



World Federation for Mental Health

विश्व मानसिक स्वास्थ्य संघ

कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य
Mental Health In The Work Place



विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस 2017

विश्व मानसिक स्वास्थ्य संघ (डब्लूएफएमएच) एक अंतर्राष्ट्रीय सदस्यता संगठन है जिसकी स्थापना 1948 में, सभी लोगों और राष्ट्रों के बीच मानसिक और भावनात्मक विकारों की रोकथाम, ऐसे विकारों का उचित इलाज और देखभाल, और मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने को प्रोत्साहित करने के लिए की गई थी ।

डब्लूएफएमएच ने 10 अक्टूबर 1992 को विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस की स्थापना की । डिप्टी सेक्रेटरी जनरल, रिचर्ड हंटर, ने परियोजना शुरू करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई थी जो कि एक विश्वव्यापी अनुसरण के रूप में तेजी से विकसित हुआ । प्रत्येक वर्ष डब्लूएफएमएच एक चयनित विषय पर जानकारियों की गठरी प्रदान करता है । कई देशों में लोग घटनाओं को ग्रहण कर लेते हैं और जानकारी के आधार पर घोषणाएं करते हैं । वे मानसिक स्वास्थ्य के महत्त्व पर ध्यान आकर्षित करने के लिए, यह जानते हुए कि सार्वजनिक शिक्षा और समर्थन को बढ़ावा देने के लिए बहुत कुछ किया जाना बाकी है, विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस का उपयोग करते हैं ।

यह विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस की 25वीं वर्षगांठ है । जो लोग दुनियां भर में हर साल स्थानीय या क्षेत्रीय कार्यक्रमों का आयोजन करने के लिए काम करते हैं और अपने समुदायों के लिए उपयुक्त संदेश देते हैं कि इसकी पहुँच का विस्तार करने के लिए परियोजना के घटकों के समर्पण और कड़ी मेहनत के लिए सब कुछ बाकी है । हम उनके समर्थन के लिए उन्हें पर्याप्त धन्यवाद नहीं दे सकते ।

TABLE OF CONTENTS

विषय वस्तु सूची

पूर्व प्रथम महिला, रोसेलीन कार्टर का उद्घाटन पत्र

डब्ल्यूएफएमएच के अध्यक्ष का संदेश

कार्यस्थल तनाव क्यों एक सामूहिक चुनौती है और इसके बारे में क्या करना है

Valentina Forastieri, ILO

मानसिक रूप से स्वस्थ कार्यस्थल बनाने के 7 कदम

विश्व आर्थिक मंच

भाग 2

हमें कार्यस्थल में मानसिक बीमारी के निवेश को समाप्त करना होगा ।

Sara Evans-Lacko and Martin Knapp

एक मानसिक स्वास्थ्य-अनुकूल कार्यस्थल कैसा दिखता है ?

US Dept of Health and Human Services, SAMHSA

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य को मेड-इन-कनाडा समाधान के साथ सुप्रसिद्ध बनाना ।
Louise Bradley and Jeffrey Moat

एक लाख डॉलर का विषय जिसे अमेरिकी व्यवसाय निर्धारित कर सकते हैं ।
सही दिशा पहल, कार्यस्थल मानसिक स्वास्थ्य के लिए साझेदारी ।
नियोक्ताओं को कार्यस्थल में मानसिक बीमारी के बारे में क्यों बात करनी चाहिए ?

Joseph Rauch

स्वस्थ कार्यबल – स्वस्थ समाज
European Brain Council

खंड 3

एक स्वस्थ कार्यस्थल के लक्षण

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य – अक्रियाशील और काम का तनाव व बर्न हाउस
Prof Dr Sabine Bahrer-Kohler

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य की देखभाल करना
EUFAMI

कलंक और भेदभाव : एक जीवित अनुभव
Michael Burge

काम मेरे लिए काम करता है ।
Samantha Thornton

काम = संबंध, अर्थ और उद्देश्य
कदम
Fay Jackson

तुम्हारे प्रिय काम पर नजर रखना ।
Serene Goh

बॉस के लिए संदेश
पूर्व
Elsa M Roman

सहयोगी कार्य क्या है / सहकर्मी कार्यबल के लिए एक अनुकूल कार्यस्थल बनाने में नियोक्ता क्या कर सकता है ?
Flourish Australia, Connections Newsletter

कार्यवाही की मांग

पूर्व प्रथम महिला, रोसेलीन कार्टर का उद्घाटन पत्र

प्रिय मित्रो,

विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस की 25वीं वर्षगांठ पर बधाई ! विश्व मानसिक स्वास्थ्य फेडरेशन (डब्ल्यूएफएमएच) 10 अक्टूबर को एक वार्षिक आयोजन के रूप में मनाता है ताकि समय पर एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या पर ध्यान केन्द्रित किया जा सके । विशेषज्ञों द्वारा लिखे गये लेखों की एक श्रृंखला के प्रकाशन के माध्यम से डब्ल्यूएफएमएच लोगों को मानसिक विकार, उपलब्ध उपचारों के महत्त्व, स्वास्थ्य लाभ की संभावनाओं और मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने के तरीकों के बारे में शिक्षित करता है। मुझे यह देखकर गर्व होता है कि 1992 से शुरू किया गया यह प्रयास कितना सफल हो चुका है । इस साल का विषय “*कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य*”, कृषि से लेकर उद्योग, वित्त, सरकार, प्रौद्योगिकी और उससे भी परे सभी प्रकार की कार्य सेटिंग में कल्याण को बढ़ावा देने के मूल्य को संबोधित करता है। मानसिक स्वास्थ्य को अक्सर कर्मचारियों के समग्र स्वास्थ्य के मुख्य पहलू के रूप में उपेक्षित किया जाता है, फिर भी विश्व स्वास्थ्य संगठन बताता है कि अवसाद दुनिया भर में बीमारी और विकलांगता के कारणों की सूची में प्रमुख है। जो लोग अवसाद या अन्य विकारों का अनुभव करते हैं वे काम करने में असमर्थ हो सकते हैं या पूरी तरह उपयोगी से कम हो सकते हैं। इनमें से कई बीमारियों का इलाज किया जा सकता है, लेकिन उपचार की पहुँच अक्सर मुश्किल होती है और कलंक लोगों को तब भी सेवाएं उपलब्ध कराने से रोक सकता है जब कि वे उपलब्ध हों । एक स्वस्थ कार्यस्थल श्रमिकों और नियोक्ताओं को समान रूप से लाभ पहुँचाता है । मैं आपसे अपने समुदायों में मानसिक बीमारियों के साथ जीने वालों की तरफ से समर्थन करने के लिए आग्रह करता हूँ कि उन्हें उनकी जरूरतों को पूरा करने के लिए पर्याप्त सेवाओं और कलंक से स्वतंत्रता सुनिश्चित करने की आवश्यकता है ।

मैं चाहता हूँ कि लोगों को पता चले कि मैं क्या जानता हूँ – क्योंकि आज शोध और हमारे मस्तिष्क के बारे में ज्ञान की वजह से, मानसिक बीमारियों का निदान और इलाज और भी प्रभावी ढंग से किया जा सकता है, और उनमें से अधिकांश बीमारियों को ठीक किया जा सकता है और पूरा जीवन जीया जा सकता है ... स्कूल जाना, काम करना, परिवार का विस्तार करना और अपने समुदायों में एक जिम्मेदार नागरिक होना । मैं एक चौथाई सदी से इस संदेश को फैलाने में मेरी मदद करने के लिए डब्ल्यूएफएमएच का आभारी हूँ । हमारा कार्य पूरा नहीं हुआ है, और विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस की इस प्रकार आवश्यकता है जैसे कि पहले थी । मैं आपके प्रयासों की सराहना करती हूँ और भविष्य में सफलता के लिए अपनी शुभकामनायें देती हूँ । Sincerely,

Rosalynn Carter
Former US First Lady
Honorary Chair,
World Mental Health Day



खंड 1 : अवलोकन

डब्ल्यूएफएमएच के अध्यक्ष का संदेश

“कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य” विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस 2017 का विषय है और डब्ल्यूएफएमएच ने इस साल के विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस पर साझेदार के रूप में जुड़ने के लिए प्रत्येक व्यक्ति से अपील की है।

चार वयस्कों में से एक को मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं का अनुभव होगा, फिर भी पूर्वाग्रह और भेदभाव महत्वपूर्ण अवरोध है, जो लोगों को उनकी गरिमा से वंचित करते हैं। मानसिक स्वास्थ्य में गरिमा को एक वास्तविकता बनाने के लिए समाज के प्रत्येक सदस्य को एक साथ काम करने की आवश्यकता होती है। इसके लिए सभी समुदायों में, विशेषतः कार्यस्थल पर कार्य करने की आवश्यकता है।

कार्यस्थल पर पाँच लोगों में से एक मानसिक स्वास्थ्य स्थिति का अनुभव करता है और जबकि कई नियोक्ता एक स्वस्थ श्रमिक संख्या की सहायता के लिए नीतियाँ विकसित कर रहे हैं, तो भी कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य के लिए कोई साझा दृष्टिकोण नहीं है।

इसलिए हमारा सपना है चर्चा शुरू करना ताकि हम कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने में सर्वोत्तम कार्यप्रणाली को परिभाषित कर सकें और सर्वोत्तम प्रथाओं को बढ़ावा देने, नकारात्मक व्यवहार और भेदभाव को कम करने और प्रत्येक के मानसिक स्वास्थ्य और गरिमा को बढ़ावा देने के लिए लोगों को सशक्त बनाने के लिए एक व्यापक गठबंधन बना सकें।

यह मुद्दा वैश्विक विकास प्राथमिकता के रूप में हाल ही में विश्व बैंक की मानसिक स्वास्थ्य पहचान पर आधारित है जो आर्थिक विकास और भलाई पर मानसिक स्वास्थ्य के गंभीर प्रभाव की पहचान करता है। मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं की वार्षिक वैश्विक लागत पर 2.5 खरब डॉलर का अनुमान लगाया गया है जिसके कि 2030 तक 6 खरब अमेरिकी डॉलर तक पहुँचने की उम्मीद है।

व्यक्तियों, समुदायों और राष्ट्रों के लिए – स्वास्थ्य लाभ को बढ़ावा देने में रोजगार महत्वपूर्ण है। हालांकि, अनुमान बताते हैं कि गंभीर मानसिक बीमारी वाले 80% व्यक्ति बेरोजगार होते हैं जबकि 70% काम करना चाहते हैं। ऐसा अनुमान लगाया जाता है कि अकेले यू.एस. में प्रमुख मानसिक स्वास्थ्य विकारों पर खोई हुई कमाई में से राष्ट्र का कम से कम 1.93 बिलियन डॉलर वार्षिक खर्च आता है।

इन मुद्दों के समाधान करने के लिए यह आवश्यक है कि मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं का अनुभव कर रहे लोगों को सार्थक रोजगार को बढ़ावा देने के लिए व्यवसायों, नियोक्ताओं, कानूनी अधिकारों के अधिवक्ताओं, यूनियनों, मानसिक स्वास्थ्य प्रदाताओं, परिवारों, सेवा उपयोगकर्ताओं और अन्य लोगों को शामिल किया जाए।

विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस विषय का महत्त्व

- कई कर्मचारियों के लिए कार्य जीवन संतुलन ही एक प्राथमिकता है ।
- लाखों लोग उनकी भलाई के लिए अच्छे काम/जीवन संतुलन और मजबूत विविधता की तलाश कर रहे हैं ।
- कार्यस्थल और कार्यबल बदल रहे हैं, और कार्यबल को देखने के पारंपरिक तरीके बहुत लंबे समय तक नहीं टिक सकते ।

कुछ तथ्य :

- कार्यरत आबादी के 10% लोगों ने अवसाद के कारण काम बंद कर दिया ।
- हर अवसाद के प्रकरण में औसतन 36 कार्यदिवस व्यर्थ कर दिये जाते हैं ।
- 50% अवसाद ग्रसित लोगों का इलाज नहीं किया जाता है ।
- संज्ञानात्मक लक्षणों का 94% अनुभव ।
- 43% प्रबंधकों को बेहतर नीतियां चाहिए ।
- लोगों को यह बताना मुश्किल होता है कि उन्हें कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य समस्याएं हैं – जब कि कोई भी मानसिक स्वास्थ्य कठिनाइयों से प्रतिरक्षित नहीं (Immune) है ।

हमारा लक्ष्य :

डब्ल्यूएफएमएच कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य और सुख का समर्थन करने के लिए एक वैश्विक सर्वसम्मति चाहता है, एक जो मानसिक स्वास्थ्य स्थितियों वाले लोगों के लिए कार्यस्थल में और उससे बाहर सहायता प्राप्त करना आसान बनाना चाहता है, एवं ऐसा वातावरण जो मानसिक स्वास्थ्य के संबंध में अच्छी रोजगार प्रथाओं को बढ़ावा देता है ।

हमारा उद्देश्य शैक्षणिक सामग्रियों को प्रदान करना है जो कि निम्न होंगी :

- व्यक्तियों और नियोक्ताओं को ये जानकारी प्रदान करें कि वे स्वयं देखभाल और हालचाल का कैसे समर्थन कर सकते हैं ।
- कार्यस्थल में मानसिक अस्वस्थता से जुड़े नकारात्मक व्यवहार और पूर्वाग्रहों पर ध्यान दें ।
- मानसिक स्वास्थ्य लचीलापन को बढ़ावा देने वाली कार्यवाइयों के लिए व्यक्तियों और नियोक्ताओं को सशक्त बनाना ।
- अच्छे मानसिक स्वास्थ्य का समर्थन करने वाली रोजगार प्रक्रिया की समझ का विस्तार करना ।

हमारी वेबसाइट पर जाकर और वर्कप्लेस शपथ पर हस्ताक्षर करके एक मानसिक रूप से स्वस्थ कार्यस्थल बनाए रखने के लिए अपना समर्थन और इच्छा दिखाएं । यह अपने कर्मचारियों को दिखाने के लिए नियोक्ताओं, मालिकों, चालक दल, पर्यवेक्षकों आदि के लिए एक प्रतिज्ञा है कि वे एक ऐसा वातावरण प्रदान करना चाहते हैं जो मानसिक रूप से स्वस्थ हो । फार्म को हमारी वेबसाइट (<https://fs3.formsite.com/jpaleo/WMHD17/index.html>) पर ढूँढें । प्रतिज्ञा पर हस्ताक्षर करें और हमें अपना लोगो भेजें ताकि आप यह दिखाने के लिए हमारी वेबसाइट पर सूचीबद्ध हो सकें कि आप कार्यस्थल मानसिक स्वास्थ्य मामलों के बारे में जानते हैं और एक ऐसे कार्यस्थल को बढ़ावा देने की अपेक्षा करते हैं जो कि स्वस्थ और सुरक्षित हो ।

Gabriel Irbijaro

WFMH President 2015-2017

कार्यस्थल पर तनाव एक सामूहिक चुनौती क्यों है और इसके बारे में क्या करें ?

