈர்த்து, தற்போதைய நபர்களைத் தக்கவைத்துக்கொள்கிறது**

உலகில் மிகவும் திறமையும் திறனும் வாய்ந்த மதிப்புமிக்க ஊழியர்களில் சிலர் மனநல நோய் கொண்டவர்கள். மற்ற நிறுவனங்கள் வேலைக்கு அழைப்பதற்கு முன் முதலாளிகள் அவர்களை வேலைக்கு அமர்த்த விரும்பினால், அப்போது மனநல நிலைமைகளை ஏற்றுக்கொள்வதன் புகழ் விலைமதிப்பில்லாததாகும்.

பலர் தங்கள் மனநோயை ஏற்க உத்தரவாதம் அளிக்கப்பட்ட நிறுவனத்திற்கு வேலை செய்ய ஊதிய உயர்வைப் பொருட்படுத்த மாட்டார்கள். பெரிய வரவு செலவுகளுடன் கூடிய நிறுவனங்களுக்கு எதிராகத் திறன் சார்ந்த போட்டி எழும்போது அது நன்மையாக மாறுகிறது.

தற்போதைய பணியாளர்கள் தங்கள் மனநல நலத் தேவைகளை நிறைவு செய்யும் ஒரு நிறுவனத்துடன் தங்கியிருக்கிறார்கள், மேலும் அவர்கள் மனநோயையும் சிகிச்சையையும் வெளிப்படையாக விவாதிக்கக்கூடிய சூழலை உருவாக்குகின்றனர். தகுதி வாய்ந்த இந்த உத்தியை அதிகமான முதலாளிகள் முயன்று பார்க்க வேண்டும்.

### **குறைவான மன இறுக்கத்தையும் அதிக நன்மைகளையும் வீட்டுக்குக் கொண்டு செல்லுங்கள்**

மக்கள் தங்கள் பணிடத்தில் மனநல சிக்கல்களினால் மனஇறுக்கத்திற்கு ஆளாகும் போது, அதே மனஇறுக்கத்தை வீட்டிற்கு எடுத்துவருகிறார்கள். அது பின்னர் வேலைக்கு வெளியே தங்கள் வாழ்க்கையையும் உறவுகளையும் எதிர்மறையாக பாதிக்கிறது.

மக்கள் தங்கள் மனநலப் சிக்கல்களையும் சிகிச்சையையும் வெளிப்படையாகப் பேசும் சூழலை உருவாக்குவதன் மூலம், நாம் இந்த இறுக்கத்தை / அழுத்தத்தை குறைக்க முடியும். இது வேலைக்கு வெளியே அனைவரின் வாழ்வையும் மேம்படுத்தும். அவர்கள் நண்பர்களையும் குடும்பத்தினரையும் நன்றியுள்ளவர்களாக ஆக்கிக் கொள்கிறார்கள், நாம் அவர்கள் மீது கூடுதல் வேலை இறுக்கத்தை இறுக்கவேயில்லை.

### **சமூகத் தனிமைப்படுத்துதலைக் குறைதலும் மக்களுக்கு மேலும் உணரவைத்தலும்**

மனநோய்கள் மக்களை தனிமைப்படுத்தப்படுவதை உணரலாம். அவர்கள் ஒரு சிகிச்சையாளரைக் காணவிரும்புவதில்லை அல்லது தங்கள் நோயை புரிந்து கொள்ள (அ) ஏற்றுக்கொள்ள எவரும் இல்லை. மனச்சோர்வு போன்ற நோய்கள் தனிமைபடுத்தி கொள்வதினால் அதிகப்படவும்கூடும்.

இதே போன்ற சிக்கல்களைச் சரிக்கட்டும் மற்றவர்களுடன் இணைக்க மனநல வளச் சிக்கல்கள் கொண்ட ஊழியர்களை ஊக்குவிப்பதன் மூலம் முதலாளிகள் இந்த தனிமைப்படுத்தலைத் தடுக்கலாம். மனநலத்தைப் பற்றி விவாதிக்கக்கூடிய ஒரு சூழலை உருவாக்குவது வெளிப்படையாக இந்த தனித்துவத்தின் உணர்வை மறுக்கின்றது.

"சமூகத்தின் ஒரு பகுதியாக இருக்க அனைவரும் விரும்புகிறோம்" என்று உளவியலாளர் லாரன் கல்லாஹான் கூறினார். இவர் "தூண்டுதலால் இழுக்கப்படுவதற்கு" என்ற நூலின் எழுத்தாளரும் ஆவார். "நம் சமூக சேர்ப்பை அச்சுறுத்தும் எந்தவொரு நன்மையும் நம் நலனுக்கு அச்சுறுத்தலாகும்."

பணியிடத்தில் சமூக சேர்ப்பு மக்களை மகிழ்ச்சியாக ஆக்குகிறது, மனநோயானது அந்த வழியில் நிற்கக்கூடாது.

### **இந்த இயக்கத்தைதான் எமது சமூகம் நகர்த்த வேண்டும்**

ஒரு சில பதின்ம ஆண்டுகளுக்கு முன்னர், "LGBT" மக்களுக்கு பணியிடத்தில் தங்கள் பாலியல் நோக்குநிலையை வெளிப்படுத்துவது எளிதாக இல்லை. "அவர்கள் பணிநீக்கம் செய்யப்படலாம் அல்லது வேலை சூழல் வெளிப்படையாக ஊக்குவிப்பதைப் போல இல்லை என அவர்கள் உணரக்கூடும்" என்று அவர்கள் கவலைப்பட்டிருக்கலாம்.

இப்போது LGBT மக்கள் பணியிடத்தில் இருக்க வேண்டும் என்பது கொஞ்சம் பொதுவானது. அவர்களின் வாழ்க்கை முறையை அல்லது எதிர்ப் பாலின பங்காளர்களைக் குறிப்பிடுவது குறைவு.

மன நோய் பாலியல் சார்பை விட வேறுபட்டதாக இருக்கலாம், ஆனால் அனைத்து அம்சங்களிலும் நீங்கள் யார் என்பதை பற்றி திறந்த தற்சார்பு கொண்ட யோசனை கொள்ளவேண்டும் - உங்கள் வாழ்க்கையின் அனைத்து பகுதிகளிலும் அவ்வாறு செய்ய வேண்டும் - அதேதான்.

எல்லோருக்கும் அந்த சுதந்திரம் உண்டு, என்பதுடன் பணியிடத்தில் இருந்து அந்த பாதை தொடங்குகிறது.

- இது பணியிடத்தில் மனநல வளமும் நோயும் பற்றிய ஒரு தொடரில் மூன்றாம் பகுதி. முதல் இரண்டு பாகங்களை ஹஃபிங்டன் போஸ்டில் காணலாம்:
- 1. நான் மன நோயுடன் போராடினேன் என்பதை என் தலைவரிடம் சொல்லும் பொழுது என்ன நடந்தது?
- 2. மக்கள் தங்கள் தலைவரிடம் தங்கள் மனநோயை வெளிப்படுத்தும் போது என்ன நடக்கிறது?

*ஜோசப் ரெளச்*

[joseph.rauch@talkspace.com](mailto:joseph.rauch@talkspace.com)

Staff Writer @ Talkspace, Aspiring Author

நலமானத் தொழிலாளர்கள் – நலமானச் சமூகம்:

*European Brain Council*

**அறைகூவல்:**

வேலைகளும் வேலைவாய்ப்புகளும் நம் வாழ்வில் ஒரு முக்கியமான பகுதியாகும். வருமான ஆதாரத்தை வழங்குவதுடன், நம் தனிப்பட்ட நோக்கங்களை நிறைவேற்றவும், சமூக வலைத்தளங்களை உருவாக்கவும், நம் தொழிலுக்கோ சமூகங்களுக்கு சேவை செய்யவோ உதவுகின்றன. அவர்கள் நலமான ஐரோப்பிய மக்களை உருவாக்குவதற்கு பங்களித்துள்ளனர். இருப்பினும், வேலையின் வேகமும் தன்மையும் மாறி வருகின்றன, இதனால் வேலைகள் உணர்ச்சி வகையிலான ஒரு முக்கிய ஆதாரத்தை உருவாக்கிவிடுகின்றன.

வளர்ந்து வரும் ஆதார சாட்சிகளின் மூலம் வேலை மன அழுத்தம் போன்ற பல பணியிட மனநல சிக்கல்கள், வேலை-வாழ்க்கையின் போராட்டம், துன்புறுத்தல், மூலமும் மனித எண்ணிக்கையிலான வன்முறை, போன்றவற்றின் மூலமும் கணிசமான சமூகச் செலவினங்களுக்கு அவை வழிவகுக்கின்றன. மேலும் உற்பத்தித்திறனையும் குறைக்கின்றன.

எடுத்துக்காட்டாக, நீண்டகால வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம், உடல் நலத்தைக் கடுமையாக பாதிக்கலாம். வேலை பொறுப்புகள் தொடர்ந்து காத்துக்கொண்டே இருப்பதால், ஒழுங்கற்ற உணவு பழக்கத்திற்கு அவை வழிவகுக்கின்றன. போதிய உடற்பயிற்சி இல்லாமல், உடல் எடைச் சிக்கல்கள், உயர் இரத்த அழுத்தம், இரத்தத்தில் கொழுப்பு அளவு அதிகரிப்பு ஆகியவை ஏற்படுகின்றன. இவை மனத் தளர்ச்சிக்கு வழிவகுக்கும், மேலும் இவை இதய நோய், பக்கவாதம், உடல் பருமன், உணவு சீர்குலைவுகள், நீரிழிவு, சில வகையான புற்றுநோய்கள் போன்ற பல்வேறு நலவியல் தொடர்பான நோய்களுடன் தொடர்புடையவையாகும். நாட்பட்ட மனத்தளர்ச்சியானது பிற வகை நோய்களுக்கான நோய் எதிர்ப்பு சக்தியைக் குறைக்கிறது, மேலும் முன்கூட்டிய மரணத்தை விளைவிக்கலாம்.

பணியிடத்தில் மன அழுத்தத்திற்கு நோய்வாய்ப்பட்ட விடுப்பு, ஆரம்ப ஓய்வு, "இழந்த பணி உற்பத்தி" ஆகியவை முக்கிய காரணமாகின்றன.

பின்வரும் ஐரோப்பிய ஒன்றிய புள்ளிவிவரங்களைக் கவனியுங்கள்:

- பணியிடத்தில் மன அழுத்தத்திற்கு நோய்வாய்ப்பட்ட விடுப்பு, ஆரம்ப ஓய்வு மற்றும் "இழந்த பணி உற்பத்தி" ஆகியவை முக்கிய காரணமாகின்றன. சில முக்கியமான கண்டுபிடிப்புகள் மூலம் நாம் அறிந்துகொள்வது, "பத்து தொழிலாளர்களில் ஒருவர்" மனச்சோர்வு காரணமாக விடுப்பு எடுத்துக் கொண்டிருப்பதை சுட்டிக்காட்டுகின்றனர் என்பதும் ஐரோப்பிய

ஒன்றியத்தில் மன இறுக்கம் / மனஅழுத்தத்தினால் ஒவ்வொரு ஆண்டும் சுமார் 350 மில்லியன் வேலை நாட்கள் இழப்பு ஏற்படுவதாக சுட்டிக்காட்டுகின்றனர் என்பதும் தான்.

- மனநலக் குறைபாடுகள் ஐரோப்பாவில் மிகவும் பரவலாக இருக்கின்றன, அவை, தனிஆட்கள், சமூகம், பொருளாதாரம் ஆகியவற்றின் மீது பெரும் சுமையைத் திணிக்கின்றன. மனநல குறைவுடையவர், ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தின் மொத்த சுமையில் 22% படிநிகர்க்கின்றனர்.

நேரடியாகவும் மறைமுகமாகவும் மருத்துவ செலவுகளும் பாதுகாப்புச் செலவுகளும் இழந்த உற்பத்தித்திறன்களும் மனநலக் குறைபாடுகளின் மொத்த நிதி செலவுகளில், ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தில் ஆண்டுக்கு 450 பில்லியன் யூரோக்களுக்கு மேல் உள்ளன.

"பணிக் களங்கம்" சிக்கலின் ஒரு பெரிய பகுதியாகவும் உள்ளது. மனநல வளச் சிக்கல்களும் நோயைச் சுற்றியுள்ள தவறான புரிதல்களும், முன்னுரைக்கப்பட்ட கருத்துக்களும், தவறான கருத்துகளும் அச்சங்களை ஏற்படுத்துகின்றன. மனநல அறைகூவல்களை எதிர்கொள்ளும் ஊழியர்கள், களங்கத்தையும் பாகுபாட்டையும் எதிர்கொள்வதற்கு மாறாகப் பெரும்பாலும் அமைதியை அல்லது உதவிகளைத் தவிர்ப்பதைத் தேர்ந்தெடுக்கிறார்கள்.

### வாய்ப்பு:

நல்ல சமூக உளவியல் மேலாண்மை நடைமுறைகள் உட்பட்ட பணியிட பண்பாடு, நிறுவனத்தின் வெற்றிக்கு கணிசமான பங்களிப்பை வழங்குகிறது. ஊழியர்களிடையே நலத்தையும் ஒட்டுமொத்த மனநிறைவையும் மேம்படுத்துவது, சேவை, தரம் வாடிக்கையாளர் மனநிறைவு ஆகியவற்றை மேம்படுத்துவதுடன், சமூகவிழிப்புணர்வையும் அதிகரித்து வரும் அடையாளக் குறியீட்டு விழிப்புணர்வையும் உறுதிப்படுத்துகிறது.

தொழிலாளர்களின் மனநலமும் நல்வாழ்வும், ஐரோப்பாவின் உற்பத்தித்திறனும் கண்டுபிடிப்புக்கும் நிறுவனங்களுக்கும் முக்கியமான சொத்துகளுக்கான முகாமை ஆதாரமாக உள்ளன. பல்வேறு வகையான வேலை நிலைமைகள் அவை சிறந்தோ அல்லது மோசமானவையோ நலவியலின் சக்திவாய்ந்த தீர்மானங்கள் என்பதில் அய்யம் இல்லை.

முதலாளிகள் தங்கள் செயல்களால் சமூகத்தின் நன்மைக்காக ஒரு பெரிய பங்களிப்பைச் செய்ய முடியும்; எனவே வணிகர்கள் முதலாளிகளாக மட்டுமல்லாமல், சமூகத்தில் நலத்திற்காக வாதிடுபவர்களாகவும் தங்களின் முக்கியப் பங்கை வகிக்கவேண்டும்.

இந்த பகுதியில் உரையாற்றும் பல ஐரோப்பிய முயற்சிகள் மத்தியில், EC ஆனது "மனநலத்திற்கான ஐரோப்பிய உடன்பாடு மற்றும் நல்வாழ்வை" உருவாக்கியுள்ளது. குழும, உடல்நலப் பாதுகாப்பு



உத்திகளில் வேலை செய்யும் நலவியல் ஊக்குவிப்பு / நல்வாழ்வு திட்டங்களை உள்ளடக்கிய ஊழியர் நலவியல் மேலாண்மை, முயற்சிகளை இணைப்பதற்கு பல பரிந்துரைகளும் உருவாக்கியுள்ளது.

### ஐரோப்பிய மூளைக் குழுவின் பங்கு

நலவியல் பணியாளர் ஒருவரை ஊக்குவிக்கும் ஒரு குறுக்குவெட்டு சிக்கல் என்பது, "EBC" அதன் பணியை அடிப்படையாகக் கொண்ட அனைத்து முத்தூண்களிலும் அடையாளம் காணக்கூடியதாகும். அவை:

i) கல்வியும் விழிப்புணர்வும்,

ii) தடுப்பையும் சிகிச்சையையும் மேம்படுத்துதல்,

iii) கண்டுபிடிப்பைத் தூண்டுதல்.

"கல்வியும் விழிப்புணர்வும்", அதே போல் "தடுப்பு தலைப்புகள்" என்பன முக்கிய கூறுகளாக உள்ள முதல் இரண்டு தூண்களுக்கு இது குறிப்பாக பொருந்தும்.

ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தில் உற்பத்தித்திறனும் கண்டுபிடிப்பிற்கான பணியாளர்களின் மனநலமும், நல்வாழ்வும், ஒரு முக்கிய ஆதாரமாக இருப்பதை EBC வலுவாக நம்புகிறது. மேலும், வேலைவாய்ப்புகளில் அதிக வேலைகளிலும் கவனம் செலுத்துவது மட்டுமல்லாமல், "சிறந்த வேலைகளின்" மீது மட்டுமல்லாமலும், தற்போது இருக்கும் வேலையின் மீதும் முக்கியமாக பரிந்துரைக்க ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டும், மேலும் தொழிலாளர் நலன்களை மேம்படுத்துவதற்கு தற்செயலான தடுப்பு நடவடிக்கைகள் உருவாக்கப்பட வேண்டும். பணியிடத்தில் உள்ள மனித வளக் கொள்கையை நடைமுறைப்படுத்தப்பட வேண்டிய முதலாளிகளுடனும் பணியாளர் அமைப்புகளுடனும் தொடர்புடைய பங்குதாரர்களுடனும் ஒத்துழைக்க வேண்டும்.

முடிவில், "ஈபிசி" பணியிடத்தில் மனநலத்தை உயர்த்துவதற்கான ஊக்குவிப்பையும் விழிப்புணர்வையும் குறித்து முக்கியத்துவத்தை பேசுகிறது. "EU-OSHA" வளமான பணியிடப் பிரச்சாரங்களையும் பிற அறிவுரைகளில் அல்லது கூட்டுப் பங்குகளில் ஈடுபடுவதை தவிர, 2016 இல் ஈபிசி "பணியிடத்தில் சொந்த மனநல வள" என்ற பரப்புரையைத் தொடங்கியது, மேலும் "இன்று எனக்கு இல்லை" என்ற முழக்கம் கனடாவில் இருந்து பெறப்பட்டு ஐரோப்பாவின் 'முன்னோடி' அரங்கில் உள்ளது.

**தொடக்கம்**

"மௌனம் நிறைந்த பெரும்பான்மை" துன்பத்தில் இருந்து "பணியிடத்தில் மனநல நோய்களின் சுமைகளால்" பாதிக்கப்படக்கூடிய ஊழியர்களுக்கு ஒரு வலுவான வாய்ப்பை ஏற்படுத்த வேண்டுமென்று EBC நம்புகிறது, மேலும் மனநல வள கல்வியை விரிவுபடுத்தவும் உள்ளது. பணியிடத்தில் மனநலத்திறன் குறித்து உரையாடலை அது தொடங்கியிருப்பதாக நாங்கள் கூறவில்லை; எனினும், நாம் அதை வலுப்படுத்த வேண்டும், மேலும் அனைத்து ஊழியர்களும் தங்கள் சுற்றுச்சூழலை குறிப்பாக உரையாடலை தூண்டும் போது பாதுகாப்பானதாகவும் வசதியாகவும் உணர வேண்டும் என்கிறோம்.

2013 ஆம் ஆண்டு தொடங்கப்பட்டது "இன்று எனக்கு இல்லை" எனும் முழக்கம். இது தற்பொழுது இறக்குமதி செய்யப்பட்டு ஐரோப்பாவின் அதன் முன்னோடி அரங்கிலும், ஏன்.. ஐரோப்பா முழுவதும் பரவியுள்ளது. கடந்த மூன்று ஆண்டுகளில், மக்களுடனும் அமைப்புகளுடனும் கூட்டுசேர்ந்து, பரப்புரையின் மூலம் தகவல் கொடுத்தல், பங்கெடுத்தல், பணியமர்த்தல், அணிதிரட்டல் போன்ற செயல்களில் மனநல வளத்தின் முன்னேற்றத்திற்காகப் பங்கேற்றுள்ளனர்.

இந்த முயற்சியின் மூலம், ஐரோப்பிய நிறுவனங்களும் மையங்களும் பணியாளர்களை ஈடுபடுத்தும் நிகழ்வுகளையும் நடவடிக்கைகளையும் ஒழுங்கமைப்பதற்காக விரிவான ஆதாரங்களையும் கருவிகளையும் பெறுகின்றன, மேலும் களங்கத்தைக் குறைக்கவும் மனநலத்திற்காகவும் மனநல நோய்க்கு ஆட்பட்டவர்களையும் ஏற்றுக்கொள்ளும், ஆதரவளிக்கும் பண்பாடுகளை உருவாக்க வேண்டும் என்ற நோக்கத்தை கொண்டிருக்கின்றன.

முன்னணி நிறுவனங்களும் அமைப்புகள், கொள்கை வகுப்பாளர்களும் சமூகத் தலைவர்களின் குரல்களும், ஊழியர்களும் முதலாளிகளும் மனநலத்தைப் புரிந்துகொள்வதற்கும், களங்கத்தை குறைப்பதற்கும், பாதுகாப்பானதும், வெளிப்படையானதுமானதும், ஆதரவானதுமான பணியிடச் சூழலை ஊக்குவிப்பதற்கு உதவும் வண்ணம் ஒரு பரப்புரையின் விழிப்புணர்வைப் பரப்புவது முக்கியம் நோக்கமாகும்.