Valentina Forastieri

कार्यस्थल तनाव और खराब मानसिक स्वास्थ्य एक दूसरे से सम्बंधित हैं । हमारे हाल ही के एक प्रकाशन “*कार्यस्थल तनाव : एक सामूहिक चुनौती*” आईएलओ की सुरक्षा और स्वास्थ्य टीम ने दुनियाँ भर के कार्यस्थल पर तनाव पर ताजा अध्ययनों का सर्वेक्षण किया जिनमें एशिया, प्रशांत, अमेरिका, आस्ट्रेलिया और यूरोप शामिल हैं । हमने पाया कि वैश्विक समाज कार्य संबंधी तनाव पर चुपचाप अरबों डॉलर प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष लागत के रूप में खर्च करता है और यह मानव कीमत पर अदा की गई कीमत के अलावा और यहाँ तक कि कुछ रिपोर्टों, जिन्हें हमने देखा के मुताबिक आत्महत्या में अत्यन्त दुखद और पीड़ादायक है ।

बढ़ते काम का दबाव

हम अक्सर सुनते हैं कि हम ज्यादा तनावपूर्ण व्यस्त जीवन जीते हैं लेकिन हाल ही के अनुभव हमें क्या बताते हैं ?

ठीक है, चलो वैश्वीकरण के साथ शुरू करते हैं । विश्वव्यापी प्रतियोगी प्रक्रियाओं ने कार्य संगठन, कामकाजी संबंधों और रोजगार के तरीकों को बदल दिया है, जो कि काम से संबंधित तनाव और उससे संबंधित विकारों को बढ़ाने में योगदान देता है । त्वरित संचार (**Instant Communications**) और वैश्विक प्रतिस्पर्धा के उच्च स्तर से निर्धारित काम की गति के साथ, जीवन से काम को अलग करने वाली सीमाओं को पहचानना अधिक कठिन हो रहा है । काम और निजी जिन्दगी के बीच एक उपयुक्त संतुलन को प्राप्त करना मुश्किल है ।

और यह तथ्य वास्तव में इसके प्रभाव में वैश्विक है ।

उदाहरण के लिए, हमने जापान के एक अध्ययन में 32.4% श्रमिकों को पिछले साल में काम से बहुत ही भवभीत, चिंतित और तनाव ग्रस्त पीड़ितों को देखा । चिली में, 2011 के आंकड़े बताते हैं कि 27.9% श्रमिक और 13.8% नियोक्ताओं ने बताया कि उनके उद्यमों में तनाव और अवसाद मौजूद थे। इस रिपोर्ट के लिए हमने जिन देशों पर विचार किया, उनमें इसी तरह के आंकड़े पाए गए ।

और फिर, हाल ही के वैश्विक आर्थिक संकट और मंदी के बुरे नतीजे निकले हैं जिससे कई उद्यमों को प्रतिस्पर्धी बने रहने के लिए उनकी आर्थिक गतिविधि को कम करने के लिए मजबूर किया । इसमें पुनर्गठन, कटौती, विलय, बाहरी स्रोतों से काम करवाना, उपपट्टा (**Sub contracting**) देना, अनिश्चित काम और श्रमिकों की बड़े पैमाने पर छटनी, बेरोजगारी, गरीबी और सामाजिक बहिष्कार में वृद्धि शामिल हैं ।

ये कार्यप्रणालियां जिन्हें “*मनोसामाजिक खतरों*” के नाम से जाना जाता है इस क्षेत्र का एक स्रोत हैं । कार्यस्थल के भीतर उन्होंने प्रतिस्पर्धा में वृद्धि, प्रदर्शन के संबंध में उच्च अपेक्षाएं, तेज गति और गहन कार्य, अनियमित और लंबे कार्य घंटे, नौकरी की उच्च मांग और नौकरी की असुरक्षा और काम की सामग्री और संगठन पर नियंत्रण की कमी और काम के अवसरों की कमी के लिए योगदान दिया । उनकी नौकरियों को खोने का डर, कर्मचारियों में प्रेरणा की कमी, संतुष्टि और रचनात्मकता में कमी को उसमें जोड़े और वित्तीय स्थिरता में कमी आई और आप श्रमिकों के मानसिक स्वास्थ्य और हालचाल के लिए गंभीर परिणामों के साथ एक महत्वपूर्ण वित्तीय तल रेखा के साथ समाप्त हो जाते हैं ।

ये संबंधित प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष लागत केवल मात्रा निर्धारित करने की शुरुआत है । फिर भी, विकसित देशों में कार्य से संबंधित तनाव, जुड़े हुए व्यवहारिक तरीके, और मानसिक स्वास्थ्य विकार के प्रभाव का आंकलन किया गया है । उदाहरण के लिए यूरोप में काम से संबंधित अवसाद की अनुमानित लागत प्रति वर्ष 617 बिलियन है, जिसमें नियोक्ताओं के लिये अनुपस्थिति और वर्तमान उपस्थिति (यूरो 272 बिलियन) उत्पादकता में कमी (यूरो 242 बिलियन), स्वास्थ्य देखभाल लागत (यूरो 63 बिलियन) और विकलांगता लाभ की लागत (यूरो 39 बिलियन) के रूप में शामिल हैं ।

बोझ उठाना

हमारे समाज और व्यापार पर कार्यस्थल तनाव की संख्या को कम करने के लिए हम क्या उपाय कर सकते हैं ?

यहाँ 5 विचार हैं जिन पर हम विश्वास करते हैं कि उनका गहरा असर हो सकता है :

- लगातार ध्यान केन्द्रित करना : इन मुद्दों पर जागरूकता बढ़ रही है । ज्यादातर देशों में खतरों से निपटने के लिए नीति निर्माताओं और सामाजिक सहयोगी टोस हस्तक्षेप में शामिल हो गये हैं जो कि काम से संबंधित तनाव के कारण हैं । सामाजिक सहयोगी सक्रिय हो रहे हैं, जागरूकता पैदा करने के अभियान बढ़े हैं और कई नेटवर्क शोध और पेशेवर संगठन शामिल हो गये हैं ।
- रोकथाम : काम पर मानसिक स्वास्थ्य की सुरक्षा का अधिक प्रभाव पड़ता है यदि यह रोकथाम रणनीति पर केन्द्रित होता है । सामूहिक और व्यक्तिगत उपायों के संयोजन के साथ कारणों और परिणामों को संभालना आवश्यक है ।
- समावेश : निर्णय लेने में भाग लेने के बड़े अवसरों के अधिक संतुष्टि और आत्मसम्मान की एक उच्च भावना के साथ जुड़े हुए हैं । लंबी अवधि में, कार्यों के निष्पादन में स्वायत्ता की थोड़ी मात्रा भी मानसिक स्वास्थ्य और श्रमिकों की उत्पादकता के लिए लाभकारी होती है । कार्यस्थल पर निर्णय लेने

में सहभागिता मनोसामाजिक खतरों जैसे नौकरी की मांग के प्रभावों को कम करती है और कम मनोवैज्ञानिक तनाव की ओर ले जाती है ।

- प्रबंधन : एक व्यापक ओएसएच प्रबंधन प्रणाली सुधार निवारक प्रथाओं और स्वास्थ्य संवर्धन उपयों को शामिल करना सुनिश्चित करेगी ।
- संगठनात्मक संस्कृति : आईएलओ का अनुभव काम के व्यवहार को आकार देने और उन्हें महत्व देने में सामाजिक परिवेश के महत्व को दर्शाता है । विश्वास, प्रामाणिकता और साझेदारी के आधार पर काम संबंधों को सुनिश्चित करने में मानव संसाधन नीतियां एक भूमिका निभाती हैं ।

आज दुनिया भर में श्रमिक कार्य संगठन और श्रमिक संबंधों में महत्वपूर्ण बदलावों का सामना कर रहे हैं, वे आधुनिक कामकाजी जीवन की मांगों को पूरा करने के लिए अधिक दबाव में हैं । हमारे स्वास्थ्य के लिए, हमारी भलाई और हमारी आजीविका के लिए हमें कार्यस्थल पर तनाव के प्रभाव को कम करने के लिए सामूहिक रूप से काम करना चाहिए ।

Valentina Forastieri

Senior Specialist, Health Promotion and Well-being, Labour Administration, Labour Inspection & Occupational Health Branch, International Labour Organization

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475077/lang--en/index.htm

विश्व आर्थिक मंच

Excerpt from "7 Steps to build a mentally healthy workplace"

“मानसिक रूप से कार्यस्थल को स्वस्थ बनाने के लिए 7 कदम” के अंश

अच्छा मानसिक स्वास्थ्य लोगों को उनकी पूरी क्षमता से, जीवन के सामान्य तनाव से सामना करने, उपयोगी रूप से काम करने, और उनके समुदायों में योगदान देने में सक्षम बनाता है। हालांकि मानसिक बीमारी का बोझ बढ़ रहा है। एक वैश्विक स्तर पर, चार लोगों में से एक को उसके जीवन के किसी न किसी मुकाम पर एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या का अनुभव होगा। इस बीच 300 मिलियन लोगों का अवसाद से पीड़ित होने का अनुमान है जो कि दुनिया की आबादी का 4.4% है और हर साल 8,00,000 लोग स्वयं अपना जीवन समाप्त कर लेते हैं।

2005 और 2015 के बीच अवसाद से पीड़ित लोगों की संख्या 18% से अधिक बढ़ी है। एक साथ मानसिक, न्यूरोलोजिकल और मादक द्रव्यों के सेवन संबंधी विकारों को एक उच्च संख्या के साथ लिया जाता है, जो कि कुल वैश्विक भार का 13% है (जैसा कि DALYs या अक्षमता-समायोजित जीवन वर्षों में मापा जाता है)। इस रोग का 80% से अधिक बोझ कम और मध्यम आय वाले देशों में रहने वाले लोगों में है।

गरीबों के मानसिक स्वास्थ्य और आर्थिक दुष्परिणाम समान रूप से महत्वपूर्ण हैं। एक विश्व आर्थिक मंच/ हार्वर्ड स्कूल ऑफ पब्लिक हेल्थ के अध्ययन ने अनुमान लगाया है कि 2011 और 2030 के बीच खोए हुए आर्थिक उत्पादन के मामलों में मानसिक विकारों का संचयी वैश्विक प्रभाव 16.3 खरब डॉलर होगा। भारत में, मानसिक बीमारी पर 1.03 खरब डॉलर (2012-2030 के बीच आर्थिक उत्पादन का 22%) की लागत का अनुमान है।

उत्पादकता के नुकसान की संख्या

अनुपचारित मानसिक विकार (कर्मचारी या उनके परिवार के सदस्य) के, काम में कम उत्पादकता, श्रम भागीदारी की दर में कमी, पूर्व निश्चित आधारित आय, कार्यस्थल दुर्घटनाओं में वृद्धि, कर्मचारियों का उच्च परिवर्तन और कल्याणकारी भुगतान, परिणाम होते हैं। 10 लोगों में से 6 लोगों का मानना है कि खराब मानसिक स्वास्थ्य काम पर उनकी एकाग्रता पर असर डालता है और अनुमान इंगित करते हैं कि खराब मानसिक स्वास्थ्य के कारण ब्रिटेन में प्रति वर्ष 70 मिलियन कार्य दिवस की क्षति होती है।

यह नकारात्मक भूमिका भी तेजी से स्पष्ट है कि (Stigma) कलंक, उचित निदान और उपचार की मांग करने वाले लोगों की संभावना कम करने की भूमिका निभाता है। उदाहरण के लिए, कनाडा में 2008 में किए गये एक सर्वेक्षण के अनुसार, सिर्फ 50% कनाडाई दोस्तों को या सहकर्मियों को बताएंगे कि उनके परिवार के एक सदस्य को मानसिक बीमारी है, जबकि 72% में कैंसर के निदान और 68% मधुमेह वाले परिवार के सदस्य के बारे में चर्चा करेंगे।

अच्छी खबर यह है कि साक्ष्य बताते हैं कि सुख और समृद्धि को बढ़ावा देने के लिए चिंता, अवसाद और अन्य मानसिक स्वास्थ्य स्थितियों का इलाज वहन करने योग्य और एक लागत प्रभावी तरीका है ।

अवसाद और चिंता के इलाज के लिए केवल 1 डॉलर का निवेश बेहतर स्वास्थ्य और काम करने की क्षमता में 4 डॉलर की वापसी का कारण बनता है । यह बड़े पैमाने पर व्यक्तियों, परिवारों, समुदायों, अर्थव्यवस्थाओं और समाजों के लिए अच्छा है ।

नियोक्ता परिवर्तन के एजेंट बन सकते हैं । कार्यस्थल में तनाव के खतरे वाले पहलुओं को संशोधित किया जा सकता है और कार्यस्थल नीतियों और व्यक्तिगत कर्मचारियों की जरूरतों को लक्षित करके एक संगठनात्मक वातावरण जो अच्छी तरह से और रचनात्मकता को बढ़ावा देता है, को विकसित किया जा सकता है । इसी प्रकार, आम नागरिक विकारों के लिए प्रभावी उपचार मौजूद हैं, और एक नियोक्ता उन लोगों की देखभाल करने के लिए जिन्हें उनकी आवश्यकता हो सकती है, उपयोग की सुविधा प्रदान कर सकता है ।

कार्यों और रणनीतियों को बढ़ावा देने के लिए मानसिक स्वास्थ्य सशक्तिकरण, पसंद और भागीदारी के लिए रुचिकर हैं । वे सुरक्षात्मक कारकों को मजबूत करते हैं, जोखिम कारकों को कम करते हैं और स्वास्थ्य के सामाजिक निर्धारकों के निर्माण में, अक्सर क्षेत्रों में भागीदारी को शामिल करते हैं ।

खंड दो – नियोक्ता

हमें कार्यस्थल में मानसिक बीमारी के प्रतिबंध (Taboo) को समाप्त करने की आवश्यकता है ।

Sara Evans-Lacko and Martin Knapp

हालांकि मानसिक बीमारी का अनुभव एक महत्वपूर्ण अनुपात में कार्यबल द्वारा किया जाता है, फिर भी उसे एक निषिद्ध समस्या के रूप में देखा जाता है । मानसिक बीमारी वाले 70% से अधिक लोग सक्रिय रूप से अपनी मानसिक बीमारी को दूसरों से छिपाते हैं, और उनमें से बहुत से लोग ऐसा इसलिए करते हैं क्योंकि वे नौकरी की तलाश या जारी रखते^(1,2) समय भेदभाव से डरते हैं ।

व्यक्ति अभी भी मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं को क्यों छिपाते हैं

दुर्भाग्यवश, मानसिक रोग का खुलासा करने के बारे में सतर्क रहने वाले कर्मचारियों के तर्कसंगत, वैध कारण हैं । हालांकि मानसिक बीमारी वाले अधिकांश लोग काम करना चाहते हैं – और यह स्वास्थ्य लाभ के लिए महत्वपूर्ण है – मानसिक बीमारी वाले लोगों को बिना मानसिकी बीमारी वाले लोगों की तुलना में बेरोजगार होने की संभावना होती है । कई देशों में कार्यस्थल में विकलांगता के लोगों को समानता के कानून, जो मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं को शामिल करता है, का आदेश देता है । हालांकि, यह असमानताओं को कम करने के लिए पर्याप्त साबित नहीं हुआ है; यह आश्चर्यजनक है कि विकलांगता के प्रकार से हिम्मत हार जाने पर, मानसिक बीमारी ऐसी स्थिति है जो रोजगार दर^[3] के संदर्भ जुड़ी होने वाली सबसे बड़ी क्षति है ।

कार्यस्थल में कलंक और भेदभाव सीमा समानता

मानसिक बीमारी के नुकसान को ठीक करने के लिए विधायिकाओं के प्रयासों के बावजूद, कार्यस्थल में कलंक और मानसिक स्वास्थ्य संबंधी मामलों के बारे में जागरूकता की कमी समानता के लिए बाधाओं के रूप में जारी रहती है । जागरूकता के संबंध में यूके के 500 नियोक्तों के एक सर्वेक्षण में पाया गया कि 44 प्रतिशत ने सोचा था कि तनाव से पीड़ित कर्मचारी सभी समय बिंदुओं पर प्रभावी ढंग से काम करने में सक्षम होते हैं और 42 प्रतिशत का मानना था कि मानसिक स्वास्थ्य/तनाव के लिए कार्यस्थल नीतियां मुकद्दमेबाजी से बचने^[4] के लिए बनाई जाती हैं । यही जागरूकता की कमी और लोगों के लिए जरूरी मदद और समर्थन के बारे में समझने की कमी उस समय जब उन्हें मानसिक समस्या होती है, एक कम सहायक कार्य वातावरण पैदा कर सकती है ।

कलंक और भेदभाव रोजगार के अवसरों पर भी प्रभाव डाल सकता है । एक व्यवस्थित समीक्षा में नियोक्ताओं के नियोजन की रेटिंग की जांच की : 10 में से 8 दस्तावेजों में यह पाया गया कि जिन लोगों को मानसिक स्वास्थ्य समस्या थी उन्हें उन लोगों की तुलना में कम मूल्यांकित किया गया था जिनमें शारीरिक विकलांगता या कोई विकलांगता नहीं थी^[5] ।

यह समस्या न केवल नियोक्ताओं के नजरिये और व्यवहार में से एक है । लोक व्यवहार भी समानता के लिए एक बाधा पैदा करता है और मानसिक बीमारी के लोगों^[6] के लिए महत्वपूर्ण परिणाम हो सकते हैं । कई अलग अलग राष्ट्रीय सर्वेक्षणों से सार्वजनिक दृष्टिकोण एकत्रित करने वाले अनुसंधानों से पता चलता है कि हालांकि मानसिक स्वास्थ्य उपचार की प्रभावशीलता के बारे में जागरूकता बढ़ रही है, लेकिन सहकर्मी के रूप में मानसिक बीमारी के लोगों की सामाजिक स्वीकृति में पिछले 20 वर्षों में^[7] सुधार नहीं हुआ है । इसके अलावा, आर्थिक कठिनाइयों के समय में – जैसे कि वैश्विक आर्थिक मंदी – कलंक बढ़ने लगता है और मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं वाले लोग और भी अधिक नुकसान का सामना करते हैं । यूरोपियन संघ के 27 देशों के एक अध्ययन में पाया गया कि मानसिक स्वास्थ्य समस्या वाले और बिना समस्या वाले लोगों के बीच बेरोजगारी का अंतर, व्यापक आर्थिक संकट के चार साल की अवधि में न केवल बढ़ा है, बल्कि यह असमानता उच्च स्तर के कलंक वाले देशों में^[8] बहुत अधिक है । एक अलग लंबवत् अध्ययन (Longitudinal Study) ने आर्थिक मंदी^[9] के दौरान अवसाद के एक व्यक्ति को अस्वीकार करने की उत्तरदाताओं की इच्छा में वृद्धि पाई ।

मानसिक बीमारी के प्रतिबंध को खत्म करने और मानसिक रूप से स्वस्थ कार्यस्थल बनाने के लिए आर्थिक मामला

इन चुनौतियों के बावजूद, न केवल नियोक्ता कलंक और मानसिक स्वास्थ्य के मामलों के प्रति जागरूकता की कमी से निपटने के लिए, बल्कि उन नियोक्ताओं के लिए भी कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने, रोकथाम और उपचार कार्यक्रमों में सार्थक निवेश करने के लिए एक मजबूत आर्थिक मामला है । चूंकि ये मामले एक दूसरे से जुड़े हैं, इसलिए कर्कशता को कम करना एक स्वस्थ कार्यस्थल पर्यावरण के वातावरण को प्राप्त करने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है ।

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य समस्याएं उच्च लागत से जुड़ी हुई हैं

हस्तक्षेप की आवश्यकता मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं से जुड़े अधिक खर्च के आधार पर होती है । हम जानते हैं कि मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं से जुड़ी अनुपस्थिति और उपस्थिति से उत्पन्न उत्पादकता हानि बहुत अधिक हैं और बढ़ती जा रही हैं^[10] । जर्मनी में, पिछले 20 वर्षों में^[11] मानसिक विकारों का योगदान विकलांगता पेंशन की लागत से तीन गुना बढ़ गया है ।

हालांकि अधिकांश प्रमाण उच्च आय वाले देशों से आते हैं लेकिन कम और मध्यम आय वाले देशों (LAMICs) में रहने वाले मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं वाले काफी अधिक लोग हैं । एलएएमआईसी में मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के आर्थिक प्रभाव पर साक्ष्य बढ़ रहा है, यह स्पष्ट रूप से दिखा रहा है कि मानसिक बीमारी को एक वैश्विक मामले के रूप में मान्यता दी जानी चाहिए । उदाहरण के लिए, एक अध्ययन में जिसमें 8 देशों के 8000 कर्मचारियों से अवसाद एकत्रित आंकड़ों पर ध्यान केन्द्रित किया जिसमें विभिन्न संस्कृतियों और आर्थिक विकास के स्तर फैले हुए हैं । इन आंकड़ों का हमारे विश्लेषण से पता चला कि अवसाद के परिणामस्वरूप^[12] कार्यस्थल में उपस्थिति और अनुपस्थिति के कारण देश के सकल घरेलू उत्पाद का 0.1% और 4.9% के बीच नुकसान हुआ । ये निष्कर्ष पूरे देश और संस्कृतियों में कार्यस्थल में मानसिक बीमारी के भारी प्रभाव को, दोनों संपूर्ण मौद्रिक रूप में और किसी देश के समय

आर्थिक उत्पादन के अनुपात के संबंध को प्रदर्शित करते हैं । देश के आर्थिक विकास या संस्कृति के स्तर पर ध्यान दिये बिना, मानसिक बीमारी स्पष्ट रूप से उचित ध्यान देने योग्य एक मामला है ।

प्रभावी और किफायती कार्यस्थल हस्तक्षेप उपलब्ध हैं

कलंक को कम करने और मानसिक स्वास्थ्य और उत्पादकता को फायदेमंद तरीके से सुधारने के लिए कार्यस्थल के हस्तक्षेप की प्रभावशीलता के बढ़ते प्रमाण हैं । एक ताजा साहित्य समीक्षा कार्यस्थल में कलंक विरोधी हस्तक्षेपों की प्रभावशीलता का समर्थन करती है, विशेषकर ज्ञान और सहायक व्यवहार^[13] में सुधार के संबंध में । एक दूसरी समीक्षा में ये प्रमाण मिलता है कि मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के निवारण और उपचार पर ध्यान देने वाले कार्यस्थल हस्तक्षेप लागत प्रभावी^[14] हो सकते हैं । यहाँ तक कि जब स्क्रीनिंग और उपचार की लागत नियोक्ता द्वारा वहन की जाती है, उपचार और रोकथाम के हस्तक्षेप अभी भी नियोक्ता के परिप्रेक्ष्य में, साथ ही पूरे समाज के लिए^[15,16] लागत किफायती होती हैं ।

मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं से जुड़े उच्च प्रसार और महत्वपूर्ण आर्थिक परिणामों को प्राथमिकता देते हुए नियोक्ताओं को अपने कर्मचारियों के समर्थन में सक्रिय होना चाहिए । वास्तव में, तात्कालिक बचत हो देखते हुए कि जिसे अच्छी तरह से लागू समर्थन कार्यक्रम में पालन किया जाएगा, नियोक्ताओं को सक्रिय होना चाहिए । कई प्रकार के टूलकिट्स को तैयार किया गया है, जो कार्यस्थल वातावरण में कार्यान्वित होने में सक्षम हैं और मदद कर सकते हैं । प्रमाणों से स्पष्ट पता चता है कि सकारात्मक कार्यस्थल संस्कृति और प्रबंधक हैं जो मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के कर्मचारियों का सक्रिय रूप से समर्थन करते हैं, वे अधिक खुलेपन और मानसिक स्वास्थ्य के मामलों के प्रति जागरूकता, और बदले लें अधिक उत्पादक कार्यबल^[17] के साथ संबंधित हैं । अक्सर एक बहुमुखी दृष्टिकोण की, मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने और जिन कर्मचारियों को इसकी आवश्यकता है, को सहायता प्रदान करने के अलावा जागरूकता निर्माण और कलंक को कम करने की प्रतिबद्धता की आवश्यकता होगी । यह प्रतिबद्धता किसी कंपनी या संगठन के शीर्ष से मिलने की आवश्यकता है, उन्हें कर्मचारियों, प्रबंधकों और अन्य उचित अधिकारीगणों को समर्थन प्रदान करने वाली नीतियों और प्रक्रियाओं में निवेश करने और लागू करने की आवश्यकता है ।

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, Zoppi 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.

Sara Evans-Lacko, 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

Martin Knapp, m.knapp@lse.ac.uk

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

मैत्रीपूर्ण कार्य स्थल में मानसिक स्वास्थ्य कैसा लगता है ?