பகுதி - 3

தொழிலாளர்கள்

வேலை சம்பந்தப்பட்ட மன அழுத்தம் வளர்ந்த நாடுகளிலும் வளரும் நாடுகளிலும் உள்ள அனைத்துத் தொழில்களின் தொழிலாளர்களையும் பாதிக்கிறது. இது தொழிலாளர்களின் நலத்தை மட்டுமல்லாமல், அவர்களது குடும்பங்களின் நல்வாழ்விற்கும் மிகப்பெருமளவிற்கு தீங்கு விளைவிக்கும்.

**GENERAL கை ரைடர்,**

**இயக்குனர், ILO**

**நலமான பணியிடத்தின் அறிகுறிகள்:**

**அமெரிக்க மனநல நாவியல் (Mental Health America)**

நீங்கள் நிதி நெருக்கடியில் மாட்டிக்கொண்டிருந்தாலும், ஆக்கப்பூர்வமாக ஏமாற்றமடைந்திருந்தாலும், அல்லது வெறுமனே சலித்துக்கொண்டாலும், வேலையில் சிக்கிக்கொள்வதைக் குறைந்தபட்சம் கூட சொல்ல விரும்பாதிருப்பதே அதிகம்.. நாம் நமது நேரத்தை எவ்வாறாக செலவிடுகிறோம்?, முக்கியமாக நமது உடல் மற்றும் மன நலத்திற்காக வளமான, நல்வாழ்வுமிக்க சூழலை எதிர்கொள்ள வேண்டியே செலவிடுகிறோம். உங்கள் சூழ்நிலையை பொறுத்து, நீங்கள் புதிய வேலையைத் தீவிரமாகத் தேடுகிறீர்கள் அல்லது உங்கள் தற்போதைய வேலைகளில் சிக்கிக் கொண்டிருக்கிறீர்கள். எதுவாக இருந்தாலும், உங்களுடைய தற்போதைய சூழ்நிலையில் இருந்து மிகச்சிறப்பாக செய்ய நீங்கள் நடவடிக்கைகளை எடுக்கலாம்.

**நீங்கள் விரும்புவதையும் விரும்பாதவற்றையும் கண்டறியவும்**

நீங்கள் எதைப்பற்றி உணர்ச்சிவசப்படுவீர்கள்?

நீங்கள் அதிகமான புகழைப் பெற்றிருக்கிறீர்களா?

உங்கள் பலத்தைக் குறித்து நீங்கள் என்ன நினைக்கிறீர்கள்?

நீங்கள் விலங்குகளுடன் பணிபுரிய விரும்பினால், சேவைத் துறை உங்களுக்கு நிறைவற்றதாக மெய்ப்பிக்கலாம். அதேசமயத்தில், வலுவாக வெளிப்படையான ஆளாக நீங்கள் இருந்தால் இந்த துறையில் வளரலாம்.

உட்காருவதற்கு நேரம் எடுத்துக் கொள்ளுங்கள், அது என்னவென்று உங்களுக்குத் தெரிவியுங்கள், அதை தேடி நிறைவேற்றிக் கொள்ளுங்கள். கருத்துக்களுக்காகவும் ஆதரவுக்காகவும் உங்களைச் சுற்றியிருந்தவர்களை நீங்கள் கற்க விரும்பலாம். நீங்கள் உண்மையிலேயே என்ன விரும்புகிறீர்கள் என்பது உங்களுக்கு மட்டுமே தெரியும், சில நேரங்களில் மற்றவர்கள் நம்மைப் பற்றி கவனிக்காத விஷயங்களை கூட உங்களால் சுட்டிக்காட்ட முடியும்.

### **உங்கள் தற்போதைய தேவைகளை மதிப்பீடு செய்யவும்**

நீங்கள் அனுபவித்ததை மட்டும் கண்டுபிடிக்க நேரத்தை எடுத்துக் கொள்ள வேண்டாம் சிக்கலை அடையாளப்படுத்த தொடங்குவதற்கு நீங்கள் உதவலாம்.

உங்களுடைய பணியிடத்தில் ஏதேனும் மாற்றப்பட்டிருக்கிறதா?, அது இப்போது உங்கள் வேலைக்கு நிறைவளிக்கிறதா?

நீங்கள் சரிசெய்யக்கூடிய சிக்கல்கள் இருக்கின்றனவா?

நீங்கள் வேலையில் சலிப்புடன் உள்ளீர்களா?, அறைகூவலாக இருக்கிறீர்களா? அல்லது உங்களுக்கு அதிக வேலைப் பளு உள்ளதா?

நீங்கள் வேலையில் சிக்கவைக்கப் பட்டிருக்கிறீர்களா?

உங்கள் வேலையை விட்டுக்கொடுப்பதற்கு பதிலாக, உங்கள் வேலைக் குறித்த கவலையை ஒரு மேற்பார்வையாளரிடம் கேட்க வேண்டும். வெறுமனே உங்கள் நேரத்தைச் சிறப்பாக பயன்படுத்துவது எப்படி என விவாதிக்க உட்கார்ந்தும், நிறுவனம் மீது முழு அர்ப்பணிப்பை கொண்டும் உங்கள் அனுபவத்தின் மூலமே வேலையை மாற்ற முடியும். உங்கள் அட்டவணையைச் சரிசெய்துகொண்டு, அதிக பொறுப்புகளை எடுப்பதா அல்லது உதவியைக் கேட்பதா, என ஒரு சிறு உரையாடலுக்கு அச்சாரம் போட்டாலே அது உங்கள் வேலையில் பெரும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும்.

### **நீங்கள் கற்றுக் கொள்ளக்கூடியதும் மேம்படுத்தக்கூடியதுமான திறன்களில் கவனம் செலுத்துங்கள்**

உங்கள் வேலையை மாற்றியமைக்க முடியாத ஏதோ காரணங்கள் இருக்குமேயானால், நீங்கள் உங்களுடைய தற்போதைய திறனை வளர்ப்பதிலும் மேம்படுத்துவதற்கான வழிகளிலும் கவனம் செலுத்தலாம். நீங்கள் உங்கள் நிலையிலேயே தொடர இருந்தால், முடிந்தவரை அதிக அனுபவத்தைப் பெற முயற்சி செய்யுங்கள், அதனால் நீங்கள் உங்கள் வேலையின் மேலான நோக்கத்தை உணரமுடியும் மேலும் உங்கள் எதிர்கால நிலைக்கு அந்த அனுபவம் இன்னும் பலவற்றை வழங்கவும் முடியும்.

### **தன்னார்வமும் கல்வியும் போன்ற வெளி வாய்ப்புகளைத் தேடுங்கள்**

வேலை வாய்ப்பின்மை இல்லாததாலோ அல்லது உங்கள் விருப்பத் தேர்வில் அதிக அனுபவம் தேவைப்பட்டாலோ, நீங்கள் தன்னார்வ அல்லது கல்வி போன்ற வெளிப்புற வாய்ப்புகளைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். வேலை / வாழ்க்கை சமநிலையில் மன அழுத்தம் இருக்கும்போது, கல்விக்கான முன்னேற்றத்தாலோ வேலைக்கு வெளியேயோ கூடுதல் அனுபவத்தை நீங்கள் பெற்றுக் கொள்ளலாம், அது எதிர்கால வாழ்க்கை, வேலை வாய்ப்புகளை உருவாக்க உதவும். கூடுதலாக, சில முதலாளிகள் தன்னார்வப் பணிக்கு இழப்பீடும் வழங்குகின்றனர்; கல்விக்கான ஆதரவையும் வழங்குகின்றனர்.

### **புதிய வேலைக்காக பாருங்கள்**

நீங்கள் நலமற்ற பணியிடச் சூழலிலோ மேம்படுத்த முடியாத சூழ்நிலையிலோ இருந்தால், உங்களின் சிறந்த விருப்பம் ஒரு புதிய வேலைவாய்ப்பைக் குறிக்கும். அதற்குச்சில காலம் ஆகலாம் என்றாலும், நிறைவான வேலையைக் கண்டுபிடிப்பது ஆபத்து குறைந்த பணியிடங்களுக்கான வாய்ப்பை ஏற்படுத்திக் கொள்வதாகும்.

### **பணியிடத்தின் மனநலம்**

**பணியிட-உணர்ச்சி வெடிப்பும் மனச்சோர்வும்:**

**பேராசிரியர் டாக்டர் சபீன் பஹ்ரேர்-கோலர்**

**பணியிடத்தில் மன வளம் நிகழ்ச்சி நிரலில் முக்கியமாகிறது**

ஒரு மன வளமான பணியிடத்தில் தனிப்பட்ட ஒவ்வொருவருக்கும் ஒவ்வொரு வணிகத்திற்கும் முக்கியம். இருப்பினும், மனநல வள சிக்கல்கள் என்பவை பணியிடத்தில் பொதுவானவையாகும் என்பதோடு நோய் இல்லாததற்கான முக்கிய சான்றுகளில் ஒன்றாகும் (மனநல வள அறக்கட்டளை UK 2017a).

உழைக்கும் மக்கள் தொகையில் 8% பேருக்கு ஏதாவதொரு மனநோய் இருப்பதாகக் கண்டறிந்துள்ளனர் (டெவா மற்றும் 2004) மேலும் சுமார் 14% பணியிடத்தில் மனநல வளச்சிக்கல்கள் (மனநல உடல்நலம் அறக்கட்டளை UK 2017b) உள்ளதாக உறுதிபடுத்துகின்றனர்.

உழைக்கும் வயதினரைப் பற்றிய ஒத்த தரவை "OECD" வெளியிட்டது; மருத்துவ மனநல குறைபாடுகள் உள்ளவர்களில் சுமார் 5% பேர் கடுமையான மனநலக் கோளாறுகள் உள்ளவர்களாக உள்ளனர்; 15% பேர் குறைவான மன நோய்களைக் கொண்டுள்ளனர் (OECD 2012).

மனநலம் உடல் நலம் தொடர்பானது (வாங் மற்றும் பிறர் 2010), மோசமான மனநல நலன்களும் பணி தொடர்பான மன அழுத்தங்களும் உடல் ரீதியான நோய்களுக்கு ஊற்றுகளாக இருக்கலாம் (ராஜகோபால் 2010).

### **வேலை அழுத்தம்**

இன்று வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம், மிகப் பெரிய நலவியல்களிலும் மனநல அறைகூவல்களிலும் ஒன்றாகும். பல ஆய்வுகள் பணியிடத்தில் நிலவும் அதிக அழுத்தத்தை ஆவணப்படுத்துகின்றன. ஐரோப்பாவில் மட்டும், "பணியாளர்களில் பகுதிபேர் அவர்களுடைய பணிஇடங்களில், பொதுவாக மன அழுத்தத்தை உணர்வதாகக் கருதுகின்றனர், மேலும் மன அழுத்தத்தினாலேயே பகுதிக்கும் மேற்பட்டோர் வேலையில் விடுப்பு எடுப்பதாக கண்டறிந்துள்ளனர் (European Agency for Safety and Health at Work 2017).

### **எரித்தல் / உணர்ச்சி-வெடிப்பு ஒரு முக்கிய தலைப்பு**

'எரித்தல்' என்பது உயிர்க் கோள / இயங்காற்றல் மிக்க சிக்கலாகும், இருப்பினும் அது ஒரு சீரான அல்லது ஒத்த முறையில் வழங்கப்படவில்லை (Bährer-Kohler 2012). வேலை நிலைமைகளும் குறிப்பிட்ட மேலெழுச்சிக் குழுக்களின் சூழலில் இது பலமுறை ஆவணப்படுத்தப்பட்டுள்ளது (இன்ஸ்ட்ராண்ட் மற்றும் பலர் 2011), அதில் இதை மன அழுத்தத்துடன் தொடர்புடையதாக குறிப்பிட்டுள்ளனர்.

ஒரு தனி ஆளின் ஆற்றலின் நீடித்த காலநிலை அடிப்படையிலான ஒரு நிபந்தனையாக நீர்த்துப்போதல் (Shirom 1989), பெரும்பாலும் குறைந்த தனிப்பட்ட சாதனை, உணர்ச்சி சோர்வு, பற்றாக்குறை தனிமையாக்கம் போன்றவையும் ஆவணப்படுத்தப்படலாம் (சாண்டன் மற்றும் பலர் 2010).

### **பணியிட-உணர்ச்சி வெடிப்பு / எரித்தல்**

உணர்ச்சி-வெடிப்பு செயல்முறை பின்வருவனவற்றால் வலுவூட்டப்பட்டிருக்கலாம்:

- உயர் பணி சுமையும் சிக்கலான தன்மையும் (Györfy et al 2016),
- நேர அழுத்தம் (Kaschka et al. 2011),
- வேலை மோதல்களும், தலைமையும் ஒத்துழைப்பு சிக்கல்களும் (லஹானாவும் மற்றும் பலர் 2017),
- கொடுமைப்படுத்துதல் (ஆலன் மற்றும் பலர் 2015),

- கட்டுப்பாடு இல்லாமை (சன்டன் மற்றும் பலர் 2010),
- தன்னாட்சியின் பற்றாக்குறை (கிமோ தாகாயு மற்றும் பலர் 2014),
- குறைந்த வேலைவாய்ப்பு வளங்கள் (பத்து ப்ரூம்மெஹூயிஸ் மற்றும் பலர் 2011),
- குறைந்த வேலை நிறைவு (சௌ மற்றும் பலர் 2017)

#### மனநல வளமான ஒரு பணியிடத்திற்கு என்ன செய்யலாம்?

தனிஆட்களுக்கான விருப்பங்கள்:

- சுய பராமரிப்பு தர்பேணலும் தன் விழிப்புணர்வும் (சான்செஸ்-ரெய்லி மற்றும் பலர் 2013),
- நல விசயங்களில் ஒருவரின் சொந்தக் கண்ணோட்டத்தைப் பயிற்சி செய்தல் (க்ராஸ்னர் மற்றும் பலர் 2009),
- உடற்பயிற்சி / ஓய்வு நேர நடவடிக்கைகள் (கஸ்கா மற்றும் பலர் 2011),
- வளங்களை ஊக்குவித்தல் (Bakker மற்றும் பலர் 2005),
- சமூக வலைதளங்களின் பேணலும் மேம்பாடும் (கிரே ஸ்டான்லி & முரமட்சு, 2011)
- குறுகிய குறுக்கீடுகள் (பாஹர்-கோலர் 2011)
- வேலையிலும் குடும்ப வாழ்க்கையிலும் சமநிலை (ஷானஃபால்ட் மற்றும் பலர் 2012).

முதலாளிகள், மனித வள அணிகள், அமைப்புகளுக்கான விருப்பங்கள் பின்வருமாறு:

- ஊழியர்களையும் தொழிலாளர்களையும் பாராட்டுதல் (NICE 2015),
- ஆதரவுச் சூழலை உருவாக்குதல் (NICE 2015, ப 8),
- உணர்ச்சி-வெடிப்பின் ஆரம்ப அறிகுறிகளை அடையாளம் காணுதல் (மாஸ்லாக் & லெயிட்டர் 2008),
- நன்மதிப்பும் நம்பகத்தன்மையையும் பிரதிபலிக்கும் ஒரு நிறுவனப் பண்பாட்டை உருவாக்குதல் (NICE 2015, p.8),
- வேலைவாய்ப்பு ஊக்குவிப்பு (வான்டர் எல்ஸ்ட் மற்றும் பலர் 2016)
- வேலைக் கோரிக்கைகளுக்கு எதிராக (NICE 2015),
- நல்ல பழக்கவழக்கங்களுடனான குடும்ப உறவும் உழைப்பு வாழ்க்கையை மதித்தலும் சமரசம் செய்தலும் (ஐரோப்பிய ஒன்றிய ஆணையம் 2017, NICE 2015)
- கொடுமைப்படுத்துதளைத் தடுத்தல் (ஆலன் மற்றும் பலர் 2015),
- மன அழுத்த மேலாண்மை (குன்ட்ஹெனர் & பாத்ரா 2012) ஊக்குவிப்பு,
- தலையீடுகள் (ஆவ் மற்றும் பிற 2010),
- பணியிடப் பயிற்சி (Ladegard 2011),
- மேற்பார்வை ஆதரவு (McGilton et al. 2007).

மனநலத்திற்கும் நல்வாழ்வுக்கும் உட்பட்ட மேலும் குறிப்பிடத்தக்க அம்சங்களை உள்ளடக்குதல், சமூக விலக்கும் தடைகளும் (WHO ஐரோப்பா 2010), பண்பாட்டு அம்சங்களில் உட்பொதிக்கப்பட்டவை, மனநல வள நம்பிக்கைகளில் உள்ள வேறுபாடுகளும், தொன்மங்களும் உணர்வுகளும் (சௌத்ரி மற்றும் பலர் 2016) அவற்றில் அடங்கும்.

நல்ல உடல்நலமும், மனநலமும், வாழ்க்கையின் தரமும், பணியில் சந்திப்புகளும் உற்பத்தித்திறனில் பொருளாதார வளர்ச்சியையும், உறுதிப்பாட்டையும் வேலைவாய்ப்பையும் ஊக்குவிக்கின்றன (cf. McDaid, 2008 WHO ஐரோப்பாவில் 2010). வேலைவாய்ப்பே இப்போது பெரும்பாலான மக்களுக்கு (McDaid, 2008) வருமானம் பெரும் முக்கிய ஆதாரமாக இருக்கும். இந்த சூழலில் முக்கிய பங்கைக்



கையாள அரசாங்கங்களும் பிற பொறுப்புணர்வு நிறுவனங்களும் ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும் (cf. McDaid, 2008).

*பேராசிரியர் டாக்டர் சபீன் பஹ்ரேர்-கோலர்*

**Prof. Dr. Sabine Bährer-Kohler**

**Managing Director Dr. Bährer-Kohler& Partners, Switzerland**

**President, Association for Mental Health- Global Mental Health, Switzerland**

**IFSW Representative at the World Health Organization (WHO) in Geneva, Switzerland**

**sabine.baehrer@datacomm.ch**

### **References**

Allen, B.C., Holland, P., Reynolds, R. (2015). The effect of bullying on burnout in nurses: the moderating role of psychological detachment. *Journal of Advanced Nursing*, Feb; 71(2):381-90.

Awa, W.L., Plaumann, M., Walter, U. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, Feb; 78(2), 184-190.

Bährer-Kohler, S. (2011). BUSH. Handout zum lösungsorientierten Burnoutprogramm. <http://www.stress-burnout.ch>. (Accessed 22.4.2017).

Bährer-Kohler, S. (2012). *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*. Springer.

Bakker, A.B., Demerouti, E., Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, Apr; 10 (2), 170-180.

Choudhry, F.R., Mani, V., Ming, L.C., Khan, T. M. (2016). Beliefs and perception about mental health issues: a meta-synthesis. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12: 2807-2818.

Dewa, C.S., Lesage, A., Goering, P., Craveen, M. (2004). Nature and prevalence of mental illness in the workplace. *Healthcare Papers*, 5(2):12-25.

EU Commission (2017). Reconciliation between work and private life. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/economic-growth/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/economic-independence/economic-growth/index_en.htm). (Accessed 22.4.17).

European Agency for Safety and Health at Work (2017). Psychosocial risks and stress at work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>. (Accessed 23.4.2017).

Gray-Stanley, J.A., Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, May-Jun; 32(3), 1065-1074.

Günthner, A., Batra, A. (2012). Prevention of burnout by stress management. *Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz*, Feb; 55(2):183-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22290161>. (Accessed 22.4.17).

Györfy, Z., Dweik, D., Girasek, E. (2016). Workload, mental health and burnout indicators among female physicians. *Human Resources for Health*, 14: 12.

Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Falkum, E., Aasland, O.G. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Oct; 84(7), 813-824.

Kaschka, W. P., Korczak, D., Broich, K. (2011). Burnout: a Fashionable Diagnosis. *Deutsches Arzteblatt Int.*, 108 (46), 781-787.

Kimo Takayasu, J., Ramoska, E.A., Clark, T.R. et al. (2014). Factors associated with burnout during emergency medicine residency. *Academic Emergency Medicine*, Sep; 21(9):1031-5.

Krasner, M.S., Epstein, R.M., Beckman, H. et al. (2009). Association of an Educational Program in Mindful Communication With Burnout, Empathy, and Attitudes Among Primary Care Physicians. *Clinician`s corner. JAMA*, 302(12), 1284-1293.

Ladegard, G. (2011). Stress management through workplace coaching: the impact of learning experiences. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 9, 1, 29-43.

Lahana, E., Papadopoulou, K., Roumeliotou, O. et al. (2017). Burnout among nurses working in social welfare centers for the disabled. *BMC Nursing*, Mar 23; 16:15.

Maslach, Ch., Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.