US Department of Health and Human Services, SAMHSA

<http://www.greatrivers211.org/app/files/public/4527/GR211-Change-direction-mental-health-friendly-workplace.pdf>

ऐसे व्यवसाय जो अपने कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और भलाई सहित उनके स्वास्थ्य के महत्त्व को मानते हैं, उनकी विशिष्ट कार्यप्रणाली और नीतियां होती हैं । ऐसी कंपनियां छोटी, मध्यम या बड़ी हो सकती हैं । संयुक्त राज्य अमेरिका में बड़े निगमों के बीच उत्कृष्ट उदाहरण हैं, हालांकि केवल कुछ कर्मचारियों के साथ वाले व्यवसायों ने भी मानसिक स्वास्थ्य-अनुकूल होने के लिए सार्थक और प्रगतिशील तरीके अपनाये हैं । नीचे विशिष्ट कार्यप्रणालियां और नीतियां हैं जो मानसिक स्वास्थ्य – मैत्रीपूर्ण कार्यस्थल के लक्षण बताती हैं, जिनमें से बहुत सी बड़े और छोटे संगठनों में पाई जाती हैं ।

मानसिक स्वास्थ्य – मैत्रीपूर्ण कार्यस्थल

- सभी नौकरी योग्य आवेदकों का स्वागत, विविधता का मूल्यांकन करता है ।
- स्वास्थ्य देखभाल को शामिल करता है जो मानसिक बीमारियों को शारीरिक बीमारियों के समान अत्यावश्यकता के साथ व्यवहार करती है ।
- ऐसे कार्यक्रम और कार्यप्रणालियां हैं जो कर्मचारियों के स्वास्थ्य लाभ और/या जीवन संतुलन को बढ़ावा या समर्थन करते हैं ।
- मानसिक स्वास्थ्य कार्यस्थल के मामलों में प्रबंधकों और महत्त्वपूर्ण पर्यवेक्षकों के लिए प्रशिक्षण प्रदान करता है जिसमें प्रदर्शन समस्याओं की पहचान शामिल होती है जो कि श्रमिक आपदा और निर्दिष्ट करने और मूल्यांकन की संभावित आवश्यकता का संकेत दे सकते हैं ।
- कर्मचारी स्वास्थ्य सूचना की गोपनीयता की सुरक्षा करता है ।
- प्रबंधकों और कर्मचारियों की सहायता के लिए एक कर्मचारी सहायता कार्यक्रम या अन्य उपयुक्त रैफरल संसाधन प्रदान करता है ।
- काम पर लौटने की योजना सहित उन कर्मचारियों का समर्थन करता है जो इलाज चाहते हैं या जिन्हें अस्पताल में भर्ती होना है और विकलांगता छुट्टी चाहते हैं ।
- एक कॉरपोरेट प्राथमिकता के रूप में “*सम्मान के साथ बाहर निकलें*” सुनिश्चित करता है, क्या यह किसी कर्मचारी के लिए आवश्यक हो जाना चाहिए कि वह ।
- समान रोजगार अवसर, विकलांगता अधिनियम के तहत स्वास्थ्य और कल्याण कार्यक्रमों की अमेरिकियों की उचित आवास नीति, और ऐसे सभी विषयों के बारे में जो कलंक-विरोधी हों, कार्यस्थल में भेदभाव विरोधी वातावरण को बढ़ावा देने के बारी में सभी कर्मचारियों को संचार प्रदान करता है ।

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य को मेड-इन-कनाडा समाधानों के साथ सुप्रसिद्ध बनाना

Louise Bradley and Jeffrey Moat

इस सप्ताह, अकेले कनाडा में 5,00,000 लोग मानसिक स्वास्थ्य समस्या या बीमारी के कारण काम से चूकेंगे। दुख की बात है कि यही पिछले सप्ताह सच था और अगले सप्ताह में कोई फर्क नहीं होगा।

यहाँ तक कि अधिक परेशानी की बात है कि उस संख्या में उन कर्मचारियों को शामिल नहीं किया गया जो माइग्रेन या पीठ के निचले हिस्से की बीमारी का उल्लेख कर रहे थे क्योंकि वे अपनी चिंता और अवसाद के बारे में बात करने में असहज महसूस करते हैं। ये श्रमिक कलंक के कारण चुप रहते हैं जिससे उन्हें डर लगता है कि वे अपनी प्रतिष्ठा, सहयोगियों के बीच सम्मान या यहां तक कि नौकरी खो सकते हैं।

शुक्र है, इस गंभीर सामाजिक चिंता से निपटने के लिये प्रयास जारी है। वास्तव में, जब मानसिक स्वास्थ्य पर ध्यान देने की बात आती है तो कनाडा जल्दी ही एक वैश्विक मार्ग दर्शक के रूप में प्रतिष्ठा को प्राप्त कर रहा है।

बढ़ते हुए कनाडाई संगठन अपने श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए एक अव्यक्त वचन का सम्मान कर रहे हैं, चाहे यह शारीरिक हो या मानसिक। अंततः, एक मानसिक रूप से स्वस्थ कार्यबल एक अमीर राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था में बदलता है – कोई फर्क नहीं पड़ता कि आप कहाँ रहते हैं।

कनाडा में 60 प्रतिशत वयस्क काम पर अपने दो-तिहाई घंटे लगाते हैं। इस प्रकार, काम पर मानसिक स्वास्थ्य पर चर्चा करना हमारे दैनिक सामाजिक संबंधों को दिल में स्पष्ट रूप उतारता है।

मानसिक स्वास्थ्य को एक व्यापक व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा योजना में लागू करने से उन कर्मचारियों को लाभ नहीं होता है जो एक निदान योग्य मानसिक बीमारी के साथ जीवन व्यतीत कर सकते हैं। हम में से हर एक सबसे ज्यादा उत्पादक है जब हमारा मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य अनुकूल होता है। विचार करें कि एक व्यक्ति उत्कृष्ट शारीरिक रूप से स्वस्थ हो सकता है जबकि मधुमेह का सफलतापूर्वक प्रबंध हो रहा हो।

इसी प्रकार, एक चिंता विकार से ग्रसित व्यक्ति उपयुक्त उपचार और समर्थन के साथ सफल हो सकता है – जिसमें एक ऐसे वातावरण में रोजगार को पूरा करना शामिल हो सकता है जहाँ मानसिक स्वास्थ्य समर्थित है।

हालांकि, कार्यस्थल केवल मानसिक स्वास्थ्य और हितों को व्यापक प्राथमिकताओं में एकीकृत करने में सफल होगा यदि नियोक्ता और कर्मचारी दोनों में समान प्रतिबद्धता हो।

यथार्थ क्रियाएं हैं जो एक वास्विकता की ओर बढ़ने के लिये पक्षों द्वारा उठाई जा सकती हैं जहां काम पर मानसिक स्वास्थ्य पर चर्चा करते हुए भौतिक सुरक्षा प्राथमिकता के रूप में सामान्य हो जाती है।

विश्वभर के नियोक्ता कार्यस्थल में मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए कनाडा के राष्ट्रीय मानकों में बदल रहे हैं । कनाडा के मानसिक स्वास्थ्य आयोग (एमएचसीसी) ने एक अंतर्राष्ट्रीय पहल, स्वैच्छिक दिशानिर्देशों, उपकरण और संसाधनों के इस सेट को पुनर्जीवित किया है कि कैसे नियोक्ता उनके कर्मचारियों के मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य की सुरक्षा का दृष्टिकोण रखते हैं ।

कनाडा के 35,000 अद्वितीय डाउनलोड्स समाधान और दुनिया भर में बढ़ती रूचि के साथ सिर्फ एक प्रमुख क्रांति का नेतृत्व कर सकते हैं ।

यह एक नया विचार नहीं है कि लोग अच्छा प्रदर्शन नहीं करते हैं यदि उनके साथ अनुचित व्यवहार किया जा रहा है, धमकाया जा रहा है, काम का अधिक बोझ डाला जाता है, कम आंका जाता है या खराब तरीके से प्रबंधित किया जाता है । लेकिन इन कारकों को मानसिक स्वास्थ्य संबंधी खतरों के रूप में पहचानने के लिए उन पर चर्चा करने की जिम्मेदारी को स्वीकार करना होगा ।

कनाडा में 5,000 नियोक्तों का इप्सस रीड का सर्वेक्षण एक दमदार कहानी कहता है । अवसाद ग्रसित कर्मचारी हर साल पांच दिनों का अवकाश करते हैं यदि वे मानकों को लागू करने वाले संगठन के लिए काम करते हैं । यह महत्वपूर्ण है क्यों कि अकेले कनाडा में मानसिक समस्याएं और बीमारियों में विकलांगता के एक तिहाई से अधिक विकलांग और दो तिहाई अपंगता के दावे का कारण है

समय के साथ, काम पर मानसिक स्वास्थ्य के प्रति प्रतिबद्धता और इस महत्वपूर्ण मामले के समर्थन में कार्यवाही करने से कनाडाई अर्थव्यवस्था की लागत मानसिक बीमारी के कारण 50 अरब डॉलर कम हो जाएगी । यह प्रतिबद्धता कलंक में निहित हानिकारक दृष्टिकोण और व्यवहार में चिन्हित करने से शुरू हुई । यही वह जगह है जहां व्यावहारिक कार्यस्थल कार्यक्रम जैसे “*आज मैं नहीं आता*” हैं ।

मानसिक स्वास्थ्य के लिए साझेदार का हस्ताक्षर अभियान *आज मैं खुद नहीं* एक साक्ष्य सूचित पहल है जो कर्मचारियों के साथ मिलकर कलंक का सामना करता है और कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य का समर्थन करता है और उनके स्वयं और उनके सहयोगियों के मानसिक कल्याण के समर्थन के लिए सक्षम बनाता है । 2013 में इसके प्रारंभ होने के बाद से, 450 से अधिक सभी आकारों और क्षेत्रों की कंपनियां और संगठन 3,50,000 से अधिक कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व करते हुए इस बदलते हालात कार्यक्रम में हिस्सा लिया ।

आज मैं खुद नहीं का लक्ष्य डराने वाले विषय को सुलझाकर मानसिक स्वास्थ्य के बारे में बातचीत को सामान्य करना है । इस अवधारणा के आधार पर कि यदि हम “*एक गेम*” पर नहीं हैं या हम सामान्य चीजों के विपरीत महसूस कर रहे तो आमतौर पर हमें हमारी भावनाओं को दबाने के लिए कहा जाता है, *आज मैं स्वयं नहीं* पुष्टि करता है कि अच्छे मानसिक स्वास्थ्य में इन भावनाओं को स्वीकार करना और हमारे मानसिक स्वास्थ्य का समर्थन करने के लिए कार्यवाई करना जैसा कि हम शारीरिक कल्याण के लिए करते हैं, स्वीकार करना शामिल है ।

यह देखते हुए कि केवल 23 प्रतिशत कर्मचारी अपने नियोक्ता से मानसिक स्वास्थ्य चिंता के बारे में बात करेंगे, यह स्पष्ट है कि हम सभी को अपनी भूमिका अदा करने की जरूरत है । संगठन सभी स्तरों पर लोगों को, वरिष्ठ अधिकारियों से लेकर लोगों के प्रबंधकों, कर्मचारियों तक उन्हें कार्यवाई करने और

सुरक्षित और सहायक काम संस्कृतियों को बढ़ावा देने के लिए नियुक्त कर सकते हैं और सशक्त बनाना चाहिए ।

इस तरह के कार्य हैं जिन्हें हर कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण के बारे में जान सकता है । जैसे कि हम दिल का दौरा रोकने के लिए कदम उठा सकते हैं, कर्मचारी मानसिक स्वास्थ्य समस्या के आसार और लक्षणों को समझने और कैसे रोकथाम में शामिल हों, का प्रयास कर सकते हैं । यह समझना उतना ही महत्वपूर्ण है कि हमारी चिंताओं के बारे में कैसे बात करें यदि हमें लगता है कि हमें समर्थन की आवश्यकता है। कर्मचारी और परिवार सहायता कार्यक्रम से परिचित होने के बाद नियोक्ता मानसिक स्वास्थ्य के बारे में वार्तालाप को विकसित करने की कोशिश कर सकते हैं, ऐसे कई तरीके हैं जिनसे कर्मचारी पूरी सक्रियता से अपने मानसिक कल्याण का ध्यान रख सकते हैं ।

किसी भी संगठन में गरिमा की संस्कृति, सम्मान और समावेश को प्रोत्साहन देना प्रत्येक व्यक्ति की जिम्मेदारी है । वास्तव में एमएचसीसी ने 13 कारकों की पहचान की है जो श्रमिकों के मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्रभावित करते हैं । इनमें से तीन विशेष रूप से यह सुनिश्चित करने से संबंध रखते हैं कि वे अपने केरियर के मालिक हैं

मानसिक स्वास्थ्य के क्षेत्र में काम करने वाले दो अनुभवी अधिकारियों के रूप में हमारा यह मानना है नेताओं को जो समर्थन की संस्कृति बनाने के इच्छुक हैं, जो दोनों शब्दों और उदाहरणों से आगे बढ़ते हैं, को शामिल करके कर्मचारियों को इन प्रयासों में समर्थन दिया जाना चाहिए ।

काम पर मनोवैज्ञानिक सुरक्षा कभी भी एक पूरा काम नहीं है । कोई समापन रेखा नहीं है । जिस तरह हम हमारे अपने मानसिक कल्याण का, जिसकी हम हर दिन बढ़ने और सुरक्षा करने का प्रयास करना चाहिए, काम पर मानसिक स्वास्थ्य एक सतत प्रतिबद्धता है ।

एक संगठन की संस्कृति में मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण का निर्माण एक बदलाव है जिसमें धैर्य और समर्पण की जरूरत है और नेताओं के स्पष्ट और असंदिग्ध समर्थन के लिए हम इस पर ज्यादा दबाव नहीं डाल सकते ।

यदि लोग एक संगठन के सबसे मूल्यवान संसाधन हैं, तो उनके मानसिक कल्याण को सबसे महत्वपूर्ण माना जाना चाहिए ।

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

Jeffrey Moat, JMOAT@partnersformh.ca
President, Partners for Mental Health

दस लाख डॉलर का विषय जिसे अमेरिकी व्यवसाय निर्धारित कर सकते हैं ।

कार्यस्थल मानसिक स्वास्थ्य के लिए भागीदारी

सही दिशा पहल में केस स्टडी

प्रत्येक वर्ष, अवसाद अनुमान के तौर पर 10 व्यस्क लोगों मेंⁱ से एक को प्रभावित करता है ।ⁱ यह बढ़ती, वैश्विक समस्या सीधे तौर पर अर्थव्यवस्था को प्रभावित करती है, क्योंकि अवसाद आमतौर पर लोगों की महत्वपूर्ण कमाई/कार्यकाल के दौरान प्रकट होती है, जिसके परिणामस्वरूप संयुक्त राज्य अमेरिकाⁱⁱ पर 210.5 मिलियन डॉलर का आर्थिक प्रभाव पड़ता है। इस तथ्य के बावजूद कि अवसाद बहुत ही इलाज योग्य स्थिति है, अवसाद के आधे से ज्यादा लोग, यहाँ तक कि उच्च आय वाले देशों में भीⁱⁱⁱ, इलाज नहीं करवाते हैं । कार्यस्थल में सक्रिय रूप से अवसाद पर ध्यान देते हुए, नियोक्ता लागत को कम कर सकेंगे और, महत्वपूर्ण रूप से भी, एक स्वस्थ कर्मचारी आधार का समर्थन करें ।

कार्यस्थल में अवसाद

कार्यस्थल में अवसाद का प्रभाव दो तरीकों से प्रकट होता है :

- 1) वर्तमान उपस्थिति, जिसमें एक कर्मचारी काम पर तो है, लेकिन व्यस्त या उत्पादक नहीं है और
- 2) अनुपस्थिति, जो किसी कर्मचारी का कार्य के दिनों से दूर रहने को संदर्भित करता है । अनुसंधान में पाया गया कि अवसाद के उपचार से अनुपस्थिति और/ या उपस्थितिवाद^{iv,v,vi} में 40-60 प्रतिशत की कमी होती है । इस वजह से, नियोक्ताओं को अवसाद के संकेतों की पहचान करने के लिए सही तरीके से प्रशिक्षित किया जाना चाहिए और इस पर पूर्वनिर्णयपूर्वक चर्चा करनी चाहिए ।

अवसाद का अनुभव कैसा लगता है	यह सहकर्मियों को कैसा लगता है
उदासी की गहरी भावनाएं	टीम से वापसी, खुद को अलग करता है
काम या सामाजिक गतिविधियों में दिलचस्पी का लोप	उदासीनता
एकाग्रता में कठिनाई, नीरस विचार	चीजों को टालना, समय सीमाओं की चूक, दुर्घटनाएं
भुलक्कड़पन और याद रखने में कठिनाई	“अस्त-व्यस्त” या अनुपस्थित दिखना
मुसीबत वाले निर्णय	विलंब, अनिर्णायकता, धीमी उत्पादकता
सोने में कठिनाई, या बहुत अधिक सोना	देर से काम करना, दोपहर बाद थकान, दुर्घटनाएं
Feelings of worthlessness or inappropriate guilt अनुपयोग्यता की भावना या अनुचित अपराध बोध	Unsure of abilities, lack of confidence योग्यताओं में अनिश्चिता, विश्वास की कमी
Energy loss or increased fatigue ऊर्जा हानि या थकान में वृद्धि	Low motivation, detached कम प्रेरणा, अलग थलग
Irritability, anger or tearfulness चिड़चिड़ापन, क्रोध या आंसू भर आना	Inappropriate reactions, strained relationships अनुचित प्रतिक्रियाएं, तनावपूर्ण संबंध
Weight or appetite changes वजन या भूख में परिवर्तन	Change in appearance रूप रंग में बदलाव

अवसाद के लक्षण लोगों को सामाजिक, व्यावसायिक और जीवन के अन्य महत्वपूर्ण क्षेत्रों में महत्वपूर्ण संकट या हानि पैदा करने के लिए जाने जाते हैं । हालांकि बहुत से लोग अपने काम को खोने सहित संभावित नतीजों के कलंक की वजह से उपचार की तलाश को सहज महसूस नहीं कर सकते हैं^{vii} । वास्तव में विश्व स्वास्थ्य संगठन ने मार्च 2017 में घोषणा की कि 2005^{viii} के बाद अवसाद की दर 18 प्रतिशत से अधिक बढ़ गई है, लेकिन कलंक (Stigma) के आम डर के साथ मिलकर मानसिक स्वास्थ्य के लिए समर्थन की कमी का अर्थ होता है कि बहुत से लोग उपचार नहीं करवाते जिसकी कि उन्हें स्वस्थ और उत्पादक जीवन जीने की आवश्यकता है ।

2014 में, वर्क ऑडिट में अवसाद के प्रभाव (IDeA) ने अवसाद के संज्ञानात्मक लक्षणों, काम करने की क्षमता पर अवसाद का प्रभाव, नियोक्ता द्वारा अवसाद के परिणामस्वरूप परोक्ष लक्षणों का पता लगाने, बिना प्रशिक्षण की आवश्यकताओं और अवसाद के साथ जुड़े कलंक की उपस्थिति की सार्वजनिक समझ को सुरक्षित करने की मांग की । आईडीईए के एक सर्वे में चौकाने वाला तथ्य सामने आया कि सर्वेक्षण किये गये 58 प्रतिशत अवसाद का निदान किये गये कर्मचारियों ने संकेत दिया कि उन्होंने उनकी बीमारी^{ix} के बारे में उनके नियोक्ता को नहीं बताया । कई बार, नियोक्ताओं के बीच प्रशिक्षण या समर्थन की कमी के कारण कर्मचारियों में समर्थन के लिए सीमित विकल्प रह जाते हैं । यही कारण है कि एक ऐसे प्रयास की आवश्यकता है कि जो अवसाद के बारे में खुली चर्चा शुरू करे और सहायता प्राप्त करने के लिए लोगों को प्रोत्साहित करे ।



सही दिशा पहल

व्यक्तियों और व्यवसायों पर अवसाद के महत्वपूर्ण प्रभाव का सामना करने में मदद करने के लिए, कार्यस्थल मानसिक स्वास्थ्य साझेदारी (अमेरिकन मनोचिकित्सीय एसोसियेशन फाउंडेशन और नियोक्ता स्वास्थ्य, ओहियो में स्थित एक राष्ट्रीय नियोक्ता गठबंधन का एक कार्यक्रम) ने, (1) कार्यस्थल में अवसाद और उत्पादकता पर इसके प्रभाव के बारे में जागरूकता फैलाने, (2) लक्षणों की शुरुआती पहचान को प्रोत्साहित करना, और (3) मानसिक बीमारी के आसपास के कलंक को कम करने के लिए, *सही दिशा*, एक अपनी तरह की पहली एक निःशुल्क पहल की है ।

सही दिशा के हिस्से के रूप में, नियोक्ताओं द्वारा कर्मचारियों के बीच जागरूकता और सहायता प्राप्त व्यवहार में वृद्धि करने के लिए उपकरणों के एक अनुकूलित ढांचे तक पहुँच प्रदान की जाती है । इन उपकरणों में निम्नलिखित सामग्री शामिल हैं :

- धीरे धीरे कार्यान्वयन योजना जिसमें व्यवसाय की आवश्यकताओं और अवसाद और मानसिक स्वास्थ्य के महत्व पर ध्यान केन्द्रित करने के लिए वरिष्ठ नेताओं को शिक्षित करने के प्रस्तुतिकरण शामिल हैं ।
- कर्मचारी जागरूकता बढ़ाने के लिए शैक्षिक सामग्री और सूचना और मानसिक स्वास्थ्य के बारे में बातचीत शुरू करने के लिए सहायता ।

- अनुकूल और आकर्षक प्रचारक संसाधन जैसे कि पोस्टर, इंटरनेट कॉपी, पावरपॉइंट टेम्पलेट्स और एक कर्मचारी वेबसाइट जो पहल के माध्यम से उपलब्ध संसाधनों पर प्रकाश डालती हो ।

पहल से कर्मचारियों को बेहतर प्रदर्शन, उत्पादकता और कार्य संतुष्टि के माध्यम से स्वस्थ होने में मदद मिलती है और नियोक्ताओं को अपने कार्यबल में से विकलांगता घटाने और महत्वपूर्ण कर्मचारियों की अधिक संख्या मिलती है ।

सही दिशा में एक कदम उठाकर क्या हासिल किया जा सकता है

पहल की स्थापना के बाद लगभग 4,000 नियोक्ताओं द्वारा सही दिशा निर्देश लाइब्रेरी का उपयोग किया गया, जिसके परिणामस्वरूप कर्मचारी सहायता कार्यक्रमों (ईएपी) और मानसिक स्वास्थ्य उपचार के माध्यम से अवसाद के बारे में बढ़ती हुई जागरूकता और समर्थन के बारे में बढ़ते हुए कार्य में वृद्धि हुई। उदाहरण के लिए, 2013 में, केंट स्टेट यूनिवर्सिटी (केएसयू), केंट, ओहियो में स्थित

एक सार्वजनिक अनुसंधान विश्वविद्यालय और 6,000 से अधिक कार्यरत शैक्षिक और प्रशासनिक कर्मचारियों ने सही दिशा सहित अपने पांच साल के रणनीतिक कर्मचारी स्वास्थ्य प्रोग्राम को शुरू किया । केएसयू ने अपने कर्मचारी सहायता कार्यक्रम (ईएपी), प्रभावी समाधानों के साथ मिलकर सही दिशा में बराबर करने के लिए काम किया ।

400 प्रबंधकों और कर्मचारियों को सभी परिसरों में पहुँचाई गई 36 शिक्षा और प्रशिक्षण सत्र प्रदान करने के लिए प्रभाव समाधान ।

10 सार्वजनिक नामांकन मेलों में सही दिशा पहल और प्रभाव समाधान 800 लोगों की सेवा कर रहा है और एक कर्मचारी प्रशंसा कार्यक्रम में 1600 कर्मचारियों ने भाग लिया ।

मासिक प्रबंधन नवीनीकरण, स्वास्थ्य न्यूजलेटर लेख और मासिक कल्याण ई मेल सहित संचार जिसमें सही दिशा और प्रभाव समाधान छाप शामिल है ।

U.S. Facts and Figures

यू.एस. तथ्य और आंकड़े

- Researchers have found that absence, disability, and lost productivity as a result of depression cost employers **more than four times** the cost of employee medical treatment.^x
- शोधकर्ताओं ने पाया कि अवसाद लागत नियोक्तों को अनुपस्थिति, विकलांगता और उत्पादकता में कमी के कारण कर्मचारियों की चिकित्सा उपचार लागत^x का चार गुना अधिक है ।
- Depression is estimated to cause 400 million lost workdays each year.^{xi}
- प्रत्येक वर्ष^{xi} अवसाद के कारण 400 मिलियन कार्यदिवसों के नुकसान का अनुमान है ।
- Up to 80 percent of those treated for depression show an improvement in their symptoms,
- 80 प्रतिशत तक वो जिनका अवसाद का इलाज किया जाता है उनके लक्षणों में सुधार दिखता है ।
- usually within four to six weeks of beginning medication, psychotherapy, support groups or a combination of these approaches.^{xii}
- आमतौर पर दवा, मनोचिकित्सा, समर्थन समूहों या इन दृष्टिकोणों^{xiii} का एक संगठन चार से छः सप्ताह के भीतर शुरू होता है ।
- Nearly **86 percent** of employees treated for depression with antidepressants **report improved work performance**.^{xiii}
- अवसाद विरोधी रिपोर्ट के कर्मचारियों का अवसाद का इलाज किये जाने के बाद लगभग 86 प्रतिशत कर्मचारियों ने काम का बेहतर प्रदर्शन किया

कर्मचारियों के हितों को सुरक्षा से परे रखना, इन प्रयास परिणामों में शामिल हैं :

ईएपी उपयोग की दरों में 32 प्रतिशत की अब तब सर्वाधिक वृद्धि ।

2015 तक उनके प्राथमिक दावे के रूप में केएसयू ईएपी में बुलाये गए मानसिक स्वास्थ्य ग्रसित लोगों की संख्या में 15 से 24 प्रतिशत की वृद्धि ।

2015 तक मानसिक स्वास्थ्य जानकारी के लिए वेब 10 प्रतिशत वृद्धि हुई ।

अवसाद संबंधित घटनाओं के लिए आपातकालीन कक्ष उपयोग और अस्पताल के प्रवेश में एक महत्वपूर्ण कमी ।

अवसाद ग्रसित कर्मचारियों के लिए स्वास्थ्य संबंधित खर्च में प्रति वर्ष प्रति सदस्य एक महत्वपूर्ण बचत ।

मधुमेह से लेकर धूम्रपान तक, सालों के लिए नियोक्ताओं ने मजबूत कल्याण प्रस्ताव विकसित और संशोधित किया जो प्रभाव डालता है । सूचना और संसाधनों को शामिल करना जैसे कि सही दिशा के माध्यम से उपलब्ध है, मौजूदा कर्मचारी सहायता कार्यक्रमों – मानसिक स्वास्थ्य में व्यक्तिगत कल्याण के एक महत्वपूर्ण हिस्से के रूप में लागू करता है ।

सही दिशा पहल पर अधिक जानकारी के लिए कृपया RightDirectionforMe.com पर विजिट करें । *सही दिशा* कार्यस्थल मानसिक स्वास्थ्य का एक भागीदारी प्रयास है जो अमेरिकी मनोचिकित्सीय संघ फाउंडेशन और नियोक्ता स्वास्थ्य गठबंधन इनकोरपोरेट का कार्यक्रम है और टेकेडा फार्मास्यूटिकल्स इनकोरपोरेट (TPUSA) और लुंडबेक यू.एस. द्वारा समर्थित है ।

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-DR-FRR3-2014.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.