McDaid, D. ed./ European Communities (2008). Mental health in workplace settings. Consensus paper. Luxembourg, European Commission.

[http://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/consensus\\_workplace\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/consensus_workplace_en.pdf). (Accessed 22.4.17).

McGilton, K.S., Hall, L.M., Wodchis, W.P., Petroz, U. (2007). Supervisory support, job stress, and job satisfaction among long-term care nursing staff. *The Journal of Nursing Administration*, Jul-Aug; 37(7-8): 366-72.

Mental Health Foundation (2017a). Mental health in the workplace. <https://www.mentalhealth.org.uk/our-work/mental-health-workplace>. (Accessed 23.4.17).

Mental Health Foundation (2017b). Mental health statistics: mental health at work. <https://www.mentalhealth.org.uk/statistics/mental-health-statistics-mental-health-work>. (Accessed 21.4.17).

NICE- National Institute for Health and Care Excellence (2015). Workplace health: management practices. <https://www.nice.org.uk/guidance/ng13/resources/workplace-health-managementpractices-1837269751237> (Accessed 21.4.17).

OECD (2012). Sick on the job? myths and realities about mental health and work. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD); <http://www.oecd.org/els/mental-health-and-work-9789264124523-en.htm>. (Accessed 22.4.17).

Rajgopal, T. (2010). Mental well-being at the workplace. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 14:63-5.

Sanchez-Reilly, S., Morrison, L.J., Carey, E. et al. (2013). Caring for oneself to care for others: physicians and their self-care. *The Journal of Supportive Oncology*, Jun; 11(2): 75-81.

Santen, S.A., Holt, D.B., Kemp, J.D., Hemphill, R.R. (2010). Burnout in medical students: examining the prevalence and associated factors. *Southern Medical Journal*, Aug; 103(8):758-63.

Shanafelt, T.D. MD; Boone, S., Tan, L. et al. (2012). Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18):1377-1385.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organisations. In: C. Cooper, I. Robertson. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 25–48). New York: John Wiley and Son.

Ten Brummelhuis, L.L., ter Hoeven, C.L., Bakker, A.B., Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 2, 268-287.

Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K. et al. (2016). Job demands-resources predicting burnout and work engagement among Belgian home health care nurses: A cross-sectional study. *Journal Nursing Outlook*, Nov - Dec; 64(6): 542-556.

Wang, J., Williams, J., Lavorato, D. et al. (2010). The incidence of major depression in Canada: The National Population Health Survey. *Journal of Affective Disorders*, 158-163.

WHO Europe (2010). Mental health and well-being at the workplace– protection and inclusion in challenging times. [http://www.euro.who.int/data/assets/pdf\\_file/0018/124047/e94345.pdf](http://www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf). (Accessed 22.4.17).

Zhou, X., Pu, J., Zhong, X., Zhu, D. et al. (2017). Burnout, psychological morbidity, job stress, and job satisfaction in Chinese neurologists. *Neurology*, Apr 5.

### பணியிடத்தில் மன நலம் பேணல்: *EUFAMI*

மன அழுத்தத்தினால் பாதிக்கப்பட்ட ஆட்களின் கவனிப்பு-தேவைகள் பெரும்பாலும் கண்காணிக்கப்படுவதில்லை. மூத்த, உழைக்கும் கவனிப்பாளர்களில் பெரும்பாலோர் வேலைவாய்ப்புகளை பெற்றவர்களாக உள்ளனர். "வேலையையும் நலம்பேணலையும் இணைக்கும் நிலைப்பாட்டில் உள்ள கவனிப்பாளர்கள், வாழ்க்கையின் சிறப்பான தரத்தையும் உயர்ந்த தன் மதிப்பையும் கொண்டுள்ளதை போல, தன் சொந்த ஓய்வூதியத்திற்கும் சமூகப் பாதுகாப்பு காப்பு உரிமைகளுக்கும் பங்களித்து, அவர்கள் தங்களின் பொருளாதாரத்தைத் தாங்களே பேணிக் கொள்ள முடியும். பணியிட மனநல வளத்தில் நட்பான சூழலை உருவாக்கிக்கொள்ள அவர்களுக்குச் சில வழிகள் உள்ளன.

## முதலாளிகளுக்கான உதவிக்குறிப்புகள்

- 1) **வேலை-வாழ்க்கை சமநிலையை பாதுகாத்தல்:** நெகிழ்வான பணிநேரம், வீட்டில் இருந்தபடியான வேலை (Teleworking), கவனிப்பு விடுப்பு, கடைசி மணித்துளிப் பணி விடுப்பு (Last Minute days Off) ஆகியவற்றிற்கான கொள்கைகள் அனைத்தும் வேலையையும் கவனிப்பையும் மென்மையாக்க உதவும். இந்தக் கொள்கைகளுக்கு அப்பால், உங்கள் நிறுவன பண்பாட்டில் வேலை-வாழ்க்கைச் சமநிலையை ஊக்குவிக்கவும்: வழக்கமான வேலை நேரங்களை மதிக்கவும், ஓய்வுக்கும் குடும்ப நேரத்திற்கும் பாதுகாப்பும் முன்னுரிமையும் கொடுக்கவேண்டும்.
- 2) **களங்கத்தை எதிர்த்தல்:** நேர்மறையான மன வள ஊக்குவிக்கும் ஒரு வேலைப்பாதையை ஊக்குவித்தல் வேண்டும். எவ்வாறு பணியிடத்தில் மனநலத்தை மேம்படுத்துவது என்பதை உங்கள் மனித வள பணியாளருக்கும், மேலாளர்களுக்கும் கற்றுத்தரல் வேண்டும்.
- 3) **விழிப்புணர்வு நாட்களை கொண்டாடுதல்:** உலக மனப்பிறழ்வு / மனச் சிதைவு நாள், உலக மனநல நாள், உலக தற்கொலை தடுப்பு நாள் போன்றவற்றைக் கொண்டாட வேண்டும். தங்கள் அன்றாட வாழ்வில் மன நோய்களைக் கொண்ட சக ஊழியர்களை ஆதரிக்கும் ஒரு செய்தியை அனைவரிடமும் பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டும்.
- 4) **உரையாடலைத் தொடங்குதல்:** மன வளம் பற்றிய ஒரு உரையாடலை தொடங்க, விழிப்புணர்வு நாட்கள் வரும் வரை காத்திருக்க வேண்டியதில்லை. மன வளம் தொடர்பான உங்கள் சொந்த அனுபவத்தை பற்றிப் பேசுகையில், மற்றவர்களும் அவ்வாறு செய்வது பாதுகாப்பானது என்ற வலுவான செய்தியை ஊழியர்களுக்குத் தெரிவியுங்கள்.
- 5) **நீங்கள் அவர்களுக்காகச் சேவை செய்ய இருப்பதை உங்கள் பணியாளர்களிடம் தொடர்ந்து அறிவிக்க வேண்டும்.** அவசர கால மனநல வள அழைப்பிற்கான அழைப்பில் மனிதவள மேம்பாட்டு பணியாளர் எவரேனும் இருக்கிறீர்களா?, உங்கள் நிறுவனத்தின் உடல்நலக் காப்பீட்டுத் திட்டமானது சேவைகளுக்கும் கவனிப்புகளுக்கும் உரிய அணுகலை உள்ளடக்கியுள்ளதா? என்பதை அவர்களுக்கு தெரியப்படுத்துங்கள்.

ஒரு பணியாளர் 'மனநலக் குறைபாடு கொண்ட ஒரு குடும்ப உறுப்பினரை' கவனித்துக் கொண்டிருக்கிறார் என்பதை பகிரும்பொழுது:

- 1) **புரிந்து கொள்ளுங்கள்:** மன நோயுடன் கூடிய ஒரு குடும்ப உறுப்பினரைப் பேணுவது உடல் ரீதியாகவும் உணர்ச்சி ரீதியாகவும் ஒரு ஊழியரை பாதிக்கிறது இதனால் அவர்களது செயல்திறன் சிறிது நேரம் தடுமாற்றமடையலாம். தற்காலிக மாற்றங்களை ஏற்றுக் கொள்ளவும், விஷயங்கள் கடினமாகும் போது தீர்வுகளை வழங்கவும் ஆயத்தமாக இருக்கவும்.
- 2) **நெகிழ்வுடன் கூடிய சலுகை:** உங்கள் ஊழியர்களுக்கு பணிச்சூழலைப் பற்றி வெளிப்படையாக அறிவிக்க வேண்டும், மேலும் அவர்கள் உங்களிடம் உதவி கேட்பதற்கு உரிய நம்பிக்கையை

இழந்திருக்கலாம், ஆனால் அவர்களை கவனித்துக்கொள்வதற்கு நீங்கள் முதல் ஆளாக முன்வர வேண்டும்.

- 3) **அவர்களின் தேவைகளைப் பற்றி கேளுங்கள்:** ஒரு அக்கறையாளராக அவர்களின் தேவைகளை பணியாளரிடம் கேளுங்கள். ஒருவேளை 'நிறுவன கொள்கைகள்' முன்கூட்டியே முன்வைக்கப்படாமல் இருக்கலாம், ஆனால் அதை எளிதாக முன்வைக்க முடியும்.

#### சக-பணியாளருக்கான உதவிக்குறிப்புகள்

- 1) **சரியான சொற்களைக் கையாண்டு பேசுதல்:** உங்களுடைய எந்த சக-ஊழியர்களிடம் மனநலச் சிக்கல்கள் உள்ளன என்பது உங்களுக்கு ஒருபோதும் தெரிந்துருக்காது. மன வளம் பற்றி மரியாதையுடன் பேசுங்கள். மேலும் களங்கம் ஏற்படுத்தும் சொற்களையும் பயன்படுத்த வேண்டாம்.
- 2) **அக்கறையின் தன்மையை புரிந்து கொள்ளுங்கள்:** கடைசி மணித்துளி முன்னுரிமைகளின் மாற்றத்தினால் அக்கறை கொள்ளும் ஆற்றல் குறையலாம். நேரம் காரணமாகவும் ஆற்றல் தடைகளின் காரணமாகவும் 'கவனிப்பாளர்கள்' பல சமூக நிகழ்வுகளில் பங்கேற்காமல் போகலாம் ஆனாலும் அவர்களை தொடர்ந்து அழைத்திட வேண்டும்.
- 3) **நீங்கள் எப்படி உதவலாம் என்று கேளுங்கள்:** நேரப் பற்றாக்குறையின் போது அவர்களுடைய பணிச்சுமையைப் பகிர்ந்துகொள்வது தேவை.
- 4) **ஆர்வத்தைக் காட்டுங்கள் மற்றும் கேளுங்கள்:** மனநலம் என்பது தீண்டத்தகாததல்ல. அவர்கள் குடும்ப உறுப்பினரைப் பற்றி கேளுங்கள். அதில் தவறேதுமில்லை. கவனிப்பாளருக்கு கேட்கும் காது தேவைப்படலாம்.
- 5) **தேவையற்ற அறிவுரைக் கொடுக்க வேண்டாம்:** மனநலக் குறைபாடு உள்ள ஒரு குடும்ப உறுப்பினரைக் கவனித்துக்கொள்வது ஆழ்ந்த தனிப்பட்டயணியாக இருக்கலாம், எனவே மற்றவருக்கு அறிவுரை வழங்கும்போது அது மரியாதைக்குரியதாக இருக்க வேண்டும்.
- 6) **தகவலைப் பகிர்:** உங்களுக்கு சேவைகள் கிடைப்பதைப் பற்றி தெரிந்தாலோ குடும்ப உறுப்பினரை நீங்கள் கவனித்துக் கொண்டாலோ, உங்கள் சக-பணியாளர்களுக்குக் குடும்ப சங்கத்துடன் தொடர்பு படுத்துங்கள்.

#### குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கான உதவிக்குறிப்புகள்

- 1) **உன் உரிமைகளை தெரிந்துக்கொள்:** சில நாடுகளில், கவனிப்பாளர்களுக்கு நெகிழ்வு தன்மையுடைய வேலை ஏற்பாடுகளும் ஊதியத்துடன் கூடிய அல்லது செலுத்தப்படாத விடுப்பு உரிமைகளும் உள்ளன. இந்த உரிமைகள் உங்களை நியாயமற்ற முறையில் வெளியேற்றுவதிலிருந்து உங்களை பாதுகாத்துக் கொள்ளும். இது தொடர்பான விவரங்களைக் கண்டுபிடிக்க, உங்கள் உள்ளூர் குடும்ப அமைப்பை தொடர்பு கொள்க.

- 2) **உங்கள் முதலாளியிடம் பேசுங்கள்:** நீங்கள் அல்லது உங்களை நேசிப்பவருக்கு அது தேவைப்படும்போது, அந்த உதவியை அடைய இது அடையாளமாக இருக்கும். எந்த வகையான ஆதரவை உங்கள் பணியிடம் வழங்க முடியும் என்பதைக் கண்டறியவும். உங்கள் பணி செயல்திறனை பாதிக்கும் முன்னர், உங்கள் பணியின் பொறுப்புகளையோ கவனிப்பின் பொறுப்புக்களையோ எப்படிச் சமநிலைப்படுத்துவது என்பதைப் பற்றி உங்கள் மேலாளருடன் கலந்துரையாடுங்கள்.
- 3) **தீர்வுகள் கொண்டு வாருங்கள்:** நீங்கள் வீட்டில் இருந்து என்னப் பணியை செய்ய முடியும் என்பதையும், வேலை-பேணல் கடமைகளை ஒருங்கிணைப்பதில் தொழில்நுட்பம் உங்களுக்கு எவ்வாறு உதவும் என்பதையும் கண்டறிய வேண்டும். உங்களுக்கும் உங்களுடைய சக-ஊழியர்களுக்கும் இடையில் வேறுபட்ட பணிகளை நீங்கள் எவ்வாறு பாதிப்பில்லாமல் செய்யலாம் என்று தீர்வு காணுங்கள்.
- 4) **உங்களை கவனித்துக் கொள்ளுவதுடன் 'இல்லை' என்று சொல்ல கற்றுக்கொள்ளுங்கள்:** கூடுதல் பொறுப்புகள் உங்கள் ஒட்டுமொத்த வேலை சார்ந்த செயல்திறனைப் பாதிக்கக்கூடும் என்பதை நினைவில் கொள்ளுங்கள். இது கூடுதல் நேரத்தை எடுத்துக்கொள்ளும் நேரமில்லை. ஒவ்வொரு சமூக நிகழ்வுக்கும் நீங்கள் கலந்துகொள்ள முடியாது என்பதை உங்கள் சக-ஊழியர்கள் புரிந்துகொள்வார்கள்.
- 5) **திரும்பிப் பிடிக்காதே:** உங்கள் குடும்ப உறுப்பினர்களிடம் மன வளத்தைப் பற்றியும், உங்கள் கவனிப்பு கடமைகளைப் பற்றியும் பேசுங்கள். உங்கள் சக ஊழியர்களுக்கு பயிற்றுவிப்புகள் அவர்களைக் களங்கப் படுத்த வேண்டாம். ஒரு நாள் அவர்கள் சூழலில் அவர்களுக்கு (அ) யாரோ ஒருவருக்கு நன்றியுடன் இருப்பார்கள்.
- 6) **ஒரு ஆதரவு சக-பணியாளராக இருக்கவும்** மேலும் உங்களுடைய சக-ஊழியர்களை உங்கள் பிணையத்தின் பகுதியாகவும் இருக்கச் செய்யவும். நேரத்தை உகப்பற்றதாக நினைத்துக் கொண்டிருக்கும் பொழுதோ (அ) பணி முடிகிற காலம் குறைவாக உள்ளபொழுதோ 'பணிச்சுமையை' பகிர்ந்துகொள்ள உதவுமாறு அவர்களைக் கேளுங்கள், மேலும் நீங்களும் உங்களால் முடியும்போது அவர்களுக்கு ஆதரவு கொடுங்கள். இது குறியாப்பை எதிர்பார்த்தல் என்பதை நினைவில் வையுங்கள், ஏனெனில் நீங்கள் எதைப் பெறுகிறீர்களோ அதை அப்படியே திரும்பக் கொடுக்க வேண்டும் என்பதற்குப் பொருள் அவர்களின் கவலைகள் கேட்பது (அ) அவர்களின் கருத்துக்களை ஆதரிப்பது என்பதே.

**EUFAMI**

[www.eufami.org](http://www.eufami.org)

**Miia Männikkö, President**

**Aagje Ieven, Secretary General**





களங்கமும் பாகுபாடும்: ஒரு வாழ்நாள் அனுபவம்:

மைக்கேல் புர்ஜ், OAM

ஒரு மனநல வளச்சிக்கல் (அ) கோளாறுடன் வாழும் தங்கள் குடிமக்கள் அனுபவித்த களங்கம், பாகுபாடு ஆகியவற்றின் அளவைக் குறைக்க உதவும் பெரும் பணிகளைப் பல நாடுகள் செய்துள்ளன.

எனினும், அந்த விடயங்களைக் காட்டிலும் நிறைய பணிகளைப் பல நாடுகள் செய்ய வேண்டும். அவர்கள் வாழ்க்கைத் தரநிலையிலும், சட்டபூர்வ கட்டமைப்புகளிலும், குடிமக்களின் அறிவியலும் நம்பிக்கையிலும் சமபங்கு கொண்டிருந்தும் அவர்கள் அந்த பொறுப்பைப் புறக்கணிக்கிறார்கள்.

உலகில் களங்கத்தையும் பாகுபாட்டையும் குறைப்பதில் நாம் எதிர்கொள்ளும் மிகப் பெரிய அறைகூவலும், மெய்யான தடையும் பண்பாடு மட்டுமல்ல; பொதுமக்கள், மனநலச் சிக்கல்கள் உள்ளவர்களை அவர்களின் சமூகங்களிலும், தனிப்பட்ட முறையிலும் எவ்வாறு எதிர்மறையாக சித்திரிக்கின்றனர் என்பதும் ஆகும்.

சில பொதுவான எடுத்துக்காட்டுகள்;

- வன்முறையும் ஆபத்தும் கொண்ட மக்கள் என்ற சித்திரிப்பு,
- ஊடக அறிக்கையில் "பூதாகரமாக சித்திரிப்பது",
- "அவர்கள் ஒருபோதும் நலம் பெறமாட்டார்கள்" என யாரிடமாவது சொல்லுவது,
- அவர்கள் ஆளுமை குறைபாடுள்ளவர்கள், தனிப்பட்ட நலக்குறைவு என்று முத்திரை குத்துவது.
- "நீங்கள் ஒரு உண்மையான வேலையைப் பெறமாட்டீர்கள்"
- "உங்களுக்கு எப்போதும் சிகிச்சை தேவை," போன்றவை

சில சமயங்களில், மனநலச் சிக்கல்கள் உள்ள மக்களுக்கு கொடுக்கும் தீமை பற்றிய ஒரு முற்காட்சி அவர்களின் நம்பிக்கையை குலைப்பதாக உள்ளது என்றவகையில் நாம் குற்றவாளியாக உள்ளோம்.

உலகெங்கிலும் இருந்து, "மனநோயர்களை அவர்களுடைய சமூகங்கள், பணியிடங்களிலும், பாதுகாப்பிலும் நீதி சூழல்களிலும்.. ஏன் வீட்டிலும் கூட, ஏற்றத்தாழ்வு காட்டியிருக்கிறார்கள்" என்ற புண்படுத்தும் கதைகள் பெருகி வருவதை நாம் அனைவரும் அறிவோம். இந்த சிக்கலானது நமது துறையின் மிகப்பெரிய நவீனகால முறைகேடான தோல்வியில் ஒன்றாகும். இன்னும் பல நாடுகளில், கொள்கை அல்லது செயலாக்கங்களுக்கான தத்தமும் அதை எதிர்கொள்ளும் நிதியும் கிட்டத்தட்ட இல்லாதவையாகவே உள்ளன.

சில குழுக்களும், பணியிடங்களும், பாதுகாப்பும் நீதி சூழல்களும், அமைப்புக்களில் 'இயல்பானதாக', ஏற்கத்தக்கவையாக மாறிவிட்டன. அவை பல நேரங்களில் கண்ணுக்குத் தெரியாதவையாக இருப்பதால் நீண்டகாலமாக 'களங்கத்தினதும் பாகுபாட்டினதும்' பண்பாடானது நீண்ட காலத்திற்குச் செல்ல இசைவளிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த சட்டத்திற்குப் புறம்பான, ஏற்றத்தாழ்வு கொண்ட நடைமுறைகள் சார்ந்து உடனடி கவனம் தேவை; களங்கமும், அது தொடர்புடைய பாகுபாடும் சார்ந்த

மனப்பான்மைகளும் நடைமுறைகளும் பற்றி உரையாற்றப்பட வேண்டும், அதற்கு விடையளித்து அவை தடை செய்யப்பட வேண்டும்.