नियोक्ताओं को कार्यस्थल में मानसिक बीमारी के बारे में क्यों बात करनी चाहिए

Joseph Rauch

कार्यस्थल मानसिक स्वास्थ्य और बीमारी पर चर्चा करने का सबसे महत्वपूर्ण वातावरण है, फिर भी यह अंतिम स्थान है जहां हम इसके बारे में सुनने की उम्मीद करते हैं ।

कर्मचारी इस बारे में सह-कर्मियों और मालिकों के साथ चर्चा करने से डरते हैं । वे अपनी नौकरी खोने, संबंधों को नुकसान या नियोक्ता द्वारा बीमारियों के बारे में सीखने और उनकी पहचान किये जाने के जोखिम को नहीं उठाना चाहते । मानसिक बीमारी का कलंक उन्हें चुप रखता है ।

नियोक्ताओं के पास कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य के बारे में डर के इस वातावरण को बदलने का अवसर है । यद्यपि वे शायद ही कभी करते हैं । लगभग 85 प्रतिशत कर्मचारियों की मानसिक स्वास्थ्य स्थिति का निदान या उपचार नहीं किया जाता है ।

उनके पास कदम उठाने के लिए काफी प्रेरणा है । मानसिक स्वास्थ्य स्थिति से नियोक्ताओं को 100 बिलियन डॉलर से अधिक और प्रत्येक वर्ष 217 मिलियन कार्यदिवस का नुकसान होता है । कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य पर ध्यान देते हुए और श्रमिकों के लिए मानसिक स्वास्थ्य देखभाल पर निवेश करने नियोक्ता उत्पादकता और कर्मचारी के बने रहने को बढ़ा सकते हैं ।

हालांकि, समस्या कार्यस्थल को बेहतर बनाने से परे है । यहां कुछ और कारण दिये हैं कि क्यों मानसिक स्वास्थ्य उपचार में निवेश करने और कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य पर चर्चा करने से हम सभी (और हमारे जीवन के सभी हिस्सों में) लाभान्वित होंगे ।

लोगों को ज्यादा खुश, आत्मविश्वासी और अधिक उत्पादक बनाने में मदद करना

मान लो कि एक ऐसा कर्मचारी है जिसका आकस्मिक पेनिक डिसऑर्डर का निदान किया गया है और काम के दौरान आतंक हमलों से ग्रसित है । कभी कभी बैठक के बाद पूरा पसीने से भीग जाता है ।

ऐसे वातावरण में जहां वह आतंकी विकार के बारे में बात करना सहज महसूस नहीं करता, तब स्थिति और भी खराब हो सकती है । वह इलाज नहीं करा सकता, जिसके कारण उसके प्रदर्शन में तेजी से कमी आने लगती है । उसके सुपरवाइजर्स उसको प्रताड़ित कर सकते हैं

ऐसे कार्यस्थल में जहां उसने यह महसूस किया कि वह इस मामले में अपने बॉस से बात कर सकता है, स्थिति किसी भी ओर मोड़ ले सकती है । बॉस ऑफिस में पेनिक डिसऑर्डर से निपटने के तरीके सुझा सकता है । वे मिलकर एक ऐसी योजना बनाने पर विचार कर सकते हैं जो कर्मचारी को अपने प्रदर्शन

को सुधारने और कंपनी के लिए और अधिक मूल्यवान बनने के लिए इजाजत दे सके । ये परिणाम उसके समग्र सुख और आत्मविश्वास को सुधारेंगे ।

मानसिक बीमारी के कलंक को समाप्त करना

कल्पना की कीजिए कि एक महिला जो अवसाद से ग्रसित है । देर रात को वह एक चिकित्सक के साथ वीडियो बातचीत करती है जो उसे कहती है कि अवसाद एक शर्मिदा होने वाली बात नहीं है । वह बहुत ही भाग्यशाली है कि उसके परिवार के सदस्य, दोस्त या एक रोमांटिक साथी है जो उसकी इस कलंक से लड़ने में मदद करते हैं । वे उसके अवसाद को स्वीकार करते हैं ।

फिर वह सुबह में काम करने चली जाती है । कोई भी मानसिक बीमारी के बारे में बात नहीं करता । ऐसा लगता है जैसे कि यह अस्तित्व में है ही नहीं ।

वह इसके बारे में यदा कदा अवसरों पर ही सुनती है, बातचीत सकारात्मक नहीं होती । उसके सहकर्मियों के पास संवेदनशील होने के लिए पर्याप्त शिक्षा की कमी है । वे मानसिक बीमारी का उपयोग आलसी होने या विशेष इलाज प्राप्त करने के लिए बहाना बनाने वाले लोगों पर आरोप लगाते हैं ।

वह अपने चिकित्सक और प्रियजनों पर विश्वास करना चाहती है जब वे यह कहते हैं कि उसकी मानसिक बीमारी एक कमजोरी नहीं है । हालांकि, यह मुश्किल है जब कोई भी काम पर आगे नहीं आ रहा । किसी भी व्यक्ति के साथ वह अपना अधिकांश समय व्यतीत नहीं करती जो उसे बताते हैं कि उसके साथ कुछ भी गलत नहीं है यह अवसाद ठीक है ।

जब लोग अपने मानसिक स्वास्थ्य के मामलों को एक सकारात्मक तरीके से देखना चाहते हैं, तो उन्हें अपने जीवन के सभी हिस्सों में प्रोत्साहन और स्वीकृति की आवश्यकता होती है । एक वातावरण में असंगतियां या सकारात्मक बयानों की अनुपस्थिति मानसिक बीमारी के कलंक से लड़ने को कठिन बना सकती है ।

स्वीकृति की संस्कृति बनाना

अब आदर्श परिदृश्य की कल्पना करें : नियोक्ता कर्मचारियों से अपने मानसिक स्वास्थ्य के मामलों का खुलासा करते हैं, मानसिक स्वास्थ्य पर प्रस्तुति देते हैं और जब उन्हें ऐसा लगता है तो लोगों को मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों पर चर्चा करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं ।

फिलेन्थ्रोपिस्ट एडम शॉ ने अपने कार्यस्थल में अपने बाध्यकारी विकार जुनूनों के बारे में खुलासा कर और कर्मचारियों के साथ चर्चा कर इस वातावरण को पैदा किया । उन्होंने एक पुस्तक, “*पुलिंग द टिगर : ओसीडी, एंजाइटी, पैनिक अटैक्स एण्ड रिलेटेड डिप्रेशन : द डेफिनेट सरवाइवल एण्ड रिकवरी अप्रोच*” नाम की पुस्तक सहयोग से लिखी ।

शॉ अपने कर्मचारियों को अपने मानसिक स्वास्थ्य के मामलों के बारे में खुलासा करने या कम से कम “विचित्र आकस्मिक घटनाओं” को साझा करने जो उन्हें अद्वितीय बनाती हैं, के लिए प्रोत्साहित करता है । लक्ष्य यह है कि नियोक्ता मानसिक स्वास्थ्य पर चर्चा करना और मानसिक बीमारी को “सामान्य मानव स्थिति” के रूप में देखने में मदद करने के दायित्व को मानें ।

कार्यस्थल मानसिक स्वास्थ्य सलाहकार नैसी स्पैंगलर के अनुसार शॉ के जैसी प्रथाएँ स्वीकारता की संस्कृति पैदा करती हैं जो हर किसी को लाभ देती हैं ।

स्पैंगलर ने प्रस्तुतियों की सुविधा प्रदान की जहाँ नियोक्ताओं ने मानसिक बीमारी के अपने अनुभवों के बारे में बात की ।

स्पैंगलर ने कहा, “लोगों को पता नहीं था कि उनके प्रबंधक ने संघर्ष किया और इलाज कराया” ।

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य और बीमारी पर ध्यान देने के दो महीने बाद, उन्होंने देखा कि मनोचिकित्सा और ओषधि सहित उपचार लेने वाले कर्मचारियों की संख्या में वृद्धि हुई । चिकित्सा के कलंक को कम करना मानसिक स्वास्थ्य के बारे में खुला वातावरण होना एक अप्रत्याशित असाधारण परिणाम था ।

महान कंपनी संस्कृति अधिक कर्मचारियों को आकर्षित करती है और वर्तमान लोगों को बनाए रखती है ।

दुनियां के कुछ प्रतिभाशाली और संभवतः मूल्यवान कर्मचारियों को एक मानसिक बीमारी हो सकती है । यदि नियोक्ता अन्य कंपनियों से पहले उन्हें काम पर रखना चाहते हैं, मानसिक स्वास्थ्य की स्थिति को स्वीकार करने की प्रतिष्ठा अमूल्य हो सकती है ।

बहुत से ऐसे लोग भी हैं जो अपनी मानसिक बीमारी को स्वीकार करने की गारंटी देने वाले कंपनी के लिए काम करने के लिए वेतन वृद्धि को छोड़ देते हैं । बड़े बजट वाली कंपनियों को प्रतिभा के लिए प्रतिस्पर्धा करने समय यह एक फायदा हो सकता है ।

मौजूदा कर्मचारियों की एक ऐसी कंपनी के साथ रहने की अधिक संभावना है जो उनके मानसिक स्वास्थ्य जरूरतों को पूरा करती हैं और ऐसा वातावरण तैयार करती है जहां वे खुले तौर पर मानसिक बीमारी और चिकित्सा पर चर्चा कर सकते हैं । यह एक कर्मचारियों को (Retention) रोके रखने की रणनीति है और अधिक नियोक्ताओं को प्रयास करना चाहिए ।

कम तनाव और अधिक लाभ घर लायें

जब लोग काम पर अपनी मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के बारे में तनाव में रहते हैं, तो वे उस तनाव को घर ले आते हैं । यह कार्यस्थल के बाहर उनके जीवन और रिश्तों पर नकारात्मक प्रभाव डालता है ।

ऐसे वातावरण का निर्माण करके जहां पर लोग खुले तौर अपने मानसिक स्वास्थ्य के मामलों और उपचार पर चर्चा कर सकते हैं, हम इस तनाव को कम कर सकते हैं । इससे कार्यस्थल के बाहर हमारे जीवन में सुधार होगा और दोस्त बनेंगे और परिवार के आभारी होंगे कि हम उन पर अतिरिक्त काम के तनाव को नहीं उतार रहे हैं ।

सामाजिक अलगाव को कम और लोगों को अधिक शामिल करना महसूस कराना

मानसिक बीमारी लोगों को अलग महसूस करा सकती है । हो सकता है कि वे किसी चिकित्सक को नहीं देख रहे हों या किसी को जो उनकी बीमारी को समझे या स्वीकार करे । अकेलापन बीमारी को बढ़ा सकता है जैसे कि अवसाद ।

ऐसे मामलों से निपटने के लिए नियोक्ता मानसिक स्वास्थ्य के कर्मचारियों को अन्य लोगों के साथ जो इस प्रकार के मुद्दों से निपटते हैं जुड़ने के लिए प्रोत्साहित करके इस अलगाव को रोक सकते हैं । ऐसे वातावरण का निर्माण करके जहां लोग मानसिक बीमारी पर खुले आम चर्चा कर सकते हैं, इस अलगाव की भावना को नकार देंगे ।

मनोवैज्ञानिक लॉरेल कैलाघन जो “पुलिंग द टिगर” के एक लेखक भी हैं, ने कहा, “हम सभी सामाजिक समूह का हिस्सा बनना चाहते हैं” । “हमारे सामाजिक समावेश को धमकी देने वाली कोई भी चीज हमारी भलाई के लिए एक खतरा है” ।

कार्यस्थल पर सामाजिक समावेश लोगों को खुश बनाता है, और मानसिक बीमारी उसके रास्ते में नहीं आनी चाहिए ।

यह हमारे समाज को नजदीक आने की जरूरत के लिए दिशा है

कुछ दशक पहले, एलजीबीटी लोगों के लिए कार्यस्थल में अपने यौन अभिव्यक्ति का खुलासा करना दुर्लभ था । उन्हें चिंता थी कि उनकी आलोचना की जायेगी या कम से कम काम के वातावरण की तरह महसूस नहीं किया जबकि उन्हें स्पष्ट रहने के लिए प्रोत्साहित किया गया था ।

अब एलजीबीटी लोगों का कार्यस्थल से बाहर आना कुछ हद तक सामान्य है । उनकी जीवनशैली या विपरीत-सैक्स के बारे में उल्लेख करने का डर कम है ।

मानसिक बीमारी यौन अभिव्यक्ति से भिन्न हो सकती है, लेकिन जीवन के सभी पहलुओं के बारे में स्वतंत्रता कि आप कौन हैं – और जीवन के सभी भागों में ऐसा करना – एक समान है । अब सभी के लिए समय आ गया है कि उसे वह स्वतंत्रता हो और इसे कार्यस्थल पर शुरू करना एक रास्ता है ।

यह कार्यस्थल पर मानसिक स्वास्थ्य और बीमारी के बारे में श्रृंखला का तीसरा हिस्सा है । पहले दो हिस्सों को हाफिंगटन पोस्ट पर देखा जा सकता है :

1. जब मैंने अपने बॉस को बताया कि मानसिक बीमारी से संघर्ष कर रहा हूँ तब क्या हुआ ?
2. क्या होता है जब लोग उनके बॉस को मानसिक बीमारी प्रकट करते हैं ?

**Joseph Rauch, joseph.rauch@talkspace.com
Staff Writer @Talkspace, Aspiring Author**

स्वस्थ कार्यस्थली – स्वस्थ सोसाइटी

European Brain Council

www.braincouncil.eu/activities/projects/notmyselftoday/

चुनौती

नौकरियां और जीविका हमारे जीवन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा हैं । आय का एक स्रोत प्रदान करने के साथ साथ, वे हमारे व्यक्तिगत लक्ष्य को पूरा करने, सामाजिक नेटवर्क बनाने और हमारे पेशे या समुदाय की सेवा करने में हमारी सहायता करते हैं । वे एक स्वस्थ यूरोपीय आबादी के विकास में योगदान करते हैं । हालांकि, काम की गति और प्रकृति बदल रही है जो नौकरी को एक भावनात्मक तनाव का प्रमुख स्रोत बना सकते हैं ।

प्रमाण के एक बढ़ते हुए आकार से पता चलता है कि कई कार्यस्थलों के मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों जैसे कि कार्य तनाव, कार्य-जीवन संघर्ष, उत्पीड़न और हिंसा मनुष्य की एक संख्या को खींचते हैं, महत्वपूर्ण सामाजिक लागतों की ओर अग्रसर करते हैं और उत्पादकता में बाधा उत्पन्न करते हैं । उदाहरण के लिए, लंबे समय तक नौकरी से संबंधित तनाव शारीरिक स्वास्थ्य को काफी प्रभावित कर सकता है । नौकरी की जिम्मेदारी के साथ लगातार व्यस्तता अक्सर अनियमित खाने की आदतों की ओर ले जाती है और पर्याप्त व्यायाम नहीं हो पाता जिसके परिणामस्वरूप वजन की समस्याएँ, उच्च रक्तचाप और कोलेस्ट्रॉल का स्तर बढ़ जाता है । यह क्रियाशीलता का कारण बन सकता है जो अवसाद की ओर ले जाता है जो, बदले में, विभिन्न प्रकार के स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं जैसे कि हृदय रोग और स्ट्रोक, मोटापा, खाने के विकार, मधुमेह और कैंसर के कुछ प्रकार के कैंसर से जुड़ा हुआ है । गंभीर अवसाद भी अन्य प्रकार की बीमारियों से प्रतिरक्षा कम कर देता है, और समय से पहले मौत में भी योगदान दे सकता है ।

कार्यस्थल में अवसाद काम उत्पादकता में कमी, बीमारी से छुट्टी और जल्दी सेवानिवृत्ति का एक प्रमुख कारण है । यूरोपीय संघ के निम्न आंकड़ों पर विचार करें :

- कार्यस्थल में अवसाद काम उत्पादकता में कमी, बीमारी से छुट्टी और जल्दी सेवानिवृत्ति का एक प्रमुख कारण है; कुछ महत्वपूर्ण निष्कर्ष बताते हैं कि अवसाद के कारण दस कामकाजी लोगों में से एक ने काम से छुट्टी कर लेते हैं, और तनाव और अवसाद के कारण हर साल यूरोपीय संघ को करीब 350 मिलियन कार्य दिवस का नुकसान होता है ।
- यूरोप में मानसिक विकार अत्यधिक प्रचलित है और व्यक्तियों, समाजों और अर्थव्यवस्था पर एक बड़ा बोझ थोप देता है । वे ईयू की कुल विकलांगता का 22 प्रतिशत का प्रतिनिधित्व करते हैं ।

मानसिक विकारों की समग्र वित्तीय लागत, प्रत्यक्ष साथ ही अप्रत्यक्ष, देखभाल और उत्पादकता में कमी के माध्यम से यूरोपीय संघ में चिकित्सा लागत प्रति वर्ष 450 बिलियन यूरो की राशि से अधिक है

कलंक भी समस्या का एक बड़ा हिस्सा है । गलतफहमी जो मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं या बीमारी के कारण चारों ओर फैली हुई पूर्व अवधारित विचारों, गलत धारणाओं और भय में योगदान देती है । मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों का सामना करने वाले कर्मचारी अक्सर चुप्पी में पीड़ित रहना चुनते हैं और/या कलंक और भेदभाव का सामना करने के बजाय मदद लेने से बचते हैं ।

अवसर

अच्छी मनोसामाजिक प्रबंधन प्रथाओं सहित कार्यस्थल संस्कृति, संगठन की सफलता में काफी योगदान करती हैं । यह देखा गया है कि यह कर्मचारियों के बीच कल्याण की भावना और पूर्ण संतुष्टि, सेवा की गुणवत्ता और उसके बाद ग्राहकों की संतुष्टि को सुधारता है और अंत में समुदाय में प्रतिष्ठा को मजबूत करता है और ब्रांड जागरूकता बढ़ती है ।

कार्यबल का मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण यूरोप में उत्पादकता और नवीनता का एक महत्वपूर्ण संसाधन है और साथ ही कंपनियों के लिए एक महत्वपूर्ण संपत्ति है । इसमें कोई संदेह नहीं है कि कामकाजी परिस्थितियों की एक विस्तृत विविधता बेहतर या बदतर स्वास्थ्य के शक्तिशाली निर्धारक हैं । नियोक्ता अपने कार्यों द्वारा समाज के कल्याण में एक बड़ा योगदान दे सकते हैं ; इसलिये व्यवसायों की, न केवल एक नियोक्ता के रूप में, बल्कि एक समर्थक के रूप में निभाने के लिए एक महत्वपूर्ण भूमिका है ।

इस क्षेत्र में चर्चा करने के लिए यूरोपीय पहलों के बीच, ईबीसी ने *यूरोपियन पैक्ट ऑन मेंटल हैल्थ एण्ड वेल बीइंग* का गठन किया । कई अन्य सिफारिशों को विकसित किया गया ताकि अच्छी कर्मचारी स्वास्थ्य प्रबंधन पहलुओं को शामिल किया जा सके, जिसमें कॉरपोरेट और स्वास्थ्य देखभाल रणनीतियों में कामकाजी स्वास्थ्य को बढ़ावा/ कल्याण कार्यक्रम शामिल हों ।

यूरोपियन ब्रेन कॉउंसिल की भूमिका

एक स्वस्थ कार्यबल को प्रोत्साहित करना एक विपरीत मामला है जिसे सभी तीन स्तंभों में पहचाना जा सकता है, जिस पर ईबीसी अपने मिशन का आधार बना रही है – **i)** शिक्षा और जागरूकता को बढ़ावा देना, **ii)** रोकथाम और उपचार को बढ़ावा देना, और **iii)** नई खोज को प्रोत्साहित करना । यह विशेष रूप से पहले दो स्तंभों के लिए प्रासंगिक है जहाँ शिक्षा और जागरूकता के साथ-साथ रोकथाम के विषय मुख्य तत्व हैं ।

ईबीसी दृढ़ता से आश्वस्त है कि यूरोपीय संघ में कार्यबल का मानसिक स्वास्थ्य और कल्याण उत्पादकता और नवीनता के लिए एक महत्वपूर्ण संसाधन है । इसके अलावा, रोजगार में न केवल अधिक नौकरियों पर ध्यान केंद्रित करना शामिल है, बल्कि अच्छी नौकरियों पर भी, अतः महत्वपूर्ण मौजूदा सिफारिशों को दृढ़ किया जाना चाहिए और भलाई में सुधार के लिए ठोस निवारक उपाय विकसित किये जाने की आवश्यकता है । इसे कार्यस्थल के अन्दर मानव संसाधन नीतियों में कार्यान्वित करने के लिए नियोक्ता और कर्मचारी संगठनों सहित प्रासंगिक हितधारकों के सहयोग से किया जाना चाहिए ।

इस लक्ष्य के लिए, ईबीसी ने कार्यस्थल में पदोन्नति और मानसिक स्वास्थ्य की जागरूकता बढ़ाने पर महत्वपूर्ण महत्व दिया है । ईयू-ओएसएचए स्वस्थ कार्यस्थल अभियान या साझेदारी भूमिकाओं में शामिल होने के अलावा, 2016 में ईबीसी ने कार्यस्थल अभियान में अपना मानसिक स्वास्थ्य शुरू किया । *नॉट माइसेल्फ टुडे* जिसे कनाडा से लिया गया है और यूरोप के लिए इसके पायलट चरण में है ।

पहल

ईबीसी का मानना है कि कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य रोग के बोझ से पीड़ित “*चुप बहुमत*” में गहराई तक पहुँचने और मानसिक स्वास्थ्य शिक्षा की पहुँच को व्यापक बनाने के लिए मजबूत अवसर मौजूद हैं । हम कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य पर बातचीत शुरू करने का दावा नहीं करते, फिर भी हम इसे मजबूत करना चाहते हैं और सभी कर्मचारियों को अपने वातावरण में सुरक्षित और आरामदायक महसूस कराना चाहते हैं विशेषरूप से तब जब यह बातचीत शुरू करने की बात आती है ।

नॉट माइसेल्फ टुडे नियोक्ताओं और कर्मचारियों को काम पर मानसिक स्वास्थ्य को बदलने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए कनाडा में 2013 में कार्यस्थलों के लिए पेश किया गया था और अब इसे पूरे यूरोप भर में चलाया जाएगा और शुरू किया जाएगा । पिछले तीन वर्षों में अभियान ने मानसिक स्वास्थ्य के सुधार में योगदान देने के लिए लोगों और संगठनों को सूचित किया, व्यस्त किया, शामिल किया, संगठित किया और भागीदारी की । इस पहल के माध्यम से, यूरोपीय कंपनियों और संगठनों को घटनाओं और गतिविधियों को व्यवस्थित करने के लिए जिसमें कर्मचारियों को शामिल करने और कलंक को कम करने और मानसिक स्वास्थ्य के लिए स्वीकृति और समर्थन की संस्कृतियां बनाने और मानसिक बीमारी का सामना करने वालों को व्यवस्थित करने के लिए व्यापक संसाधन और उपकरण प्राप्त होंगे ।

अग्रणी कंपनियों और संगठनों, नीति निर्माताओं और सामुदायिक नेताओं की आवाज एक अभियान के बारे में जागरूकता फैलाने के लिए महत्वपूर्ण है जो कर्मचारियों और नियोक्ताओं को मानसिक स्वास्थ्य को अच्छे ढंग से समझने में मदद करता है, कलंक को कम करता है और एक सुरक्षित, खुले और सहायक कार्यस्थल पर्यावरण को बढ़ावा देता है ।

खंड 3 – कर्मचारी

कार्य संबंधी तनाव सभी व्यवसायों के कर्मचारियों को विकसित और विकासशील देशों में समान रूप से प्रभावित करता है । आईएलओ के महानिदेशक गार्ड राइडर का कहना है कि यह न सिर्फ श्रमिकों के स्वास्थ्य को बल्कि, और अक्सर, उनके परिवारों की भलाई को भी गंभीर नुकसान पहुँचा सकता है ।

एक स्वस्थ कार्यस्थल के लक्षण

Mental Health America

<http://www.mentalhealthamerica.net/signs-healthy-workplace>

चाहे आप आर्थिक रूप से तनावग्रस्त हो, रचनात्मक रूप से निराश हो, या केवल ऊबे हुए हो, नौकरी में फंसे हुए महसूस करना कम से कम कहने के लिए अप्रिय है । यह देखते हुए कि हम अपने काम में कितना समय व्यतीत करते हैं, यह हमारे शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य के लिए एक स्वस्थ, बदले वातावरण को खोजने के लिए महत्वपूर्ण है । अपनी स्थिति पर निर्भर करते हुए, आप सक्रिय रूप से नये रोजगार की तलाश कर सकते हैं, या अपने मौजूदा कार्य से उदास महसूस कर सकते हैं । जो भी मामला हो, ऐसे उपाय हैं जिन्हें आप अपनी वर्तमान स्थिति से बाहर आने के लिए उठा सकते हैं ।

आपकी पसंद और नापसंद क्या है, समझें । आप किसके प्रति भावुक हैं ? आप सबसे अच्छा पुरस्कार किसे मानते हैं ? आप अपनी शक्तियों के बारे में क्या सोचते हैं ? यदि आप जानवरों के साथ दृढ़तापूर्वक काम करना पसंद करते हैं, तो सेवा उद्योग आपके लिए असंतुष्ट साबित हो सकता है; जबकि एक जोरदार मिलनसार व्यक्ति इस क्षेत्र में कामयाब हो सकता है । बैठ जाएं और सोचें कि वह क्या है जिसे आप पाना चाहते हैं और पूरा करने के बारे में सोचें । आप राय और समर्थन के लिए अपने आसपास के लोगों से भी पूँछ सकते हैं । हालांकि केवल आप ही जान सकते हैं कि वास्तव में आप क्या चाहते हैं, कभी कभी अन्य लोग उन बातों को इंगित कर सकते हैं जिन्हें हमने अपने बारे में नहीं देखा ।