மன அழுத்தத்தை அதிக அளவில் அனுபவிப்போர் சமூக உளவியல் ரீதியான இயலாமையை உருவாக்கலாம், மேலும், இதன் காரணமாக, 'அவர்களின் முதலாளிகளும், சக-ஊழியர்களும்' ஓர் அடிப்படை விழிப்புணர்வையும் மனித உரிமைகளை மதிப்பதில் அர்ப்பணிப்பையும் பெற வேண்டும் எனலாம். மேலும், பணியிடத்தில் தங்கள் தேவைகளை நிறைவேற்றுவதற்கும், நியாயமான மாற்றங்களைச் செய்யவும் முதலாளியக் கடமைகளை ஏற்பது இன்றியமையாததாகும்.

**இந்த மிகப்பெரியச் சிக்கலை நாம் எவ்வாறு பயனுள்ளதும், அர்த்தமுள்ளதுமான நிலையான வழியில் தீர்க்க முடியும்?**

உலகெங்கிலும் உள்ள சில பெரிய நிறுவனங்கள் மற்றும் சமூகங்கள் களங்கத்தையும் பாகுபாட்டையும் குறைப்பதை நோக்கமாகக் கொண்ட குறிப்பிடத்தக்க பணிகளைச் செய்கின்றன. இந்த பணியைத் தொடரச் செய்ய வேண்டும் என்பதில் மாற்றமில்லை, ஆனால், தற்போதைய அவசரநிலையை உணர்ந்து, பாகுபாட்டைக் குறைப்பதற்காக தங்களது வேலைகளில் உள்ள மனநல அறைகூவல்களுடன் மக்களுக்கு ஆதரவாக புத்திசாலித்தனமானதும் புதுமையானதுமான கல்விசார் வழிமுறைகளை உருவாக்கி நடைமுறைப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

களங்கம், பாகுபாடு ஆகியவற்றின் முகவரி கான வேண்டும். இந்தச் செயல்முறையை உண்மையானதும் அர்த்தமுள்ளதுமான இணை-வடிவமைப்பு செயல்முறைகளில் ஒன்றிணைப்பதும் அத்துடன் ஒத்துழைப்பதும் இதில் உள்ளடங்கும். வாழ்வனுபவமிக்க மக்களைத் தொடக்கத்தில் இருந்து அனைத்து மட்டங்களிலும் முறைப்படியும், ஏற்றத்தாழ்வு காட்டாமலும், சரியான முறையில் ஈடுபடச் செய்ய வேண்டும்.

**சமூக-உள-குறைபாடு என்றால் என்ன?**

மனநல வளச் சிக்கல்களில் இருந்து தோன்றக்கூடிய குறைபாடுகளை விளக்கப் பயன்படுத்தப்படும் சொல் "சமூக-உள-குறைபாடு" ஆகும். மனநல வளச் சிக்கல் கொண்ட அனைவரும் மனநலச் சமூக குறைபாட்டை அனுபவிப்பதில்லை, அதேசமயம் கடுமையான விளைவுகளையும் சமூக தீமைகளையும் அனுபவிக்கக் கூடும்.

**கேள்விகளை நாம் கேட்க வேண்டும்....**

- ஒரு பணியாளரின் சமூக-உளவியல் ரீதியான குறைபாட்டிற்கு இடமளித்து நீங்கள் நியாயமான மாற்றங்களைச் செய்வீர்களா?
- உங்கள் பணியிடத்தில் எத்தனை ஆட்கள் இதனால் பாதிக்கப்படலாம்?
- பணியிலிருக்கும் சமூக-உள குறைபாடு உடைய மக்களுக்கு அவர்களின் கடமைகளில் பணிக்குழலையும் நிர்வாகத்தையும் குறித்து நாம் என்ன செய்ய வேண்டும்?

- மனநல வளச் சிக்கல்களுடன் கூடிய ஊழியரை, வேலையில் நிலைக்கச் செய்வதற்கும் உதவுவதற்கும் நியாயமான மாற்றங்களின் மூலம் வழங்கப்படும் ஆதரவை வழங்குவது எப்படி?
- மனநல வளச்சிக்கலுடன் வாழ்ந்து வரும் எத்தனை பேருக்கு அவர்களின் ஆதரவாளர்கள் உதவவோ வேலையைத் தக்கவைக்கவோ உதவுவதில்லை?

### எங்களைத் தவிர எங்களைப் பற்றி எதுவுமில்லை

மனநல வளச்சிக்கலுடன் வாழும் மக்கள் தாங்கள் விரும்பும் மனவளச்சிக்கலையும் அவற்றைக் குறித்த கருத்துகளையும் படிநிகர்ப்படுத்துவது தேவை என்பதை அறிவார்கள். இந்த மக்கள் நல்லவர்கள், நீண்ட காலத்திற்கு உண்மையானதும் அர்த்தமுள்ளதுமான முடிவெடுக்கும் வெளிப்புற எல்லைகளில் அவர்கள் இருந்து வருகின்றனர். குறைவான எதுவும் நியாயமற்றதும் ஏற்றத்தாழ்வு உடையதும் உடனடி கவனம் தேவைப்படுவதுமாகும்.

உங்கள் நாட்டில் இல்லாதபட்சத்தில், களங்கம், பாகுபாடு ஆகியவற்றைக் கையாள்வதற்கான செயல்முறையின் ஒரு பகுதியாக "தேசிய வாழ்வாதார அனுபவ அமைப்புகள்" நிறுவப்படுவதை ஆதரிக்கும் ஒரு முக்கிய கூறாக இதனைக்கருத வேண்டும். இத்தகைய தேசிய குழுக்கள், அனுபவமுள்ள மக்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்றன, மேலும், மனநல வளச் சிக்கல்களில் அனுபவமுள்ள மக்களால் அவை வழி நடத்தப்படுகின்றன.

### முடிவுரை

மனநல வளச்சிக்கல்களில் அனுபவமுள்ள மக்கள், உண்மையானதும் அர்த்தமுள்ளதுமான குரலைக் கொண்டிருப்பதற்கு உங்கள் ஆதரவு தேவைப் படுகிறது. உலகம் முழுவதும் உண்மையானதும் அர்த்தமுள்ளதுமான இணை வடிவமைப்புச் செயல்களில் ஈடுபட நீண்ட காலமாக அவர்கள் காத்திருக்கிறார்கள் என்பதைக் குறிப்பிட வேண்டியதில்லை, நீடித்த அனுபவம் வாய்ந்த அமைப்புகளும் முழு நிதி ஆதாரத்திற்காக நீண்டகாலமாக காத்திருக்க வேண்டியது இன்றியமையாததாகிறது.

உலகெங்கிலும் உள்ள மனநலச் சிக்கல்கள் குறித்த அனுபவமுள்ள அனைவரின் சார்பாக, மனநல வளச்சிக்கலுடன் வாழ்கின்ற மக்களுக்கு மனித உரிமைகளை உணர்த்துவதற்காக போராடுவதற்கும், உதவி செய்வதற்கும் அனைத்து நாடுகளுக்கும் அழைப்பு விடுகிறோம். உண்மையானதும் அர்த்தமுள்ளதுமான இணை-வடிவமைப்புக்கு ஆதரவையும் 'தேசிய வாழ்வாதார அனுபவ அமைப்பை' நிறுவுவதற்கு உங்கள் அக்கறையையும் காட்டுங்கள்.

இறுதியாக, இளைய மார்ட்டின் லூதர் கிங், நன்றாக எழுதினார்:

"சமூக மாற்றத்திற்கான இந்த காலத்தின் மிகப்பெரிய சோகம் மோசமான மக்களின் கடுமையான முழக்கமல்ல, நல்லவர்களின் அதிர்ச்சியூட்டும் மௌனம் என்பதை வரலாறு பதிவு செய்ய வேண்டும்."

*மைக்கேல் புர்ஜ், OAM*  
*Michael Burge OAM,*

diliburge99@yahoo.com.au  
Mental Health Advocate / Wellness Warrior,  
Queensland, Australia

பணி எனக்கு பணிசெய்கிறது:

*சமந்தா தோர்ன்டன்*

நான் இன்னொரு குடும்பத்தில் பிறந்திருந்தால் என்ன நடந்திருக்கும் என்று எனக்கு வியப்பாக இருந்தது. என் குடும்பத்தினர் டாக்டர்களை நம்பியிருந்தால் என்ன செய்வது? நான் அவர்களை நம்பியிருந்தால்? நாங்கள் இணக்கமாகவும் கீழ்ப்படிதலுடனும் இருந்திருந்தோம் எனில் டாக்டர்கள் என் நிலைமையைப் பற்றி என்ன சொல்லி இருப்பார்கள்? என்ன நடந்திருக்கும்?

மனநல நோயால் பாதிக்கப்பட்ட மக்கள் சிறப்பாக குணம்பெற முடியும் என்பதற்கான வளர்ந்து வரும் ஆதாரங்களைப் பொருட்படுத்தாமல், என் நாட்டில் ஒவ்வொரு நாளும் இந்த விஷயங்கள் இன்னமும் சொல்லப்படுகின்றன. இது நான் பதிவு செய்யாத ஒரு முத்திரை. நாங்கள் வேலை செய்யக்கூடாது என்று கூறப்படுகிறது. அது எங்கள் மனத்தை எளிதில் முறித்துவிடுகிறது. அது எங்களுக்கு பெருஞ்சுமையாக உள்ளது. நாங்கள் முயற்சி செய்தாலும் தோல்வியடைவோம், மோசமாகிவிடுவோம்.

எனக்கு பத்தொன்பது வயது இருக்கும் பொழுது என் உயிர் முடிந்துவிட்டது என மருத்துவர்கள் கூறிவிட்டனர். என் குடும்பத்தினரிடம் நான் இந்த மருத்துவமனைக்கு வெளியே வெற்றிகரமாக வாழ்வது சாத்தியம் இல்லை' என்றார்கள். என் வாழ்நாள் முழுவதும் ஒரு கவனிப்பாளர் எனக்கு தேவை

என்று சொன்னேன். நான் பெரிதும் பள்ளிக்குப் போவதோ, திருமணம் செய்துகொள்வதோ அல்லது வேலை செய்வதோ நடக்காதது. என் உடல்நிலை மிகவும் மோசமாக இருந்தது; என் முன்கணிப்பும் மிகவும் கடுமையாக இருந்தது; என் தந்தை என்னை வெறுமையாகப் பார்த்துக்கொண்டிருந்தார்; என் தாயோ என்னைப் பாதுகாப்பாக அணைத்துக்கொண்டார் என்பதை நினைவில் வைத்திருக்கிறேன்.

"இல்லை," என்றாள் என் தாய். மருத்துவர்: "என்னை மன்னியுங்கள்?" என்றார். இன்னும் அதிக நம்பிக்கையுடன் என் தாயார் மீண்டும் சொன்னார், "இல்லை, நான் அதை ஏற்கவில்லை." நானும் செய்யப் போவதுமில்லை. அந்த நேரத்தில் நான் பெற்ற 'சில தெளிவான நினைவுகள் இவைதாம். அதனால்தான், அவர்கள் தங்கள் உடமைகளைச் சேகரித்துக் கொண்டு என்னை மருத்துவ கவனிப்பிலிருந்து வீட்டிற்கு அழைத்துச் சென்றனர் (AMA).

என் முதல் கல்லூரி வகுப்பை நான் கடந்து சென்றபோது, அனைத்து மருத்துவத் தரங்களையும் முழுமையாக மனங்கொண்டு, 'நான் உள-சிகிச்சைக்கு ஏற்ற நிலையில் உள்ளேன்' என்று முடிவு செய்தார்கள். வகுப்புகள் ஒரு வேலைவாய்ப்புக்கு வழிவகுத்தன. வேலைவாய்ப்பு வேலைக்கு வழிவகுத்தது. அந்த வேலை 'மனநல வளத்திலும் மனித சேவைப் பணியிலும் 30 ஆண்டுகள் என்னைப் பணிபுரிய வைத்தது'. நான் சிறப்பாக இருந்தேன், யாரோ ஒருவருடன் வாழ்ந்த அனுபவத்தை பெற்றேன்.

நான் எவ்வளவு சிறப்பும், துணிச்சலும், தனித்துவமானவன் என்பதைச் சொல்லி உங்களது நேரத்தை வீணடிக்க விரும்புகிறேன், ஆனால் நான் அப்படி செய்யவில்லை. மனநல மருத்துவர்களால் செய்யப்பட்ட விதிகளாலும் அவர்களுடைய இருண்ட கணிப்புகளாலும் நிறைந்தது என் கதை, மிகவும் பொதுவானதாகி வருகிறது. மக்கள் பெரும்பாலும் நம்புவதை விட அதிகமாகவே நாம் செயல்படுகிறோம், பள்ளிக்கூடம் செல்கிறோம்; வேலைக்கு திரும்புகிறோம்; ஏன்.. நம் வாழ்வில் அனைத்தையும் செய்கிறோம். ஒருவேளை நம்மில் சிலருக்கு இந்த முரண்பாடுகளினால் நன்மை கிடைத்திருக்கலாம். வேலை எங்களுக்கு ஒரு நம்பிக்கையையும் பலத்தையும் கொடுத்ததினால் நாங்கள் வாழ விரும்பினோம்.

தொடக்கத்தில் பொருளுள்ளதும் வெகுமதி நிறைந்ததுமான வேலையைக் கண்டுபிடிக்க பல ஆண்டுகளை முழுவதும் செலவழித்ததன் பயனாக என் வெற்றிக்கு நான் கடமைப்பட்டிருக்கிறேன் என்று நினைக்கிறேன். இன்று, இது போன்ற வாழ்க்கைக் கதைகளைக் கொண்ட எண்ணற்ற மக்களை நான் அறிவேன். பணியமர்த்தத்தையும் வேலை செய்யும் நோக்கத்தையும் கண்டுபிடிப்பதன் மூலம், அவர்கள் தங்கள் வாழ்க்கையைப் புரிந்துகொண்டு இயல்பான வாழ்க்கைக்குத் திரும்பினார்கள். என்னைப் பொறுத்தவரை திட்டமிடலும், நடைமுறைகளும், அடைவதற்கு இலக்குகளும் உள்ளன; ஆனால் நான் எப்போதும் அவற்றை என்னாலானவரை பார்த்துக்கொள்கிறேன். எனக்கு வேலை கிடைப்பதற்கு என்னைச் சுற்றி இருந்தவர்கள் உதவியாய் இருந்தார்கள். என் தந்தை இயல்பானதொரு பார்வையை எனக்குக் கொடுத்தார். "நீ தோல்வி அடைகிறாயா? அதனால் என்ன? அதனால்தானே தோல்வியிலிருந்து நீ இப்படி கற்றுக்கொள்கிறாய். அடுத்த முறை நீ என்ன செய்ய வேண்டும் என்பது

பற்றிய கொத்தான தகவல்கள் இப்போது உன்னிடம் உள்ளது" என்பார் அவர். நான் அதை என் வாழ்க்கைப் பயணத்தின் பொழுது என்னுடன் எடுத்துச் சென்றேன்.

என்னுடையது போன்ற ஒரு கதையைப் பெற்ற அனைவருக்கும், அவர்களால் வேலை செய்ய முடியும் என்று நம்பும் ஒரு குடும்பம் இல்லை என்று நான் கூற விரும்புகிறேன். சிலருக்கு அது ஒரு நண்பராகவோ, சேவை வழங்குநராகவோ, மத வேலைப்பாடு கொண்ட ஒருவராகவோ, ஒரு பயிற்சியாளராகவோ, அல்லது சில சமயங்களில் தாங்களே தங்களைச் சார்ந்தவராகவோ இருக்கலாம்.

மாறாக, வேலை செய்ய விரும்பும் பலரை எனக்குத் தெரியும், ஆனால் அவர்கள் செய்யவில்லை, ஏனென்றால் அதிகாரத்தில் உள்ள யாரோ சிலர் அவர்களால் முடியாது என்றோ, அவர்கள் தோல்வியடைவார்கள், அல்லது அவர்களுக்கு உதவ முயற்சி செய்தால் அவர்களை மருத்துவமனைக்கு இட்டுச் செல்லுங்கள் என்றோ கூற அவர்கள் செய்த எல்லாவற்றையும் அவர்கள் அழித்துவிடுவர் என அஞ்சினர், ஏனெனில், அவை அவர்களுக்குச் சொல்லப்பட்டவைதாம்.

**ஏன் எனக்கும் மற்றும் பலருக்கும் வேலை வெற்றிகரமாக இருந்தது என சில உற்றுநோக்கல்களை நான் மேற்கொள்வதுண்டு. அவற்றை நடைமுறைப் படுத்துவேன் என்று நான் நம்புகிறேன். ஆனால் அவை அனைத்தும் அனைவருக்கும் பொருந்தாது.**

#### **அடிப்படை**

நான் வேலை பார்க்கும் போது, எனக்கான ஓர் "இடத்தை"க் கண்டுகொண்டேன். நான் இப்போதும் அந்த அடிப்படை இடத்திலேயே இருக்கிறேன். நான் அதில் இல்லையென்றால், என்னால் சரிக்கட்ட முடியாது என்று நான் அடிக்கடி பிறரிடம் கூறினேன். நான் வேலை செய்வதால், என் சூழலில் என்னை ஈடுபடுத்திக்கொண்டேன். நினைவுகள், தீவிர அனுபவங்கள், வலி எண்ணங்கள், (அ) நீண்ட காலத்திற்கான கவனச்சிதறல்கள் போன்றவற்றால் நான் தளைபட வில்லை. தொடர்ந்து என் பணியில் கவனம் செலுத்துகிறேன். இது எளியதொரு மனிதனின் மனதில் உண்டாகும் தியானப் பயிற்சியாகும். நான் வேலை செய்தபொழுது, என்னால் என் கவனத்தை மேம்படுத்த முடியும் என கண்டறிந்தேன். எல்லா நேரத்திலும் இந்த வகையான பயன் பற்றி பிறர் பேசுவதை நான் கேட்கிறேன்.

#### **தரமான நலம் பேணலுக்கான அணுகல்**

இது மிகவும் முக்கியமானது. நான் அடிப்படை நலவியத் தேவை அணுகலைக் கூட பெற இயலாமல் இருந்த ஒரு காலம் இருந்தது. ஒரு வேலையில் இல்லாமல் இருக்கும் போதும் உடல்நலக் காப்பீட்டை வழங்கும் சிறந்த ஆதாரங்கள் இருப்பதை நம்மில் பலரும் கவனம் கொள்ளாமலும் அதில் தன்னை இணைத்துக் கொள்ளாமலும் உள்ளனர். அவை இன்று சிறப்பாக இருக்கும்போது, நாம் நன்முறையில் வேலைவாய்ப்பைப் பெற்று, நலவாழ்வையும், நலவாழ்வுக்கான ஆதாரங்களையும் கண்டுபிடிக்க முடியும். உடல் நலமின்மை காரணமாக உங்கள் உடல் நலிவடைந்தால், நீங்கள் மனநிலை ரீதியாக நலமாக இருத்தல் கடினமாகும்.

## நோக்கம்

நான் ஒரு காரணத்திற்காக உயிரோடு இருக்கிறேன் என உணர வேண்டும். என் வாழ்க்கை பொருளுள்ளது என்பதையும் நான் உணர வேண்டும். வேலை எனக்காக அதை செய்கிறது. பல்வேறு வழிகளில் இதை நாம் காணலாம். நீங்கள் வேறுபட்ட ஒன்றைச் செய்ய "மக்களில்" ஒருவராக இருக்க வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, என் தந்தை நவீன கருவிகளை உருவாக்குவதில் தாம் மிகப்பெரிய முயல்வைச் செய்து வருவதாக அவர் நம்புகிறார். அவருக்கு உதவிய மக்களுடன் அவர் தொடர்பில் இல்லை. அவர் தன்னந்தனியாக வேலை செய்தார். ஆனால் அவ்வாறு செய்ததினால் பல உயிர்களைக் காப்பாற்றினார். வேலைவாய்ப்பு எங்களுக்கு பொருளையும் நிறைவேற்றும் உணர்வையும் கொடுக்கிறது. நாம் என் அவ்வாறு செய்கிறோம் என்பது நமக்குத் தெரியாதென்றால் நம்மையே நாம் நன்றாகப் புரிந்துகொள்வதும் கடினமாகும்.

## அதிகாரமளித்தல்

நான் சிறப்பாக செயல்படுகிறேன். நான் ஏதோவொன்றை முடிக்கும்போது என்னை நான் நம்புகிறேன். வேலைவாய்ப்பு வழக்கமான விடாமுயற்சிக்கும் இலக்குகளை அடைதலுக்கும் என்னை அனுமதிக்கிறது. நகல் எடுக்கும்போதும், பெரியதும் சிறியதுமான இலக்குகளை அடையும் போதும் என் சக்தியை நான் காண்கிறேன். 'வேலை' எனக்கு ஒரு உணர்வு கொடுக்கிறது, நான் அதைச் செய்ய முடியும் என்றால், அதையே இன்னும் சிறப்பாகச் செய்ய முடியும். ஒவ்வொரு நாளும் சிறிய பணிகளை நிறைவேற்றும் போது இலக்குகள் அடையக்கூடியவை என்ற உறுதி பிறக்கிறது. என் இலக்குகளை அவை சிறியனவாக இருந்தாலும் கூட அதை அடைந்தவுடன் நான் வலுவாக இருப்பதாக உணர்கிறேன்.

## தற்சார்பு

வேலைவாய்ப்பு எனக்கு வளங்களைக் கொண்டுவருகிறது. எனக்கு உணவு, வீட்டு வசதி, பொழுதுபோக்கு ஆகியவற்றிற்காக பணம் இருக்கிறது. ஆனால், வேலையால் பணம் மட்டுமே சொத்தாக கிடைக்கப்பெறுவதில்லை. தொழிலாளர்களும் வணிகமும் கூட சொத்தாகக் கிடைக்கிறது. நான் தேவைப்பட்டவர்களுக்கு பங்களிக்க முடியும், என்னைப் பேண என் குடும்பத்தார்க்கும் கூட. இன்று ஒரு கவனிப்பாளரோ மருத்துவமனையோ தேவையில்லை. என்னுடைய எல்லா தேவைகளுக்கும் பிறரைச் சாராமல், விரும்பும் அனைத்தையும் நான் அனுபவிக்கிறேன். நான் உதவியற்றவன் அல்ல. என்னால் உதவ முடியும்.

## நலம்

இது அனைவருக்கும் அல்ல. எனது குறிப்பிட்ட வேலையானது நாளும் என் நலத்தைத் தொடர்ந்து பேணுகிறது: இது மனநல துறையில் வேலை செய்வதினால் உண்டாகும் அழகாகும். மற்றவர்களுக்கு நாம் கற்பிக்கும் விடயங்களில் நாம் சிறப்பாக இருக்கிறோம். என் வேலையின் ஒரு பகுதியாக ஒவ்வொரு நாளும் என் நலத்திற்கான பயிற்சியை செய்து வளமாக உள்ளேன். இது என் மனநலத்தை வலுவாக

வைத்திருக்கிறது. மற்ற துறைகளில் சில வேலைகளுக்காகவும் அதே நன்மைக்காகவும் தன்னார்வலர்கள் பணிபுரிகின்றனர்.

### **இறுதியாக, சமூக அணுகல், களங்கம் குறைப்பு**

எனக்கு நோக்கம் இருக்கிறது என்று நான் நினைப்பது போதாது. எனக்கு நோக்கம் இருப்பதை என் வேலைவாய்ப்பு பிறருக்கு காட்டுகிறது. என்னைப் போன்றவர்கள் மற்றவர்களைப் போலவே நல்லவர்களாகவும் பங்களிப்பார்கள் என்பதையும் இது காட்டுகிறது. இது எனக்கு சொந்தமான, இணைப்பையும் சமூகத்தையும் எனக்கு வழங்குகிறது. இந்த வழியில், என் பணிக் களங்கத்தை அழித்து என் கூட்டாளிகளுடன் என்னை இணைக்கிறது.

வாய்ப்புக்கேடாக, என்னைப் போன்ற பலர் இந்த விடயங்களைக் கொண்டிருக்க முடியாது என்பது எனக்குத் தெரியாது. 'மனநலம் பாதிக்கப்படுவதால் அவர்களால் முடியாது' என்று அவர்கள் கூறப்படுகிறார்கள். அவர்கள் நிலைமையைக் கண்டு 'வேலை செய்வதற்கும், ஒரு பயனுள்ள வாழ்க்கைக்குத் திரும்புவதற்கும் அவர்களுக்குச் சாத்தியமில்லை என அவர்கள் கூறப்படுகிறார்கள். நம்மில் பலர் இந்த தவறுகளை மெய்ப்பிக்கும்போது, மற்றவர்கள் தங்கள் சமூகத்தின் பிற்பகுதியில் அவ்வாறே வாழ்ந்து வருகிறார்கள் என்பதை மறுபடியும் கூறுவார்கள். நாம் வேலை செய்வதை உணர்ந்து, மற்றவர்கள் எங்களது மதிப்பையும், நாம் பார்க்கும் மதிப்பை மற்றவர்கள் எவ்வாறு பார்க்கிறார்கள் என்பதும் மாறும்.

நான் எப்போதும் என் அம்மாவுக்கு நன்றியுடன் இருப்பேன் என்றேன். "இல்லை, நான் அதை ஏற்றுக்கொள்ளவில்லை" என்றார் அவர். வேலைக்குச் செல்ல நான் தீர்மானித்தேன், நான் வேலை செய்தேன். ஓய்வெடுக்க நேரம் தேவைப்படலாம். என் சொந்த கால்களில் நிற்கப் பெற எனக்கு உதவி வேண்டும். வெற்றி பெறப் பல முறை நான் முயல வேண்டும். என்னை குணப்படுத்துவது எப்போதும் ஒரு நேர்க்கோடு அல்ல. அந்த வேலை எப்படி இருக்கிறது என்பதை நான் தனியாக முடிவு செய்ய வேண்டும். இருப்பினும், "வாழ்ந்த அனுபவங்கள்" உடையவர்களுக்கே வேலை கிடைத்து வெற்றிகரமாக இருக்கின்றனர். உண்மையில், எனக்கு வேலையின் சாத்தியக்கூறுகளே வேர்களாகும்.

*சமந்தா தோர்ன்டன்*

**Samantha Thornton,  
ssamiam12345@yahoo.com  
Peer Educator with ACT Teams  
The Harris Center for Mental Health and IDD**



வேலை = இணைப்பு, பொருள் மற்றும் நோக்கம்:

*பே ஜாக்சன்*

**நீங்கள் வேலை செய்யப்போவது பற்றி அனுபவம் வாய்ந்தவர்களிடம் என்ன சொல்வீர்கள்?**

மனநல வளச்சிக்கல்கள் உள்ளவர்கள் செய்யக்கூடிய சிறந்த செயல்களில் ஒன்று, தங்கள் பணியிட வேலையைத் தொடங்கவோ, மீண்டும் தொடரவோ செய்வதுதான். உறவுகளுடன் சேர்ந்து, பொதுவாக 'வேலைகள்' நம் வாழ்க்கையின் பொருளையும் நோக்கத்தையும் தருகின்றன. என் அனுபவம் என்னவென்றால், உளவியல் துயரங்கள் மிகுந்தவையாகவும், தற்கொலை எண்ணங்கள் கொண்டனவாகவும் எனக்கு இருந்தபோது, என்னுடைய வேலையில் நான் கவனம் செலுத்தியதாலும், குறிப்பாக மனநலத்தில் என் வேலையை விட்டுக் கொடுத்ததினாலும், அது என் வாழ்க்கையை இன்னும் பயனுள்ளதாக மாற்றியது என்று உணர்கிறேன்.

என் பணி-வாழ்க்கை, மன நலத்தில் ஒரு தன்னார்வத் தொண்டாகத் தொடங்கியது. என் தொடக்க இருபதுகளில், என்னைப்பார்த்து ஒரு மனநல மருத்துவர் இப்படிச் சொன்னார்: "நீங்கள் ஒருபோதும் வேலை செய்ய மாட்டீர்கள், நீங்கள் ஒருபோதும் சமுதாயத்தில் ஒரு மதிப்புமிக்க உறுப்பியம்

கொண்டவராக இருக்க மாட்டீர்கள்". இவை அவரது உண்மையான வார்த்தைகளாக எனக்கு தெரிந்தது. வேறு இரண்டு மனநல வல்லுநர்களும் என்னைப்பற்றி இதே போன்ற கருத்துகளைக் கொண்டிருந்தனர். டாக்டர்களால் இவ்வாறெல்லாம் சொல்லப்பட்ட பலரையும் போலவே, நானும் அவர்களை நம்பினேன், அவர்களது முன்கணிப்பை ஏற்றுக்கொண்டேன். ஆனால், அவர்கள் தவறு செய்தனர் என்பதைப் பின்னர் உணர்ந்தேன்.

என் முதல் நிலையான ஊதிய வேலையானது, பெரியதொரு பொது மனநலச் சேவையை வழங்கும் மருத்துவமனையின் மனநலக் வார்டுகளில் கிழமைக்கு இரு நாள் வேலை என்பதேயாகும். அந்த நேரத்தில் எனக்கு அகவை 40 ஆக இருந்தது. ஆறு மாதங்களுக்குள் நான் முழுநேர வேலை பார்த்தேன்; ஒரு ஆண்டுக்குள் நான் மேலாளராகி, அடுத்த இரண்டு ஆண்டுகளுக்குள் நுகர்வோர், பாதுகாப்பும் சமூக வழக்கும் மேற்கொள்ளும் பணிப்பாளர் பதவிக்கு உயர்வு பெற்றேன். நான் எட்டு ஊழியர்களைப் பணியமர்த்தினேன், அவர்கள் அனைவரும் மனநல வளச் சிக்கல்களையும் மீட்புக்கான அனுபவங்களையும் அனுபவித்தவர்களாவர்.

நேர்மையாகச் சொல்லவேண்டுமெனில், மனநலத்தில் என் முதல் இரண்டு ஆண்டுகளை நான் அந்த பணியை தரத்தோடு வழங்கும் திறனற்று இருப்பதாகவே உணர்ந்தேன். என் முதலாளி "என்னால் திறம்பட வேலை செய்ய இயலாது" என்பதை கண்டுபிடித்து விடுவார் என்பதற்காக நான் காலையில் வேலை செய்யவே பயந்து கொண்டிருப்பேன். என் உடன்பிறப்புக்களையும் வார்டுகளில் விட்டுச் சென்று வந்ததால் பிற்பகலில் கண்ணீருடன் வீட்டிற்கு ஓடுவேன். நான் என் கணவருடைய வீட்டிற்குப் சென்றிருந்த பொழுது, வாழ்க்கையில் என்னுடைய சொந்த விருப்பங்களைத் திறக்கும் திறன் எனக்கே உள்ளது என்பதை உணர்ந்தேன். என் திறமைகளில் எனக்கு நம்பிக்கை இல்லை; இருப்பினும், நான் பெரிய ஆதரவாக இருப்பதாக மக்கள் என்னிடம் வந்து சொல்வார்கள். நான் அடிக்கடி வேலையிலிருந்து வெளியேற நினைத்தாலும், தொடர்ந்து நான் வேலைக்குச் சென்றேன். என் குழந்தைகளின் வாழ்வில் முதல் முறையாக எனது குடும்பம் வறுமைக் கோட்டிற்குக் கீழே சென்றுவிடக் கூடாது என்பதால் நான் வேலையைத் தொடர்ந்தேன். இதை மிகவும் நல்லதாகப் பின்னர் உணர்ந்தேன்.

என் வேலை எனக்கு மதிப்பும், மரியாதையும் கலந்த ஒர் உணர்வைக் கொடுக்கத் தொடங்கியது. மற்றவர்களின் வாழ்க்கையில் நேர்மறையான வேறுபாட்டைச் செய்ய நம்மால் ஏதாவது செய்ய முடியும் என்பதை நான் கண்கூடாக உணர்ந்தேன். என் முதலாளியும், என் கணவரும் என் குடும்பமும் கூட எனது வேலையில் தன் மகிழ்ச்சியையும், நிறைவையும் வெளிப்படுத்தி ஆதரித்தன. நான் இதற்கு முன்னர் இதை அனுபவித்ததில்லை. என் வாழ்க்கையில் முதன்முறையாக நான் "என்னுடைய சமூகத்திற்கு ஏதோ ஒன்றை அளித்துள்ளேன்" என்பதை உணர்ந்தேன்.

என் பணி-வாழ்க்கையில் மனநலத்தில் இந்த முதல் நிலைக்கு வளர்ந்துள்ளேன். மனநல வளப்பும் மீட்பும் உள்ளிட்ட அறிவுரையையும் பயிற்சியையும் வழங்கும் எனது சொந்த நிறுவனத்தைத் தொடங்கினேன். மேலும் நான் 'நியூ சவுத் வேல்ஸ்' மனநல ஆணையத்தின் துணைஆணையராக நியமிக்கப்பட்டுள்ளேன்

மேலும் "ப்லோரிஷ் ஆஸ்திரேலியாவில்" பொது மேலாளராக உள்ளேன். இது மனநல வளச் சிக்கலுடன் கூடிய மக்களுக்கு ஆதரவு தரும் ஓர் ஆதாய நோக்கமற்ற தன்னார்வ அமைப்பாகும்.

### உங்கள் அறைகூவல்கள் என்ன?

நான் மிகவும் தொடக்கதிலேயே பள்ளிப் படிப்பிலிருந்து வெளியேறியதாலும், மனநலத்தில் எந்தொரு பயிற்சியும் பெற்றதில்லை என்பதாலும், என் பணியின் தொடக்கத்தில் வேலை தொடர்பான கடினமான சில விடயங்களை அனுபவித்தேன். அறிக்கைகள் எழுதுவதில் அனுபவமின்மை, நிதியுதவிகளுக்கான விண்ணப்பங்களை நிறைவு செய்தல், கணினிகளைப் பயன்படுத்துதல், நீதிமன்ற விசாரணையில் மக்கள் படிநிகர்ப்பு (பிரதிநிதித்துவம்), குற்றச்சாட்டுகளை பதிவுசெய்தல் குற்றச்சாட்டை முன்னெடுப்பது, குழுக்களில் பொறுப்பேற்பது, முதலியனவற்றில் எந்த அனுபவமும் இல்லாமல் இருந்தேன்.

இருப்பினும், எல்லாவற்றிற்கும் மேலான கடினமான விடயம் என்னவெனில், மனநல சிக்கலுள்ள மக்களுக்கான சிக்கலில் தீர்வு காண்பதற்கு எனக்கு அதிகாரம் எதுவுமில்லாத பொழுது நான் அவர்களுடைய மனநல வார்டுகளில் பணியில் இருந்தேன். நான் அவர்களை விட்டுவிட்டேன் என்று நினைக்கிறேன், நான் என்ன செய்கிறேன் என்பதை உணரவில்லை என்பதோடு என் தலையில் ஏதோ சில குரல்கள் என்னை மிகவும் மதிப்பற்றதாக மாற்றியதாக உணர்ந்தேன்.

நான் அவர்களுக்குச் செவிகொடாமலும், என் வேலையைத் தொடரவும் தீர்மானித்தேன். மாதங்கள், ஆண்டுகள் செல்லச் செல்ல, 'நான் என் வேலையை நன்றாகச் செய்வதாக உணர்ந்தேன். ஆனாலும் இன்னும் அந்த குரல்கள் என்னை கீழிழுக்க முயன்றன. குரல்கள் தொடர்ந்தாலும், நான் ஆதரித்த மக்களுக்காகவும், என் குடும்பத்திற்காகவும் வேலையை தொடரத் தீர்மானித்திருந்தேன்.

உலகில் நீங்கள் மாறுபட்ட ஒன்றை உருவாக்குகிறீர்கள் என்பது ஒரு அற்புதமான விடயமாகும்.

நான் மூன்று ஆண்டுகளாக நுகர்வோர் பேணல், சமூக வழக்காறுகள் துறை இயக்குநராக இருந்தேன். அந்த நேரத்தில், நான் பல மாநில, தேசிய மனநல குழுக்களில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டேன். ஒவ்வொரு புதிய பணியிலும், அதிக நம்பிக்கையைப் பெற நான் எதிர்பார்த்தும், உண்மையில் குறைந்த திறனுடனிருப்பதை உணர்ந்தேன் ஏனெனில் ஒவ்வொரு பணியும் அடுத்தடுத்த பணிகளுக்கு அறைகூவலை அளித்தது என்பதே.

நான் மனநலச் சேவையில் சிறந்த மாற்றத்தைப் பார்க்க விரும்புகிறேன். சில நேரங்களில் என்னைப் பொறுத்தவரையில், நான் விரும்பும் அளவுக்கு மனநல சேவைகளில் 'வேலையினை மேம்படுத்துவதில்லை' என்று பார்க்கும் போது மனச்சலிப்பையடைகிறேன். தற்கொலை விகிதம் ஏறுகிறது, அதேவேளையில், மனநல சிக்கல்கள் பிற குறைபாடுகளும் உள்ள மக்களின் வேலைவாய்ப்புகள் உண்மையில் குறைந்து வருகின்றன.

இந்த நேரங்களில், 'நான் மற்ற நம்பகமானதும் உறுதியானதுமான சக-ஊழியர்களின் ஆதரவைத் தேட வேண்டும்'.

“பலோரிஷ் ஆஸ்திரேலியா”வின் துணைஆணையர் மற்றும் பொது மேலாளராக என் நியமனங்களுக்கு முன், நான் இந்த நிலைக்கு வெற்றிகரமான விண்ணப்பதாரராக இருந்தால், என் நம்பிக்கை வளரும் என்பதில் உறுதியாக இருந்தேன்; மீண்டும் நான் இதற்கு மாறான நடைமுறையை கண்டேன்.

என் நம்பிக்கை மேலும் அச்சுறுத்தப்பட்டபொழுது, மனநலச் சிக்கல்களைக் கொண்ட மக்களை மதிப்பது, சேவைகளில் நேர்மறையானதும் அளவிடக்கூடியதுமான மாற்றங்களை முன்னெடுப்பது, சமூக மனப்பான்மையை மேம்படுத்துவது, அனைத்து வகையான பணியிடங்களில் அனுபவமுள்ள மக்களின் எண்ணிக்கையை அதிகரிப்பது போன்ற பொறுப்புள்ள பணிகள் இன்னும் இருப்பதன் தேவைகளை உணர்ந்தேன்.

எனது மோசமான ரூபகத்தின் ஒரு பெரிய அறைகூவலாக உள்ளது. உண்மைகள், புள்ளிவிவரங்கள், அறிக்கைகள், முதலியவற்றை நினைவுபடுத்துவது தேவை. எனக்கொரு பெரிய குறைபாடு இதில் உள்ளது என்பதை மக்கள் உணரவில்லை.

ஒரு மோசமான நினைவகத்துடன் வாழ்வது அவ்வளவு கடினமானது என்பதால், பொறுமையும் மதிப்பும் கொண்ட மக்கள் என்னைச் சுற்றித் தேவைப்படுகிறார்கள்.

மக்கள் உடல் ஊனமுற்றோருடனும், மனநல வளச் சிக்கல்களைக் கொண்டிருப்போருடனும் பொறுமையாக இருக்க கற்றுக்கொள்கிறார்கள் என்பதைக் காணமுடிகிறது; ஆனால் நினைவகப் சிக்கல்கள் உள்ளவரிடம் பொறுமையாக அணுகுவது எளிதாக எதிர்நோக்குவது அல்ல.

ஒரு மோசமான நினைவகத்தைக் கொண்டிருப்பது, உங்களை தகுதியற்றவராகப் பார்க்கவும், உணரவும் துணைபோக முடியும். மற்ற இயலாமை போல, நினைவக அறைகூவலுக்கு ஆளானவர்களுக்கு வழங்குவதற்காக ஒரு பெரிய உடன்படிக்கை செய்யப்பட்டு உள்ளது. அதுவென்னவெனில், சுற்றியுள்ள மக்கள் பொறுமையுடன் அவர்களுக்கு ஊக்கமளிக்க வேண்டும். எதிர்பாராதவகையில், நீங்கள் 'திறன்று' இருப்பதாக உங்களைச் சுற்றியுள்ளவர்கள் உணரலாம் என்று நினைத்தால், உங்களின் உகந்த திறன்களை மெய்ப்பிக்க முடியாத ஒரு நிலை உங்களுக்கு ஏற்படும்.

என் மேலாளர்கள் மற்றும் சக ஊழியர்களுடன் நேர்மையாக இருந்தும், எண்ணற்ற கேள்விகளைக் கேட்டும், அனுபவம் வாய்ந்த என் மேலாளர்களிடமிருந்தும் சகாக்களிடமிருந்தும் நண்பர்களிடமிருந்தும் அறிவுரையையும் செய்தியையும் கேட்டுப் பெற்று என்னால் இயன்றளவு சிறப்பாக சிக்கல்களைத் தீர்த்துள்ளேன்.

#### **உங்களைப் பற்றி நீங்கள் என்ன கண்டுபிடித்தீர்கள்?**

என் நம்பிக்கை காலப்போக்கில் முன்னேற்றமடைந்தாலும், அது நேர்மறைக்கு வெகு தொலைவில் இருந்தது. நான் ஒருபோதும் மிகவும் நம்பிக்கையுள்ளவனாக என்னை உணர்ந்ததில்லை. இருப்பினும், என் நம்பிக்கை எனக்கு இணக்கமானதாக இருப்பதைப் பார்க்க முயன்றேன், மேலும் நான் வேலை

செய்யும் விதத்தை மேம்படுத்துவதற்குக் கடினமாக முயன்றேன், வாழ்வு அனுபவமுள்ள மக்களுக்காக வலுவான குரல் எழுப்புகின்றேன், சமூகம், பணியிட மனப்பான்மைகள், சேவையக முன்னேற்றங்கள் போன்றவற்றை மேம்படுத்துவது குறித்தும் முயல்கிறேன்.

சக ஊழியர்களாலும் மேலாளர்களாலும் ஊக்கமளித்து, நம்பிக்கை ஏற்படுத்தப்பட்டதால் நான் எண்ணியதை விட மிகவும் திறமையானவள் என்பதை கண்டறிந்தேன். எனது திறமைகள் எப்பொழுதும் என் பொறுப்புகளுக்கு சமமாக இருக்கின்றன என்பதையும் உணர்ந்து கொண்டேன்.

சேவைகளையோ சமூகங்களிடையேயான ஒரு சிக்கலையோ நாம் அறிந்திருக்கும்போது, அந்த சிக்கல்களைத் தீர்ப்பதில் கவனம் செலுத்த வேண்டுமே தவிர, மாறாக நம்முடைய சொந்த உணர்ச்சிகளின் பலவீனமான இகோக்களின் மீதும் கவனம் செலுத்த தேவையில்லை. நாம் மாற்றத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும், அதைப் பின்பற்ற வேண்டும். உறுதியுடன் போராடினால் நம்முன்னுள்ள தடையைத் தகர்க்கமுடியும்.

நான் வரி செலுத்துபவராக இருப்பதில் விருப்பமுள்ளவராக என்னைக் கண்டேன். அதனால் சாலையில் நிரப்பப்பட்ட குழிமீது வாகனம் ஓட்டிக்கொண்டு, "நான் அதற்கு பங்களித்தேன்" என்று எண்ணுவதையோ (அ) ஒரு பள்ளி அல்லது மருத்துவமனையை கடந்து வாகனத்தை ஓட்டும் பொழுது "நான் அதற்கு பங்களித்தேன்" என்று எண்ணுவதையோ நினைத்துப் பார்க்கிறேன்.

**நீங்கள் வேலைக்குச் செல்லும்படி பரிந்துரைக்கிறீர்களா?**

வேலைவாய்ப்பைப் பெறும் நோக்குடன் கேள்வி எழுப்பினால், தன்னார்வ வேலைகளை செய்வதற்கு நான் பரிந்துரை செய்வேன், பின்னர் எளிதாக ஒரு வேலை கிடைக்கும், அப்போது ஒவ்வொருவருக்கும் அவர்களின் கல்விப் பின்னணி அல்லது முந்தைய வேலை வரலாறு குறித்த தேவை இருக்காது.

'அவர்கள் மேற்கல்வி அல்லது பணி-வாழ்க்கை முன்னேற்றத்தில் ஈடுபடுவதை தடுக்கும் அச்சத்தை ஒருபோதும் கொண்டிருக்கக் கூடாது' என நான் மேலும் பரிந்துரைக்கிறேன்.

நான் இப்பொழுது பல சக-ஊழியர்களையும் வாழ்நாள் அனுபவம் கொண்ட மேலாளர்களையும் வழிகாட்டியாகப் பெற்றிருக்கின்றேன். அவர்களுக்கு என் சிறந்த அறிவுரை என்னவெனில் 'நீங்கள் விரும்பும் திறன் உங்களிடம் இல்லை என்று நீங்கள் உணர்கிறீர்கள் என்றாலும், அதை மேம்படுத்தும் முயற்சியைத் தொடர நீங்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும்'.

நாம் அனைவரும் நம்முடைய தனிப்பட்ட வாழ்க்கையையும் தொழில் வாழ்க்கையையும் மேம்படுத்த வாழ்நாள் முழுவதும் தொடர்ந்து முயல வேண்டும். பயம்? எப்படையும் செய்!

நான் மக்களுக்குக் கொடுக்கும் மற்றொரு அறிவுரை இது; 'முட்டாள்தனமாக தோன்றும் என்பதை நீங்கள் உணர்ந்தால் கூட கேள்விகளை கேட்க அஞ்சவேண்டாம்.'

நீங்கள் சிறந்த முடிவுகளை வழங்குவதற்கு உங்களால் முடிந்த அனைத்தையும் தெரிந்துகொள்ளாமல் தடுமாறுவதைவிட கற்றுக்கொள்வது மிகவும் நல்லது.

**வேலைக்குச் செல்வதற்குத் தங்கள் பெற்றோரை ஆதரிக்கும்படி பெற்றோரை ஊக்கப்படுத்துகிறீர்களா?**

எல்லா வயதினரும் தங்கள் திறன்களுடன் வேலைவாய்ப்பில் ஈடுபட வேண்டும். வேலை என்பது நமது அடையாளத்தின் ஒரு பெரிய பகுதியாகும். இது நமக்கு இல்லையென்றால், தெரிவு செய்யத் தேவையான தொடர்புகளும், பொருள், நோக்கம், சுய மதிப்பு நிதி ஆகியவையும் நமக்குக் கிடைக்காது. இருண்ட மேகம் நம் மனதையும் இருதயத்தையும் பக்குவப்படுத்தும் காரணத்தை தொடர்ந்து கொடுக்காமல் இருக்கலாம். பலருக்கு அது நம்பிக்கையையும் குடும்பத்துடன் உறவுகளையும் மேம்படுத்துவதாக இருக்கிறது. புதிய நட்புகளை வளர்த்துக்கொள்வதற்கும் எதிர்காலத்திற்கான நம்பிக்கையை வளர்ப்பதற்கும் வேலை உதவுகிறது.

எனக்குத் தெரிந்த பலர் சொல்வதுண்டு, "இந்த உணர்வுகள் மற்றும் எண்ணங்கள் பெரிதும் அதிகரித்து வரும் நேரங்களில் எங்கள் வேலைகளைத் தடுத்து நிறுத்துவதே தங்களின் வேலை" என்று.

**வேலைக்கு மீண்டும் திரும்புவதற்கு நீங்கள் எப்படிப் பங்களிக்கிறீர்கள்?**

மனநல வளச்சிக்கல்கள் உள்ள அனைவரும் ஒரு நிலையில் பணிபுரியும் வாய்ப்பை விரும்புவார்கள். பொது மனநல வளச் சேவையில் பணிபுரியும் போது, நான் பணியமர்த்தப்பட்டேன்; மேலும் சக பணியாளர்களும் வளர முடிந்தது. எங்கள் குழு பெருமளவில் தன்னார்வலர்களை ஆதரித்தது, பன்முகத்தன்மையுடைய பணியிடங்களில் பலர் வேலைக்குச் சென்றனர்.

எங்களால் சக-பணியாளர்களையும், வாழ்நாள் அனுபவம் கொண்ட ஒரு மேலாளரையும் நியமிக்க முடிந்தது, ஏனெனில் காலப்போக்கில், வாழ்நாள் அனுபவம் வாய்ந்த ஊழியர்கள் தொழில் ரீதியாகவும், திறமையுடனும் இயங்க முடிந்ததை மெய்பித்தோம்.

"ப்லோரிஷ் ஆஸ்திரேலியா"வில் பொது மேலாளராகச் சேர்ந்ததில் இருந்து "என் ஒரு சக-பணியாளர்?" என்ற ஒரு யுக்தியை நான் கருத்தில் கொண்டிருந்தேன். எங்கள் முழு ஊழியமும் இந்த யுக்தியுடன் ஈடுபட்டிருந்தது. இந்த யுக்தியானது ஒவ்வொரு புதிய நிலைப்பாட்டிற்கும் "என் இந்த நிலையில் ஒரு சக-பணியாளர் நிலையாக இருக்க முடியாது?" என்று விளம்பரப்படுத்துகிறது. நாங்கள் ஒரு மருத்துவ சேவையை அல்ல, மனநல ஊழியர்களுக்கான வேலை விவரங்களைப் பார்த்தோம். இந்த பணிகளை சக-தொழிலாளர்கள் மூலம் மேற்கொள்ளப்பட முடியாது என்பதற்கு எந்த காரணமும் இல்லை. இந்த யுக்தியில் 'ப்லோரிஷ் ஆஸ்திரேலியா' வால் 18 மாதங்களில் எங்கள் சக-ஊழியர்களின் எண்ணிக்கை 22 முதல் 140 வரை வளர்ந்துள்ளன. இதனுடன் சேர்த்து, எங்கள் 700 ஊழியர்களில் 50% உம் மேலாளர்களில் பலர் மனநல வள சிக்கல்களில் தனிப்பட்ட அனுபவத்தைப் பெற்றிருக்கிறார்கள். இதற்காக நாம் உரத்த குரலில் "பெருமிதம்" கொள்கிறோம். எங்கள் ஊழியர்கள் தொழில்முறை, ஆர்வமுள்ள, உறுதியான தொழிலாளர்கள் ஆவர்.

வேலைவாய்ப்பில் உள்ள மனநல வளச் சிக்கல்கள் உள்ள மக்களின் எண்ணிக்கை வியத்தகு முறையில் வளர வேண்டும். நாங்கள் திறமையானவர்கள், நாங்கள் வேலை செய்ய விரும்புகிறோம். ஒவ்வொரு மேலாளரும் குறைபாடுகளும் மனநல பிரச்சினைகளும் உள்ள அனைவரையும் பணியில் சேர்த்துக்கொள்பவராய் இருக்க வேண்டும்.

மனநல வளச் சிக்கல்களுடன் இருக்கும் ஒவ்வொருவரும் வேலைவாய்ப்பைப் பெறவும், அவர்களது வாழ்க்கையை வாழவும் வழிவகுக்க வேண்டும்.

ஜான் வெஸ்லியிடமிருந்து எடுக்கப்பட்டது,

மனநல வளச்சிக்கல் உள்ளோரிடம் நான் கேட்கிறேன்; "நீ இல்லையென்றால்; யார்? இப்போது இல்லை என்றால்; எப்பொழுது? இங்கே இல்லையென்றால்; எங்கே?"

**பே ஜாக்சன்**

**Fay Jackson**

**fay.jackson@richmondpra.org.au**

**Deputy Commissioner, NSW MH Commission,**

**General Manager of Inclusion, Flourish Australia**

**CEO, Vision in Mind**

**நீங்கள் விரும்புகிற வேலையின் மேல் ஒரு கண் வைத்திருங்கள்:**

**செரின் கோ**

வணக்கம், நான் செரின். எட்டு ஆண்டுகளுக்கு முன்னர் எனக்கு மனநிலை வீழ்ச்சி ஏற்பட்டது. மருந்துகளை எடுத்துக் கொள்ளும்போது நான் மனச்சிதைவு நோய் இல்லாமல் இருந்தேன். நான் ஒரு மகளாக, ஒரு சகோதரியாக, ஒரு மனைவியாக, ஒரு நண்பனாக இருக்கிறேன். எனக்குக் கடந்த காலமும் எதிர்காலமும் உண்டு. எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, சொல்வதற்கு என்னிடம் ஒரு கதையும், வாழ்வதற்கு வாழ்க்கையும் உள்ளது.

2008 இன் பிற்பகுதியில், உலகளாவிய நிதி நெருக்கடியின் முடிவில், உலகின் மிகப்பெரிய முதலீட்டு வங்கிகளில் ஒன்றான மோர்கன் ஸ்டான்லி நிறுவனத்தில் இருந்து 1 டிரில்லியன் டாலர் மதிப்புள்ள

சொத்துக்களுடன் நிர்வாகத்தின் கீழிருந்து நான் விடுவிக்கப்பட்டேன். ஒரு மேலாளர் என்னை எங்கள் கட்டிடத்தின் முதலாவது தளத்திலுள்ள ஒரு மாநாட்டு அறைக்கு அழைத்தபொழுது நான் என் மேஜையை அடைந்தேன். அந்த அறையில், நெருக்கடி காரணமாக நான் வேலையில் இருந்து விடுபட்டேன் என்று சொன்னார். என் மூன்று மாத ஊதிய காலம் வரை காத்திருந்து, எனக்குச் சரியானதைச் செய்ய அவர்கள் முயன்றனர். அவர்கள் எனக்கு ஒருமாதச் சம்பளத்தை இழப்பீடாகத் தருவதாகச் சொன்னார்கள்.

அந்த அறையிலிருந்து நான் உடனடியாக வெளியேற வேண்டியிருந்தது. இது ஒரு அதிரடியாக வந்தது, ஆனால் அது என்னை மனச்சோர்வடையச் செய்த செய்தி என்று எனக்குத் தெரியவில்லை. நான் பள்ளிக்குச் செல்லப் போவதாகவும், "விருந்தோம்பல் முகாமைத்துவத்தில்" ஒரு முதுகலைப் படிப்பதற்கான திட்டங்களைச் செய்தேன். அதனால் நான் மோர்கள் ஸ்டான்லி பெயரின் கௌரவத்தை விட்டுவிட்டு விருந்தோம்பலில் ஒரு புதிய அத்தியாயத்தை எதிர்பார்த்துக் கொண்டிருந்தேன்.

வாய்ப்புக்கேடாக, முதுகலை படிப்பு திட்டத்தில் சேர்ந்த ஒரு மாதத்தில், நான் ஒரு உளப்பிணி நிகழ்வை அனுபவித்தேன். அடிக்கடி வளைத்தள நிகழ்வுகளின் ஒருங்கிணைந்த அழுத்தங்கள், ஒரு நீண்ட தூரம் உறவு, என் பணி-வாழ்க்கை அல்லது உறவு வேலை என்று தெரிந்தும் தவிர்க்க முடியாத உணர்வு, போன்றவற்றால் அது தூண்டப்பட்டிருக்கலாம். நான் குரல்களைக் கேட்க ஆரம்பித்தேன் மற்றும் உண்மையல்லாத தொடு உணர்வுகளை அனுபவித்தேன். ஹோட்டல் சங்கிலிகளைக் கட்டுப்பாட்டில் வைத்திருக்கும் வரம்பற்ற ஆற்றல் கொண்ட குடும்ப அட்டைப்பட்டியைப் பற்றியும், என் ஆண்-நண்பனின் விமான ஓடு பாதைகள் பற்றியுமான மாயைகளை நான் கொண்டிருந்தேன். அவர்கள் அவருடனிருந்து என்னை முறித்துக் கொள்ள வேண்டும் என்று எண்ணுவதாக நான் நினைத்தேன். என் முதல் தேர்வு வியக்கத்தக்க வகையில் தோல்விக்குள்ளானது, பள்ளியின் புலமுதல்வர் நான் பெற்ற என் உதவித்தொகையை பள்ளியில் மீண்டும் செலுத்திவிட்டு, முதுகலை பாடத் திட்டத்திலிருந்து நானாகவே விலக்குமாறு அறிவுறுத்தினார்.

மனச்சிதைவைக் கண்டறிய, அது பயங்கரமானதாக இருந்தது. சாலையின் முடிவைப் போல உணர்ந்தேன், என் உடலியல் ஒரு ஆழமான பள்ளத்தை கடந்து சென்றது, நான் அங்கு செல்ல முடியவில்லை. என் விருப்பம் என்னவென்று எனக்கு தெரியாது. என் மருந்துகளை எடுத்துக்கொள்ளாமலிருக்க எனக்கு வேறு வழிகள் இல்லை என்பதை உணர்ந்தேன். என் தலையில் ஒரு அடர்த்தியான இறுக்கத்தையும், ஒளி உணர்திறனையும், என் வாழ்நாள் முடிவடையும் வரை தற்செயலான தசை இழுப்பையும் கொண்டிருந்தேன்.

அடுத்து நான் என் நண்பர்களிடம் தகுதியற்றவனாக இருக்கிறேன் என்று நினைத்தேன், நான் அவர்களிடமிருந்து விலகி புதிய சமூகங்களை இணையத்தில் தேட முயன்றேன். இந்த புதிய சமூகங்கள் மூலம் நான் ஹெட்ஜ் நிதி நிர்வாகத்தில் வேலையில் சேர்ந்தேன். அவர்கள் என் மனநல வரலாற்றைப் பற்றி கேட்கவில்லை. கல்லூரியின் ஆரம்ப படிப்பை முடித்து அனுபவமற்று வெளிவரும் ஆட்களின் சம்பளத்தை விட எனக்குச் சம்பளத்தைக் குறைவாக வழங்கினார்கள். நான் தயக்கமின்றி



எற்றுக்கொண்டேன். நான் ஆறு ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக அந்த நிறுவனத்துடன் இணைந்திருந்தேன். என் பணியின் நிலைக்கான நீளம் இரண்டு ஆண்டுகள் ஆகும்.

இது என் கனவுகளின் வேலை அல்ல, ஆனால் அந்த ஆறு ஆண்டுகளில் நிறையக் கற்றுக்கொண்டேன். ஒரு தனிப்பட்ட விடயத்திற்கு மணிநேரத்தையும் வலுவான உணர்ச்சியையும் கொள்வதன் மூலம், எனக்கு கீழே வேலை இல்லை என்று எனக்கு தோன்றியது. ஒவ்வொரு பாத்திரத்திக்கும் நிறைவேற்றப்பட வேண்டிய ஒரு நோக்கம் உள்ளது. மற்றவர்களுடன் ஒரு அலுவலகத்தில் வேலை செய்யும் வாய்ப்பிற்காக நான் நன்றியுள்ளவளாக இருந்தேன். ஒருமுறை, ஒரு சக-ஊழியரிடம் பேசும்போது, நான் என் இலட்சியத்தையும் கனவையும் பற்றிச் சொன்னேன். அவர் அப்பட்டமாக பதிலளித்தார், "வேலைக்கு வெளியே உங்களுக்கு நண்பர்கள் இருக்கிறார்களா?" பின்னர் அவர் ஒரு நண்பராக அல்லாமல் சக-பணியாளராக எனக்கு ஆனார். மேலும் மறுஆய்வு செய்யும் போது, நான் நட்பு ரீதியான ஒரு வேலைச் சூழலினை விரும்புகிறேன் என்று உணர்ந்தேன். ஆறு ஆண்டுகளுக்கு நான் எந்த வேலையும் விரும்பவில்லை, எந்த நண்பர்களையும் சந்திக்கவில்லை, ஆனால் என் வாழ்க்கையை தீர்த்துக்கொள்ள போதுமான நேரத்தையும், நிதித் தற்சார்பையும் பெற்றிருந்தேன்; மேலும் நான் தேடிக்கொண்டிருந்ததைப் பற்றி எனக்குத் தெளிவு இருக்க வேண்டும் என்பதையும் உணர்ந்திருந்தேன்.

ஹெட்ஜ் ஃபண்ட் நிதி நிர்வாக நிறுவனத்துடனான என் பணியில் ஆறு ஆண்டுகளில், மருந்துகளைத் நிறுத்திய பிறகு மறுபடியும் ஒரு முறை நான் சந்தித்தேன். என் உறவுகளில் சில மன அழுத்தங்கள் இருந்தன. அதனால் மீண்டும் என் மனநல சிக்கல் தூண்டப்பட்டது. என் அணித் தலைவர் ஒரு "லெஸ்பியன்" என்றும், அவள் என்னை அடித்துக்கொண்டிருக்கிறாள் என்றும் எனக்கு மருட்சி இருந்தது. ஒரு சக்தி வாய்ந்த படை என் சக-மேலாளரைக் கவிழ்க்க முயன்று பல சக-ஊழியர்களுடன் கூட்டு உருவாக்கியதையும் நான் கற்பனை செய்திருந்தேன். இதற்கு முன்பு நான் என் பலத்தோடு போராடினேன். நாள் முழுவதும் வானொலியில் இசைவுடன் மோதிக் கொண்டிருந்தேன். இதன் விளைவாக என் பணி உற்பத்தி பாதிக்கப்பட்டது. முன்பு, பத்து கணக்குகளை ஒரு நாளில் முடிக்க முடியுமானால், இப்போது என்னால் ஒன்றைக் கூட முடிக்க முடியவில்லை. மற்றவர்களுடனான என் உரையாடல்கள் துண்டிக்கப்பட்டன. என் மேலாளர் ஆறு மாதங்களுக்கு முன்னால் எனக்கு ஒரு எச்சரிக்கை கடிதத்தை கொடுத்தார். நான் இரண்டு வாரங்களுக்குள் காப்புப் பிரதி எடுக்க வேண்டும், அல்லது நான் வெளியேறிவிட வேண்டும்.

ஒரு மனநல மருத்துவர் மீண்டும் வருகை புரிந்து என் உளப்பிணியை கட்டுப்படுத்த புதிய மருந்து ஒன்றை எனக்கு வழங்கினார். நல்வாய்ப்பாக அந்த புதிய மருந்து கிட்டத்தட்ட உடனடியாக வேலை செய்தது. மூன்று நாட்களில் என் வேலை உற்பத்தி இயல்பானது. மீண்டும் ஒரு நாளில் பத்துக் கணக்குகளை முடித்துக்கொடுத்தேன். எச்சரிக்கை கடிதம் அளிப்பது தள்ளிவைக்கப்பட்டது, என்னைத் தவிர அனைவரும் மறந்துவிட்டனர். எனக்கு எதிராக எச்சரிக்கை கடிதத்தை நிறுவனம் நடைமுறைப்படுத்த வேண்டும் என்றால் அதை நான் அறிய வேண்டும். எதிர்காலத்தில் எனது பதவி உயர்வைத் தடுக்க நினைத்தால் "நானே தகுதியுடையவன்" என்பதை மெய்ப்பிக்க முடியுமா என்று

தெரிந்து கொள்ள விரும்பினேன். இந்த தைரியம் எனக்கு வரச் சில காலம் ஆனது, ஆனால் நான் இறுதியாக மனித வள அமைப்புகளிடம் இதைக் கேட்டேன்.

நான் பணியை நன்றாக செய்தால் பதவி உயர்வு நிறுத்திவைக்கப் படாது என்று அவர்கள் என்னிடம் சொன்னார்கள். நான் இதை நம்புகிறேன், அதனால் மேலும் தொடர்ந்து வேலை செய்கிறேன். இரண்டு ஆண்டுகள் கழித்து, நான் பதவி உயர்வைப் பெற்றேன். எனக்கு அது ஒரு திருப்புமுனையாக இருந்தது, ஏனென்றால் அது நிறுவனங்களோ மக்களோ மன்னிக்கிறார்களா என்பதை என்னிடம் தெரிவித்தார்கள், மேலும் தவறுகள் உலகின் முடிவில் இல்லை என்பதை உணர்த்தினார்கள். எமது தவறுகளைத்திருத்தி திறமைகளில் சிறந்ததாக்குவதோடு, தொடர்ந்து செயல்படுவதும் எங்கள் பொறுப்பு.

பின்னர் நானே என்னை மேன்மேலும் நம்பத் துவங்கினேன், இந்த உலகின் சாத்தியக்கூறுகளில், நான் சுதந்திரமாக கனவு காண்பதற்கு என்னை அனுமதித்தேன். நான் என் முழு வாழ்வை தேர்வு செய்ய விரும்பினேன், என்னுடைய வாழ்க்கையிலும் நல்வாழ்வுக்காகவும் நான் என்னென்னவெல்லாம் அறிந்திருக்கிறேன் என்பதை முன்னுரிமையாக முன்னறிவிப்பேன். அது கடவுளின் வெளிப்பாடுகளின் மீது சுய-தேடலைப் பற்றிப் பயணித்துப் பயணத்தை மேற்கொள்ளும். என்னைச் சங்கடப்படுத்திக் கொள்ளவும், மற்றவர்களுக்கு உதவவும், மனநல நோய்க்கு என் வரலாற்றை மறைக்கவும் வேண்டிய அவசியம் எனக்கு இல்லை என்று நான் கருதினேன். மனச் சிதைவு கொண்ட ஒருவருடன் தொடர்பு கொள்ள யார் விரும்புவார்கள். அதனால் இது சாத்தியமற்றதாக இருந்தது, ஏனெனில், எனக்கே உதவி தேவைப்படும்போது மற்றவர்களுக்கு நான் எப்படி உதவ முடியும்?

ஆனால் நான் அதனுடன் தங்கியிருந்தேன், எனக்கு தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட சுதந்திரத்தை அது வழங்கியது. உயர் சம்பளத்திற்காக அல்லது நல்ல நன்மைகளுக்கு நான் வேலைகளை மாற்ற மாட்டேன். அது எனக்கு ஏதேனும் ஒரு பொருளைக் (அர்த்தத்தை) கொடுத்தால் மட்டுமே மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவேன். அது மக்களுக்காகவும், உதவிக்காகவும் எனது அன்பைத் நிறைவு செய்தது என்றால் மட்டுமே மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவேன்.

இறுதியில், மற்றவர்களுக்கு உதவ மனநல நோயைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் தனது சொந்த அனுபவத்தைப் பயன்படுத்துபவரும் அவர்களுக்கு எதிராகப் பாகுபாடு காண்பிக்கும் முறைகளில் மாற்றங்களைத் தூண்டும் ஒரு முழு நிறைவு விரும்பியின் பாத்திரத்தை நான் கண்டுபிடித்தேன். சிங்கப்பூர் சங்கத்தின் மனநல வளப் பிரிவில் பங்குபெற்ற எனக்கு புதியதோர் இளைஞர் மையத்தை அமைப்பதற்கு அது எனக்கு உதவியது. அந்த அறைகூவலின் வாக்குறுதி வியப்பானதாக இருந்தது, மேலும் ஒரு 'ஆதாய நோக்கற்ற அமைப்புடன்' என்னை ஒரு சமூக பணியாளராகக் கருதியிருந்தபோது அந்த நிலைப்பாட்டை எடுக்க சங்கம் என்னை வழிநடத்தியது.

கடந்த ஆண்டு ஒரு மையத்தை ஒருங்கிணைத்துப் பணியாற்றும் சிறப்பு வல்லுநராகப் பணியாற்றினேன். சமூக சேவைத் துறையைப் பற்றியும் மக்களைப் பற்றியும் நான் பெரிதும் கண்டறிந்திருக்கிறேன். இந்த வணிகத்தின் ஒவ்வொரு கூறையும் குறித்து நான் ஆர்வம் காட்டுகிறேன், அது என் கற்பனையைப்

பெருக்குகிறது. நான் இந்த இடத்திலேயே ஒரு முக்கிய இடத்தைப் பிடிக்க விரும்புகிறேன், இங்கு நான் மற்றவர்களுக்காக அனுபவத்தையும் நிபுணத்துவத்தையும் பெறுவதற்கு மதிப்புமிக்க ஆதாரமாகவும், நம்பிக்கை அளிப்பவனாகவும் விரும்புகிறேன். மன நோயுடன் போராடிய அனைவருக்கும் நான் தொடர்ந்து மகிழ்ச்சியை உண்டாக்குவேன். வரம்புகள் அடிப்படையில் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டாம். மெய்மையில் 'நல்-அடித்தளமாக' இருந்து சுதந்திரமாகத் தேர்ந்தெடுங்கள். அந்த நாள் நன்றாக இருக்கும்.

உங்களுக்கு தேவையான நேரத்தை எடுத்துக் கொள்ளுங்கள் மேலும் இந்த உலகில் உங்களுடைய தனித்துவமான இடத்தில் நீங்கள் இருப்பதைக் கண்டுபிடியுங்கள். இதற்கு நேரம் எடுக்கும், ஆனால் நீங்கள் காதலிக்கும் வேலையைக் கண்டுபிடிப்பது வாழ்க்கையில் மிகுந்த மகிழ்ச்சியையும் நோக்கத்தையும் தருவதாய் இருக்கும்.

நல் அதிர்ஷ்டம் அதனுடன் உண்டாகட்டும்!

*செரின் கோ*

**Serene Goh**

[serene\\_goh@samhealth.org.sg](mailto:serene_goh@samhealth.org.sg)

**Singapore Association for Mental Health**

**முதலாளிக்காக "ஒரு செய்தி":**

**எல்சா ம ரோமன்**

நான் பல்கலைக்கழகத்தில் இருந்தபொழுது, பின்வருமாறு கூறப்பட்ட சொற்களைச் செயல்முறைப் படுத்தினேன்: "ஒரு மகிழ்ச்சியான பணியாளர் என்பவர் ஒரு சிறந்த செயல்திறன் கொண்ட உழைக்கும்

ஊழியராவார்." உரிமையாளர்கள், முதலாளிகள், மேற்பார்வையாளர்கள், தலைவர்கள், முதலியவர்கள், ஒருவேளை நீங்கள் அந்த "நபர்" மீது கவனம் செலுத்தவில்லை எனில், அவர்களுடைய மகிழ்ச்சியைக் குறித்து மிகக் குறைவாகவே நினைக்கிறார்கள் என்று எண்ணுவர்.

ஆனால் யதார்த்தத்தில், உங்களுக்கு வருமானமும், வளர்ச்சியும் வணிக நிலைப்பாடும் தேவை. ஆனால் முக்கிய தேவை என்னவென்றால், உன்னதமான பாதையில் உற்பத்தித் திறனை அடைவதற்கான எளிதான வழியான "ஒத்துழைப்பே" (சினெர்ஜி), மேலும் ஒத்துழைப்பைப் பெற வேண்டுமென்றால் உங்களுக்கு ஈடுபாடு கொண்ட ஊழியர்கள் தேவைப்படும் என்றுதான் நான் சொல்கிறேன்.

இந்த சொற்கள் உங்களுக்காகத்தான். பல விடயங்களை நீங்கள் முயன்றிருக்கிறீர்கள், ஆனால் நீங்கள் விரும்பிய முடிவுகளை உங்களால் அடைய முடியாததால் ஒவ்வொரு முறையும் நீங்கள் 'செயலற்றவராக' உங்களை உணர்கிறீர்கள். ஊழியர்களாகப் பணியாற்றப் பல்வேறு இடங்களில் இருந்து நாம் ஒரு இடத்திற்கு வருகிறோம், அங்கு வருகையானது இனிமையாக இருக்க வேண்டும், எங்கிருந்தும் அச்சம் வரக்கூடாது. ஆமாம், நீங்கள் சரியாகத்தான் படிக்கிறீர்கள் - 'அச்சம்'!

பல வேலைவாய்ப்புகளில் ஊழியர்கள் தங்கள் முதலாளிகளையோ (அ) அவர்களது சக-பணியாளர்களையோ கண்டு அஞ்சுகின்றனர் என்று உங்களுக்குத் தெரியுமா? பெரும்பாலும் நீங்கள் அதை அறியவில்லை என்று நான் நன்றாக புரிந்துகொள்கிறேன். நீங்கள் எப்பொழுதும் சிக்கல்களைத் தீர்க்க முயல்கிறீர்கள், உங்கள் துறையின் தலைவர்கள் எல்லாவற்றையும் கவனித்துக்கொள்வதாக நம்புகிறீர்கள்.

'பணியிட அச்சுறுத்தல்' இருப்பது உங்களுக்குத் தெரியுமா? ஊழியர்களுக்கிடையே உள்ள நுண்ணிய-வலுச்சண்டைக்கு இழுத்தலும், சகிப்புத்தன்மையும் மதிப்புக் குறைவும் பற்றி உங்களுக்குத் தெரியுமா? இன்னும் இதுபோன்ற அணைத்து விடயங்களும், நமது உடலையும் மனத்தையும் சோர்வுக்கு உள்ளாக்கும்.

சில நேரங்களில் 'நான் எப்படி உணர்கிறேன்' என்பதில் நேர்மையாக இருக்க விரும்புகிறேன். விளைவுகளைத் ஆயத்தப் படுத்த முடியவில்லையே என்பதனால் நான் எனது பதற்றத்தை வெளிப்படுத்த விரும்புகிறேன், கையில் நிலைமை பற்றிய முன் எச்சரிக்கை இல்லாமல் என்னை சந்திக்க அலுவலகம் வரும் மேற்பார்வையாளரிடம் இருந்து மின்னஞ்சலை நான் பெறும்போது பீதியை உணர்கிறேன். நான் தாக்கப்பட்டபோது நான் அனுபவித்த 'அதிர்ச்சியை' பற்றி பேச விரும்புகிறேன் - ஆம், எல்லோரும் மகிழ்ச்சி, ஒற்றுணர்வு போன்ற சொற்களை வழங்க அங்கு இருந்தனர். எனினும், நிகழ்ச்சி நிகழ்ந்தபின் பலகிழமைகள் கழிந்தும் எனக்கு எப்படி இருந்தது என்று யாரும் என்னிடம் கேட்கவில்லை - என் அச்சமும் கவலைகளும் நேரம் செல்லச்செல்ல அதிகரித்தன.

என் தந்தை இறந்துவிட்டதால் கடந்த ஆறு மாதங்களாக நான் துன்பப்படுவதைப் பற்றி பேச விரும்புகிறேன். என் குடும்பத்துடன் செலவழிக்க எனக்கு வழங்கப்பட்ட விடுப்பின் போது நான்

நன்றியுடன் இருந்தேன். இருப்பினும், ஆறு மாதங்களுக்குப் பிறகும் என் வலி இன்னும் இருப்பதை யாரும் கவனித்ததில்லை.

நான் பெற்றுக் கொண்ட மனஅழுத்தத்தைக் கண்டறிந்ததைப் பற்றி நான் பேச விரும்புகிறேன், கடந்த வாரம் முதல் பக்க விளைவுகளை ஏற்படுத்தும் என்று டாக்டர் உறுதிப்படுத்திய மருந்துகளை உட்கொண்டு வருகிறேன். நான் சோர்வாக இருப்பதாக உணர்கிறேன், கடந்த வாரம் நான் மூன்றுமுறை தூங்கிவிட்டேன், 'நான் வேலைக்குக் காலம் கடந்து வந்தேன் என்பதையும், வேறுயாரும் எவரும் எதையும் கேட்கவில்லை என்பதையும் அனைத்தையும் கவனித்த போதுதான் உணர்ந்தேன்.

நீ இப்போது குழப்பிவிட்டாய். சரியா? இந்த முழு கதையுமே உற்பத்தித் திறனுடன் என்ன செய்கிறது? வரிகளுக்கு இடையில் தவறாக புரிந்து கொள்ளவோ அல்லது படிக்கவோ வேண்டாம்! நான் விரும்பும் நேரத்திற்கு பணிக்கு வர, நான் கேட்க விரும்பவில்லை, நான் பணியிடத்தில் 'உளப்பிணி சிகிச்சை'யை கேட்கவில்லை. ஊழியர்கள் ஒருவரையொருவர் பார்த்துக் கொள்ளக்கூடிய சூழலை நான் கேட்கிறேன், மற்றவர் உள்ளத்தின் உள்ளக்கிளர்ச்சியை அறிதலை பணியிடத்தில் அனைவரும் உணர வேண்டும் எனக் கேட்கிறேன். அதற்காக உங்கள் அடையாளத்தை வாசலில் விட்டு விட்டு ஒரு தொழிலாளியாக நடக்க வேண்டுமென்று அர்த்தமல்ல.

இது உங்களுக்குத் தெரியும் என்றால், 'பணியிட இழப்பு தொடங்குகிறது' என்று பொருள்; அது ஒரு "ஆளின்" குணங்களை இழக்கச் செய்ய தொடங்குகிறது ஏனெனில் அவர்களின் அலுவலகத்தில் அதற்கு வரவேற்பு இல்லை. ஒரு பணியாளராக அந்த வலிமையை என்னால் மேஜையில் கொண்டு வர முடியும்.

உங்கள் வேலையை எப்படி செய்வது என்று நான் சொல்லத் தேவையில்லை, ஏனெனில், இறுதியில் நீங்கள்தான் வல்லுநராக இருப்பீர்கள். எனினும், என் தேவை மிகவும் பெரியது, 'நான் இந்த பணியிடத்தை பாதிக்கும் இறுதி அதிகாரத்தை கொண்ட ஒரே ஒருவர் "நீ" தான் என சொல்லும் தைரியம் எனக்குள்ளதாக கருதுகிறேன். எல்லோரும் உங்களை கவனிப்பார்கள், அவர்கள் எப்போதும் ஒப்பந்தத்தில் இல்லாதபோதும், உங்கள் தலைமையை அவர்களால் மறுக்க இயலாது.

நாம் ஒரு குழுவாக இருக்க வேண்டும். ஒரு உண்மையான குழு! நமது வேறுபாடுகளை மதிக்க நாம் கற்றுக்கொள்ள வேண்டும், அவர்கள் பாராட்டுக்குரிய வழிகளைக் காணத் தொடங்க வேண்டும். நான் நலிவுற்று இருக்கிறேன், வேறு யாராவது பவலுவுடன் இருக்கலாம். நாம் வசைபாடுவதை நிறுத்த வேண்டும், வேறொருவருடைய வாழ்க்கையைப் பற்றி அவர் இல்லாத பொழுது அவரைப் பற்றி பேசுவதை நிறுத்த வேண்டும். உங்களுக்கு ஒரு கேள்வி இருந்தால், நேரடியாகச் சென்று தொடர்புடையவரிடம் கேளுங்கள்.

ஏதாவது காரணத்திற்காக, என் சிக்கல்களைப் பற்றி பேச தைரியமிருந்தால், என்னை எடை போடாதீர்கள்; மேலும் "பலவீனமாக" என்னை அடையாளப்படுத்துவதற்கு மாறாக, என் உணர்ச்சிகளை அம்பலப்படுத்த எனக்கு அதிக அளவு வலிமை வந்ததாக கருதிக் கொள்கிறேன், அதனால் நான் அந்தச் சுமையை சுமந்துச் செல்ல தேவையில்லாமல் போய்விடும்.

ஒரு புதிய முதலாளி வந்தால், அவருடைய வழியை பின்பற்றச் சொல்லி ஒரே நேரத்தில் அனைவரிடமும் கேட்க வேண்டாம். ஒரு ஆளுக்காக இருபது பேர் தங்களைச் சரிசெய்து கொள்வதென்பது எளிதானதா? ஏற்கனவே ஒரு பாதை இருந்தால், அந்த பாதையில் நாம் தொடர்ந்து செல்லலாம், பயணத்தில் புதிய வழிகள் தென்படும்போது அதைக் கற்றுக்கொண்டு ஒரு குழுவாகத் தொடர்ந்து பயணிப்போம். எங்கள் அனுபவத்தை முதலாளி கருத்தில் கொள்ளவில்லையா?

நீங்கள் துறைத்தலைவர்களுடன் சந்திப்பைக் கொண்டிருக்கும் போது, திட்டங்களைப் பற்றியும் முடிவுகளைப் பற்றியும் பேசுகிறீர்களா? அல்லது உங்கள் ஊழியர்களை, அவற்றின் தேவைகளை, அவற்றின் குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளைப் பற்றி கேட்க நேரம் எடுத்துக்கொள்கிறீர்களா? நினைவில் வைத்து கொள்ளுங்கள், நீங்கள் ஒரு தலைவர், எனவே நீங்கள்தாம் எடுத்துக்காட்டாக அமையவேண்டும். உங்களுக்கொரு "ஆளை"ப் பற்றி விசாரிக்க நேரம் இல்லை என்றால் உங்கள் துறைத் தலைவர்கள் அது முக்கியத்துவம் வாய்ந்தது என்று எப்போதும் தெரியாது.

முதலாளி, நாங்கள் ஒரு பணியிடத்தில் வேலை செய்கிறோம். நாங்கள் ஒரு வேலையின் ஊழியர்களல்ல. நாங்கள் உங்களுக்கு நன்றி தெரிவிக்க விரும்புகிறோம், இதை செய்ய ஒரே வழி, உற்பத்தியை அதிகரிப்பது என்பது எங்களுக்கு நன்றாக தெரியும். எங்களுக்குத் தேவையான கருவிகளை கொடுங்கள், அதை அடைவோம்! எங்களுக்குத் தொழில்நுட்பமிக்க ஆடம்பரமான கருவி தேவைப்படலாம், ஆனால் எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக நாங்கள் வேலை செய்யும் இடங்களில் மகிழ்ச்சியாக இருக்க வேண்டும்!

*எல்சா ம ரோமன்*

**Elsa M. Roman**

**eroman.hfhc@gmail.com**

**Certified Peer Specialist**

**HOPE Family Health Center**

'சகா-பணி' / உடன்-பணி என்றால் என்ன? / ஒரு பணியாளர் பணியிடத்தில் சகபணியாளருக்குப் பணிபுரியும் பணியிடத்தில் உருவாக்குவது என்ன?

## *Flourish Australia, Connection Newsletter*

மனநல வளச்சிக்கலின் அனுபவமுள்ள மக்களின் பங்களிப்பை "சகா-பணி" என்கிறோம். அவர்கள் தங்கள் வாழ்நாள் அனுபவத்தை வெளிப்படையாகவும், சரியாகவும் திறம்படவும் பயன்படுத்துகின்றனர், மற்றவர்களுடனான தொழில்முறை உறவுகளை வளர்ப்பதற்கு அவர்களுடைய 'வாழ்ந்த அனுபவங்களின்' ஆதரவு தேவைப்படுகிறது.

மனநல வளப் பணியில் உள்ள சகா-ஊழியர்களைப் பற்றி பேசும்போது, பொதுவாக இரண்டு வகையான 'சகா-பணி' உள்ளது. ஒன்று, ஒரு மனநல வள சிக்கலின் தனிப்பட்ட அனுபவத்துடன் கூடிய 'மக்களால் ஆன சகா-பணி', மற்றொன்று, குடும்பங்களும் கவனிப்பாளர்களுக்கு ஆதரவளிக்கும் 'கவனிப்பாளர்களும் சேர்ந்த சக-பணி'. மனநல வளச் சேவைகளில் இவை இரண்டையும் மிக முக்கியமான வாயில்களாக நாங்கள் கருதுகிறோம்.

மனநல வளத்தில் "சகா-பணியினுடைய" ஒரு நீண்ட வரலாறு உள்ளது. வாழ்நாள் அனுபவமுள்ள மக்கள் 'முறையாகவும், முறைசாராமலும்' தங்களின் சேவைகளை அணுகுவதற்கு விலைமதிப்பற்ற ஆதரவை நீண்ட காலமாக வழங்கியுள்ளனர்.

### 'சகா-பணி' எவ்வாறு வேறுபடுகிறது?

மனநல வளத் திட்டங்களை அணுகும் மக்களுடன் ஈடுபடுவதுடன், ஊழியர்கள் பிற ஆதரவு சேவைகள் ஆகியவற்றில் முக்கிய பங்களிப்புகளை 'சகா-பணியாளர்கள்' செய்கின்றனர். தங்கள் சொந்த அனுபவங்களைப் பெறுவதன் மூலம், 'சகா-பணியாளர்கள்' தங்கள் மீட்பு பயணங்களில் மக்களைப் பின்தொடர செய்கின்றனர், நம்பிக்கையளிப்பவர் என்பதோடு அவர்கள் மரியாதைக்குரியவர்களாகவும் இருக்கின்றனர், தொழில்முறை மற்றும் பொருத்தமான உறவுகளை உருவாக்கவும் இவர்களால் முடிகிறது. உரையாடல்களின் 'சகா-ஊழியர்' மக்களைக் கொண்டிருப்பது, சிறந்த ஆதரவை பெற முற்படும் மக்களுக்கு மிகவும் முக்கியமாகும் அல்லது அந்த பயணத்தில் அவர்கள் மீண்டும் ஈடுபட முடியும்.

'சகாக்களின் ஆதரவு' பல நன்மைகளை வழங்குகிறது: பகிர்வையும் அடையாளத்தையும் ஏற்றுக்கொள்ளுதல்; தன்னம்பிக்கை அதிகரித்தல்; மற்றவர்களுக்கு உதவும் மதிப்பு; மேம்பாடும் திறன்களை பகிர்ந்து கொள்ளுதலும்; மனநல வளமும், உணர்ச்சித்தன்மையும் நல்வாழ்வை மேம்படுத்துதலும்; தகவலும் குறியிடலும்; அறைகூவலான களங்கமும் பாகுபாடும் ஆகிய நன்மைகளை "சகாக்களின் ஆதரவு" வழங்குகிறது.

பன்னாட்டு ஆராய்ச்சியானது, அவர்களின் மீட்பு பயணத்தில் மனநலச் சிக்கல்கள் நிலவிய அனுபவமுள்ள மக்களுக்கு ஆதரவளிப்பதில் சகா-பணியாளர்கள் மதிப்புமிக்கவர்களாக இருப்பதைக் காட்டுகிறது.

சகா-பணியாளர்களின் ஆதரவுகளினால் மருத்துவமனையின் படுக்கையை பயன்படுத்தப்படுவது கணிசமாக குறைந்து நிதி சேமிப்புக்கு வழிவகுக்கும் என்பதை 'ஆராய்ச்சியாளர்கள்' முடிவு செய்துள்ளனர்.

கின்னெக்ட் குரூப் (2011) இலக்கியம் பற்றிய ஆய்வு ஒன்றை நடத்தியதுடன், சகா-பணியாளர்களின் ஆதரவினால் மருத்துவமனையின் நெருக்கடியையும், பிற சேவைகளின் பயன்பாட்டையும் குறைக்க முடியும் என்று கண்டறிந்தது.

சின்மான் உம் பிறரும் (2014) மூலம் கண்டறியப்பட்ட கூடுதல் முன்னேற்றங்கள் பின்வருமாறு:

- குறைக்கப்பட்ட உள்நோயாளி சேவைப் பயன்பாடு;
- வழங்குநர்களுடன் மேம்படுத்தப்பட்ட உறவுகள்;
- பாதுகாப்புடன் சிறந்த ஈடுபாடு
- உயர்ந்தளவு அதிகாரம்;

- மீட்புக்கான உயர்ந்த அளவு நம்பிக்கை

2013 ஆம் ஆண்டில், 'யூகே சென்டர் ஃபார் மென்ட்டல் ஹெல்த்' என்ற அமைப்பு 4:1 என்ற விகிதத்தில் சகா-பணியாளர்களின் ஆதரவுக்கான செலவு கணக்கிடப்பட்டுள்ளதை கண்டுபிடித்தது.

#### ஒரு சகா-பணியாளராக யார் இருக்க முடியும்?

ஒவ்வொருவரும் ஒரு 'சகா-பணியாளர்' என்ற முக்கியமான பாத்திரத்தை நிறைவேற்றத் தயாராக இருப்பதில்லை. 'சகா-பணியாளருக்கு' மக்களிடையே முன் முடிவெடுக்காத, நியாயமான, பொறுமையான, கவனிப்பு விருப்பம், தீர்வு நோக்குநிலையும் ஒத்துழைப்பும் உள்ள நல்ல உறவுகள் அவருக்குத் தேவை.

ஒரு 'சகா-பணியாளர்' அவர்களின் சொந்த மீட்பு பயணத்தில் சரியான இடத்தில் இருக்க வேண்டும், அதாவது, அவர்கள் மற்றவர்களுக்கு வழிகாட்டவும், ஆதரவளித்தும், சக-பணிக்கான தேவைகளுக்குத் தேவையான திறன்களை வளர்த்தும் தங்களை தாங்களே நன்கு பேணிக்கொள்ளவும் வேண்டும்.

ஒரு பணியாளர் பணியிடத்தில் சகா-பணியாளருக்கு பணிபுரியும் பணியிடத்தில் உருவாக்குவது என்ன?

டிம் ஃபோங்



தங்கள் மீட்பு பயணத்தில் மனநல வளச் சிக்கலையுடைய மக்களுக்கு ஆதரவாக பணியாற்றும் சகா-வேலை மதிப்புமிக்கதாகும் என மேலாய்வுகள் மூலம் கண்டுபிடிக்கப்பட்டுள்ளது. 'சகா-பணி' என்றால் என்ன என்பதற்கு தெளிவான வரையறையை நாம் முதலாளிகளுக்கு கொடுக்க வேண்டும். இந்த வரையறை அவர்களின் அமைப்புகளின் அனைத்து மட்டங்களிலும் தெளிவாக உள்ளது என்பதையும் உறுதிப்படுத்த வேண்டும். ஒரு 'சகா-பணி' யானது அந்த அலுவலைக் கணிசமான அளவில் வளர்ப்பதற்கும் ஆதரவளிக்கும் அர்ப்பணிப்பைப் பெறவும் முயல்கிறது.

ஒரு மனநல வளச் சிக்கலையுடைய தனிப்பட்ட அனுபவம் கொண்ட வல்லுநர்களில் இருந்து இது தலைமைப்பண்பை எடுத்துக் கொள்கிறது. மேலும் ஒரு அமைப்பை அறைகூவலுக்கும் அழைக்கும் முகாமையான கட்டளைக்கு, 'சகா-வேலை' என்றால் என்ன என்பதைப் பற்றி இன்னும் பலவழிகளில் எண்ணியும், அவர்களின் மனநல வளச் சேவையை அணுகும் மக்களுக்கு என்ன வேலை செய்ய முடியும் என்பதில் தெளிவு பெற்றும் இருக்க வேண்டும்.

முதலாளிகள் தங்கள் கொள்கைகளையும் நடைமுறைகளையும் உறுதிப்படுத்தும் அறைகூவலைச் சந்திப்பதில் கவனமாக இருக்க வேண்டும், மேலும் முக்கியமாக அவர்களின் தற்போதைய தொழிலாளர், சகா-பணியாளர்களுக்கு பல தனிப்பட்ட ஒழுங்குமுறை சூழலில் தங்களின் தனித்தன்மையான திறனை எவ்வாறு அளிக்கின்றனர் என்பதை முழுமையாக புரிந்து கொள்ளுதல் வேண்டும்.

**ஏன் ஒரு சகா-பணியாளராக கூடாது?**

ரிச்மண்ட் 'PRA' ஒரு பணியாளர் பணியகத்தை ஏன் உருவாக்குவது என்ற கேள்வியை கேட்காமல், நாங்கள் கேள்வி கேட்டோம், "ஏன் ஒரு சகா-பணியாளராக கூடாது?" மேலாளர், சகா-பணியாளர் மற்றும் பொது மேலாளர், ஆகியயோரு இடையேயான கலந்துரையாடலில் இருந்து தோன்றிய சொற்றொடரின் எளிமையான திருப்பம் என்னவெனில் 'பாரம்பரிய ஆட்குறைப்பிலிருந்து மேலாளர்களைப் பணியமர்த்துவதற்கு தேவைப்படும் ஊக்கத்தை அளிக்கிறது. மேலும் வழக்கமான பணி முறைகள், மேலதிக வேலைவாய்ப்புகள், தற்காலிக பணிமுறை நடைமுறைக்கு 'சகா- பணியாளர்களை பணியமர்த்தல்' ஆகியவற்றின் நலன்களைப் பற்றி நாம் மேலும் விழிப்புடன் ஆராய வேண்டும்.

**முதலாளிக்கு மதிப்பு சேர்த்தல்**

சகா-ஊழியர்களின் மதிப்பானது ஒரு மனநல வளச் சிக்கலுக்கு ஆதரவைப் பெற்றுள்ளவரை மட்டும் மட்டுப்படுத்தப்படவில்லை என்பதை முதலாளிகள் ஏற்க வேண்டும். ஒரு மனநல வளச்சிக்களின் அனுபவமுள்ள மக்களின் அனுபவங்களை ஒரு தனித்துவமான சகா-பணியின் பணியிடத்திற்கு கொண்டு வருகிறது. இது சகா-தொழிலாளர்களின் வேறுபாட்டை எதிரொலிக்கும் பிரதிபலிக்கும். நிறுவனங்கள் ஒரு புதிய மட்டத்தில் ஆழமான புரிந்துணர்வை வளர்ப்பதற்கு ஒரே மாதிரியான மேலாளர்களையும் சகா-பணியாளர்களையும் பெற்று மனநல வளச் சிக்கலுடன் வாழ விரும்புகிறவர்களுக்கு உதவுகின்றன.

இது மனநல வளச் சேவைகளை அணுகுவதற்கு மக்களிடையே மேம்பட்ட இரக்கத்தையும் சிறந்த விளைவுகளையும் ஏற்படுத்தும். அனைத்து தொழில்களையும் போலவே, சகா-பணியாளர்களுக்கும் பொருந்தும் அதே எதிர்பார்ப்புக்கு உட்பட்டதாக இருப்பதை கவனிக்க வேண்டியது அவசியம். ஒரு மனநல வளச்சிக்கலின் வாழ்நாள் அனுபவம் கொண்டிருப்பதால், 'ஒரு சகா-பணியாளர்' ஒரு பதவிக்கு நியமிக்கப்படவில்லை. 'அவர்கள் நியமிக்கப்பட்டுள்ளனர்' ஏனெனில் அவர்கள் நிலை விளக்கத்தை அளிப்பதாலும் உள்ளார்ந்த தேவைகளை நிறைவு செய்வதாலும் தான், மேலும் அவர்களின் பணியிடம் தகுதி அடிப்படையில் நியமிக்கப்பட்டதாக இருக்கலாம். பணியமர்த்தப்பட்டபின், சகா-பணியாளர்கள் அனைத்து ஊழியர்களின் அதே அமைப்பு கொள்கைகள், நடைமுறைகள் எதிர்பார்ப்புகளுக்கு உட்பட்டே உள்ளனர்.

### மன்னிப்பு இல்லை

நவீன பணியிடத்தில், ஒரு மனநல வளச்சிக்கல் உள்ளவர்களால் இடையூறு ஏற்படலாம் என்று உணரப்படும் கவலை இருக்கிறது. பன்னிரண்டு மாத காலப்பகுதியில் ஐந்து பேரில் ஒரு ஆள் ஒரு மனநல வளச்சிக்கலை அனுபவிப்பார் என்று புள்ளிவிவரங்கள் இருப்பதில் சந்தேகமே இல்லை, எப்படியும் பணியிடங்களில் ஏற்படும் பிறகவலைகளும் உள்ளன. இருப்பினும், அதே மனநிலை அடிப்படையிலான ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறைகளையும் பணியிட எதிர்பார்ப்புகளையும் பயன்படுத்தினால், ஒரு மனநல வளச் சிக்கலில் மக்கள் அனுபவம் கொண்டவர்கள் மற்ற ஊழியர்களை விட மோசமாக பாதிக்கப்படுகின்றனர் என்று கருதுகின்றனர்.

ஆராய்ச்சியை மதிப்பாய்வு செய்வதற்கான எந்தவொரு அமைப்புக்கும் நான் அறைகூவல் விடுவேன் ஏனெனில் அவர்கள் நிறுவனத்தின் தரவு நெருக்கமாக இருக்கும். ஒரு மனநல வளச் சிக்கலை ஒரு சகா-பணியாளர் தவிர்க்கவும் இல்லை, (அ) அந்த விடயத்தில் வேறு எந்த ஊழியரும், தங்கள் உடன்பாட்டை தங்கள் வேலைக்கு ஏற்ப நிறைவேற்றுவதுமில்லை. பணியிடத்தில் கீழ்-பட்ட செயல்திறன் அல்லது மோசமான நடத்தையானது ஒரு மனநலச் சிக்கலைத் தவிர்க்கவில்லை.

பணியிடத்தில் கவலைகள் எழுப்பப்பட்டால் முதலாளிகள் சூழ்நிலைகளைக் குறைப்பதில் கவனமாக இருக்க வேண்டும், மேலும் பணியிடத்தில் எழும் கவலைகள் தொடர்பாக முதலாளிகள் நியாயமான மாற்றங்களை ஆராய வேண்டும், ஆனால் இது அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் சமமானதாகும். நியாயமான மாற்றங்கள் மூலம் ஒரு சேவையை வழங்குவது கடினமாக இருந்தால், அவற்றை செயல்படுத்த எந்த கடமையும் எங்களுக்கு இல்லை.

எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, பணியில் இருக்கும்போது எந்தவொரு பணியாளரையும் நீங்கள் கேட்டுக்கொள்கிறீர்களானால், அவர்கள் எல்லோரும் குழுவில் இருப்பதைப் போல் நடத்தப்பட வேண்டும் என்று அவர்கள் உங்களிடம் கூறுவார்கள். ஊழியர்களின் வேலை நடைமுறையில் வெளிப்படாததன்மை வேண்டும், வளைந்து கொடுக்கும் தன்மை தேவைப்படும் போது அதில் அக்கறை

காட்டுதல், மற்றும் அவர்கள் செய்யும் வேலையில் சமத்துவம் மற்றும் ஏற்பை உறுதி செய்தல் வேண்டும். ஒரு மனநல வளச் சிக்கலில் அனுபவமுள்ள மக்கள் மிக உயர்ந்த தரத்திற்கு தங்கள் கடமைகளை நிறைவேற்ற சிறந்த வாய்ப்பை விரும்புகின்றனர். அவர்களுக்கு பணியிடத்திலும் சமூகத்திலும் மதிப்புமிக்க உறுப்பினர்கள் என்று மெய்பிக்க வாய்ப்பளிக்க வேண்டும்.



**Supporting Mental Health & Wellbeing**

**Richmond PRA  
Flourish Australia,  
Connections Newsletter Issue #5 Winter 2016  
[www.flourishaustralia.org.au](http://www.flourishaustralia.org.au)**

**முதலாளிகளுக்காக:**

ஊழியர்களின் எந்தவொரு தேவைகளும் உணரக்கூடிய வகையில் எழலாம் என்பதால் மனநல வளச் சிக்கலில் முதலாளிகள் கற்றுக் கொள்வது முக்கியமாகிறது.

ஊழியர்கள் பல காரணங்களுக்காக மன நோய் அல்லது உளவியல் துயரத்தை அனுபவிக்கலாம், அதனால் எப்போதும் வேலை இடத்துடன் தொடர்பில் இருப்பது அவர்களுக்கு இயலாது.

ஆனால் எந்த சூழ்நிலையிலும் ஊழியர்களுக்கான வேலை இடம் ஒரு முக்கியமான, பாதுகாப்பான, இடமாக இருப்பது முக்கியம்.

மேலாண்மைத் துறை உட்பட, அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் துறைகளுக்கும் இந்த சிக்கல்கள் பற்றி அக்கறை கொள்ளாதவின் முக்கியத்தை தெளிவுபடுத்துங்கள்.

**பணியாளர் உதவித் திட்டங்கள்:** மனநல வளம் எந்தொரு ஊழியர் உதவித் திட்டத்திலும் ஒரு பகுதியாக இருக்கும் என்பதைப் பெருவாரியான பணியாளர்களுக்கு உறுதிப்படுத்த வேண்டும்.

**பாதுகாப்பான பேச்சு / இடங்கள்:** சிக்கல்களைப் பற்றி பேசுவதற்கு மக்கள் மகிழ்ச்சியாக உள்ள சூழ்நிலையை உருவாக்கினால் அது அவர்களைப் பணியிடத்தில் "தற்போதைய" சூழலில் நிலைக்கச் செய்யலாம்.

**உரையாடல்களை வெளிப்படுத்து:** மனநல வளச் சிக்கல்களும் மேலும் எடுத்துக்காட்டாக வழிவகுக்கும் எந்த களங்கமும் இருக்க கூடாது என்று அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் அழுத்தம் கொடுக்க வேண்டும். மிகுந்த மன அழுத்தத்தில் இருக்கும் வாழ்கையும் வேலையிடமும், புரிதலுடன் உதவியின் ஒரு புகலிடமாகவும் இருக்க வேண்டும். நிறுவனத்தில் வசதியையும் பாதுகாப்பையும் அளிப்பதற்கு ஊழியர்களை அணுகும்போது, நீங்கள் நல்ல மன வளத்தையும் அதிகாரத்தையும் கருத்தில் கொள்ளுங்கள்.

**நம்பிக்கையின் சூழலை உருவாக்குங்கள்:** பணியிடத்தில் ஊக்குவிக்கும் நடவடிக்கைகளைக் கண்டறிதலும் பணியிடத்தில் "நீங்கள் தனியாக இல்லை" என்ற உணர்வைக் கண்டறிதலும் படைப்பாற்றல், உற்பத்தித்திறன், ஊழியர் தக்கவைப்பு ஆகியவை ஊழியர்களின் நம்பிக்கையை வளர்க்க உதவும்.

### **பணியாளர்களுக்காக:**

**உங்கள் சொந்த நலன்:** முதல் மற்றும் முன்னணியானது, "எங்கே, எப்போது தேவைப்பட்டாலும்" உதவியைத் தேடுவதன் மூலம் உங்கள் சொந்த நலனைக் கவனித்துக் கொள்ளுங்கள். வேலை இடத்தில் உள்ளேயும் வெளியேயும் வலுவான தனிப்பட்ட ஆதரவு அமைப்பு இருப்பதை உறுதி செய்து கொள்ளுங்கள். உங்கள் தனிப்பட்ட மருத்துவ நிலைமையையும் மனநல நிலைமையையும் உங்கள் மேற்பார்வையாளருடன் பகிர்ந்து கொள்ளுதலினால் உங்களின் தற்போதைய நிலையை அவர்கள் அறிந்து விழிப்புணர்வுடன் உங்களுக்கு உதவுவதற்கு அவை உதவியாக இருக்கும்.

**பயிற்சி:** உங்கள் உடல் / மூளை எவ்வாறு உங்கள் நன்மைக்காக முக்கியம் என்பதை புரிந்து கொள்ளுங்கள். உங்களுக்கு உதவப் பல இணையவழி அல்லது நேரிடைப் பயிற்சிகள் உள்ளன. மனநல வளத்தைப் பற்றி வேலையில் வழங்கப்படும் எந்த நிகழ்ச்சிகளிலும் நீங்கள் பங்கேற்கலாம்.

**ஒரு மாற்று முகவர் ஆக:** உங்கள் நிறுவனம் மனநல வளத்துடன் பணியாற்றக் கூடிய இடமாக இல்லையெனில், இதை மாற்றுவதற்கான வழிகளைத் தேடுங்கள். மிக எளிமையாக, மொழிப் பரப்புரை

போன்று, தகுதியற்ற சொற்களில் இருந்து தகுதியான சொற்களாக மாற்றி மேம்படுத்துங்கள். ஒரு நிறுவனத்திற்குள்ளே பேச்சாளர்களைக் கொண்டுவந்து, உரையாடல்களைத் தொடங்குதலும் ஒரு ஆதரவு குழுவை அமைத்தல் போன்றவைகளும் மிக சிக்கலாக இருக்கலாம்.



The World Federation for Mental Health would like to thank all the organizations and individuals who contributed to the 2017 campaign material.

## World Federation for Mental Health

**உலக மனநலத்திற்கான கூட்டமைப்பு**

PO BOX 807

OCCOQUAN, VA 22192 USA [WWW.WFMH.COM](http://WWW.WFMH.COM)

This report was developed by the World Federation of Mental Health in collaboration with the mental health community, and thanks to an in-kind support sponsorship from H.Lundbeck A/S as a contribution to the public hea