अपनी वर्तमान जरूरतों का आंकलन करें – न केवल आनंद मिलने वाली चीजों का ही, बल्कि यह भी समझने के लिए समय निकालें कि जो समस्या आपको परेशान कर रही है हल करने में आपकी मदद कैसे कर सकती है । क्या आपके कार्यस्थल में कुछ बदलाव आया है जो कि अब आपकी कार्य

संतुष्टि को प्रभावित कर रहा है? क्या आपके पास अनिश्चितता के मामले हैं? क्या आप ऊब गये हैं और चुनौती की आवश्यकता है या आपके ऊपर अत्यधिक काम का बोझ लादा जा रहा है? क्या आपको काम पर तंग किया जा रहा है? अपनी नौकरी छोड़ने के बजाय, आपको एक सुपरवाइजर से अपनी चिंताओं की आवाज उठाने की आवश्यकता हो सकती है । केवल नीचे बैठकर अपने समय और कंपनी के प्रति प्रतिबद्धता का बेहतर इस्तेमाल करने के तरीके के बारे में चर्चा करना आपके अनुभव को पूरी तरह से बदल सकता है । चाहे वह आपके कार्यक्रम को समायोजित कर रहा हो, और अधिक जिम्मेदारियों को ले रहा हो या मदद मांगने के लिए, एक छोटी सी बातचीत से आपके काम पर भारी प्रभाव पड़ सकता है ।

कौशल पर ध्यान केंद्रित करें जिन्हें आप सीख और सुधार सकते हैं । – यदि आपको लगता है कि किसी भी कारण से आपका काम बदला नहीं जा सकता है तो आप अपनी वर्तमान क्षमता के विकास और सुधार करने के तरीकों पर ध्यान केंद्रित कर सकते हैं । यदि आप अपनी स्थिति में तब तक बने हुए हैं जब तक आप कोई नई नौकरी नहीं खोज पाते हैं या कंपनी के अन्दर आगे नहीं बढ़ रहे हैं, तो जितना संभव हो उतना अनुभव प्राप्त करने की कोशिश करें ताकि आप न केवल काम के उद्देश्य की अधिक से अधिक भावना महसूस कर सकें, बल्कि अपने भविष्य की स्थितियों में अधिक से अधिक दे सकें ।

स्वयंसेवा या शिक्षा जैसे बाहरी अवसरों की तलाश करें । – यदि आप काम में अवसर की कमी के कारण परेशान महसूस करते हैं या आपको आपके पसंद के क्षेत्र में अधिक अनुभव की आवश्यकता है, तो आप बाहरी अवसर जैसे कि स्वयंसेवा या शिक्षा के बारे में विचार करने को चाह सकते हैं । काम करते समय/ जीवन संतुलन तनावपूर्ण हो सकता है, अपनी शिक्षा को आगे बढ़ाना या काम के अतिरिक्त अनुभव प्राप्त करने से भविष्य में जीविका के अवसरों को पैदा करने में मदद मिल सकती है । इसके अतिरिक्त कुछ नियोक्ता स्वयंसेवी कार्यों के लिए मुआवजा पेश कर सकते हैं या शिक्षा के लिए सहायता प्रदान कर सकते हैं ।

नये काम की तलाश करें । – यदि आप एक अस्वस्थ काम के वातावरण में हैं या ऐसी स्थिति में हैं जहां सुधार नहीं किया जा सकता, तो रोजगार की एक नई जगह की तलाश करना आपके लिए सबसे अच्छा विकल्प हो सकता है । हालांकि इसमें कुछ समय लग सकता है, लेकिन संतोषजनक कार्य से आप अस्वस्थ कार्यस्थलों से जुड़े खतरों के जोखिम को कम कर सकते हैं ।

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य – कार्य पर तनाव व बर्न आउट

Prof.Dr.SabineBährer-Kohler

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य एजेंडा में तेजी से बढ़ रहा है ।

एक मानसिक रूप से स्वस्थ कार्यस्थल प्रत्येक व्यक्ति और प्रत्येक व्यवसाय के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है । हालांकि, मानसिक स्वास्थ्य समस्याएं कार्यस्थल में आम हैं और बीमारी अभाव के प्रमुख कारणों में से एक है (मेंटल हैल्थ फाउंडेशन यूके 2017b)। एक अनुमान के अनुसार कामकाजी आबादी के 8 प्रतिशत (द्वेतल-2004)। लोगों को नैदानिक विकार है और लगभग 14 प्रतिशत को कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य समस्याएं हैं (मेंटल हैल्थ फाउंडेशन यूके 2017b)। ओईसीडी ने कार्य-आयु आबादी के बारे में डाटा जारी किया; उनमें से 5 प्रतिशत को नैदानिक विकारों के साथ साथ गंभीर मानसिक विकार हैं और लगभग 15 प्रतिशत को मध्यम मानसिक विकार (OCED2012) हैं ।

यह देखते हुए कि मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य (Wangetal, 2010) जुड़े हुए हैं, खराब मानसिक स्वास्थ्य और काम से संबंधित तनाव या स्कैन शारीरिक बीमारियों की एक श्रंखला के लिए अंशदायी निर्धारक होते हैं ।

काम पर तनाव

आज काम से संबंधित तनाव सबसे बड़ी स्वास्थ्य और मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों में से एक है । कई अध्ययन कार्यस्थल में तनाव के उच्च प्रसार का प्रलेखन करते हैं । अकेले यूरोप में अनुमानित आधे श्रमिक तनाव को अपने कार्यस्थल में आम समझते हैं और तनाव लगभग आधे गँवाए हुए कामकाजी दिनों या अनुपस्थिति (European Agency for Safety and Health at Work 2017) में योगदान देता है ।

बर्न आउट होना एक प्रमुख विषय है

बर्न आउट एक निकट-वैश्विक, गतिशील मुद्दा है, हालांकि इसे, एक दृढ़ या अभिन्न तरीके से (Bährer-Kohler 2012), एक समान रूप से प्रस्तुत नहीं किया गया है । इसे अक्सर काम की परिस्थितियों और विशिष्ट व्यवसाय समूहों (Innstrandetal 2011) के संदर्भ में दर्ज किया गया है जहां यह तनाव के साथ जुड़ा हुआ है ।

बर्न आउट होने को एक व्यक्तिगत सहकियाओं (Shirom 1989) की लम्बी कमी के आधार पर एक शर्त के रूप में दर्ज किया जा सकता है जो आमतौर पर कम व्यक्तिगत उपलब्धि, भावनात्मक थकावट, पर्याप्तता के भीतर और व्यक्तिगतलोप (Santenetal 2010) में होती है ।

बर्न आउट और काम पर तनाव

बर्न आउट होने की प्रक्रिया को मजबूत और प्रभावित किया जा सकता है :

- उच्च कार्यभार और जटिलता (**Gyorffy etal. 2016**)
- समय का दबाव (**Kaschka etal. 2011**)
- कार्य मतभेद, नेतृत्व और सहयोग की समस्याएं (**Lahana etal. 2017**)
- डराना-धमकाना (**Allen etal. 2015**)
- नियंत्रण की कमी (**Santen etal. 2010**)
- स्वायत्तता का अभाव (**Kimo Takayesu etal. 2014**)
- नौकरी संसाधनों की कमी (**Ten Brummelhuis etal. 2011**), और
- कार्य असंतुष्टि (**Zhou etal. 2017**)

मानसिक रूप से स्वस्थ कार्यस्थल के लिए क्या किया जा सकता है ?

व्यक्तिगत विकल्पों में शामिल हैं : –

- स्वयं देखभाल और आत्म-जागरूकता (**Sanchez-Reilly etal. 2013**),
- स्वास्थ्य के मामलों में अपनी स्वयं की ग्रहणशीलता को प्रशिक्षित करना (**Krasner etal. 2009**),
- व्यायाम/ अवकाश गतिविधियां (**Kaschka etal. 2011**),
- संसाधनों को बढ़ावा देना (**Bakker etal. 2005**),
- सामाजिक नैटवर्क का रखरखाव और वृद्धि (**Gray-Stanley & Muramatsu. 2011**),
- लघु हस्तक्षेप (**Bahrer-Kohler 2011**),
- काम और पारिवारिक जीवन के बीच संतुलन (**Shanafel etal. 2012**)

नियोक्ताओं, मानव संसाधन टीमों और संगठनों के लिए विकल्प में शामिल हैं :

- कर्मचारियों और श्रमिकों की सराहना करना (**NICE 2015**),
- सहायक वातावरण का निर्माण (**NICE 2015.p8**),
- बर्न आउट होने के शुरुआती लक्षणों की पहचान (**Maslach & Leiter 2008**),
- संगठनात्मक संस्कृति जो नीति प्रणालियों को दर्शाती है, का निर्माण करना (**NICE 2015.p8**),

- नौकरी मांगों के विरोध में (NICE 2015) नौकरी संसाधनों को बढ़ावा देना (Vander Elst et al. 2016),
- अच्छी प्रथाओं के बदले में परिवार के लिए सम्मान और पारिवारिक वातावरण व कार्य में मेल जोड़ (EU Commission 2017, NICE 2015)
- डराने-धमकाने पर प्रतिबंध (Allen et al. 2015)
- तनाव प्रबंधन को बढ़ावा देना (Gunthner & Batra 2012)
- हस्तक्षेप (Awa et al. 2010)
- कार्यस्थल कोचिंग (Ladegard 2011), और
- सुपरवाइजरी समर्थन (McGilton et al. 2017) ।

मानसिक स्वास्थ्य और भलाई के अन्य प्रासंगिक महत्वपूर्ण पहलुओं में कलंक, सामाजिक बहिष्कार और अवरोध (WHO Europe 2010), सांस्कृतिक पहलुओं में अंतर्निहित, मानसिक स्वास्थ्य मान्यताओं, मिथकों और धारणाओं (Choudhry et al 2016) में अंतर शामिल हैं ।

अच्छा स्वास्थ्य और मानसिक स्वास्थ्य काम पर जीवन की गुणवत्ता, व्यस्तता और उत्पादकता में योगदान करते हैं जो बदले में आर्थिक विकास, स्थिरता और रोजगार (cf. McDaid, 2008 in WHO Europe 2010) को बढ़ावा देते हैं । रोजगार आज है और भविष्य में अधिकांश लोगों के लिए आय का मुख्य स्रोत (McDaid, 2008) होगा । इस संदर्भ में सरकारों और अन्य जिम्मेदार संस्थाओं को एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाने के लिए (cf. McDaid, 2008) प्रोत्साहित किया जाना चाहिए ।

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

Prof. Dr. Sabine Bährer-Köhler
 Managing Director Dr. Bährer-Köhler & 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

कार्यस्थल में मानसिक स्वास्थ्य की देखभाल

MiiaMännikkö and Aagje Leven

अवसाद से प्रभावित व्यक्तियों की देखभाल करने वालों की जरूरतों को अक्सर अनदेखा किया जाता है । काम करने वाले अधिकांश देखभाल कार्यकर्ताओं की कार्य आयु और देखभालकर्ताओं, जो काम और देखभाल को एक साथ करने की स्थिति में होते हैं, उनके पास बेहतर गुणवत्ता की जिंदगी और उच्च आत्मसम्मान होता है, साथ ही साथ वे अपना कैरियर बनाए रखने में, अपनी पेंशन और सामाजिक सुरक्षा अधिकारियों और अर्थव्यवस्था में उत्पादक होने में सक्षम होते हैं । यहां कुछ तरीके हैं जिनमें मानसिक स्वास्थ्य में देखभाल करने वालों के लिए कार्यस्थलों को उपयोगी बनाया जा सकता है ।

नियोक्ताओं के लिए सुझाव :

रोकथाम के लिये :-

- कार्य जीवन संतुलन को सुरक्षित रखें । लचीले घंटों, टेलीवर्किंग, देखभाल छोड़ने, अंतिम क्षणों में छुट्टी की नीतियां सभी काम करने और देखभाल के संयोजन को आसान बनाने में मदद कर सकते हैं । इन नीतियों से परे, अपनी संगठनात्मक संस्कृति में कार्य जीवन संतुलन को बढ़ावा दें नियमित कार्य के घंटों का सम्मान करें और खाली समय और परिवार के समय की सुरक्षा करें ।
- कलंक से लड़ें । उस कार्यक्षेत्र को बढ़ावा दें जो सकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा देता है और कलंकवाद को सहन नहीं करता । कार्यस्थल में अपने मानव संसाधन (एचआर) कर्मियों और प्रबंधकों को प्रशिक्षित करें कि कैसे मानसिक स्वास्थ्य को बढ़ावा दिया जाय ।
- जागरुकता दिवस मनाएं । विश्व स्किजोफ्रेनिया दिवस, विश्व मानसिक स्वास्थ्य दिवस, विश्व आत्महत्या रोकथाम दिवस आदि के अवसरों पर उन सहकर्मियों का समर्थन करते हुए जो दैनिक जीवन में मानसिक बीमार स्वास्थ्य से निपटते हैं एक संदेश साझा करें ।
- बातचीत शुरू करें । मानसिक स्वास्थ्य के बारे में बातचीत शुरू करने के लिए जागरुकता दिवस तक इंतजार करने की आवश्यकता नहीं है । मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित अपनी खुद की कहानी के बारे में बताना एक मजबूत संदेश देता है कि ऐसा करना दूसरों के लिए भी सुरक्षित है ।
- नियमित सूचना :- अपने कर्मचारियों को उन सेवाओं के बारे में नियमित रूप से सूचित करें जो आपके पास उनके लिए उपलब्ध हैं । क्या आपके पास मानव संसाधन में आपातकालीन मानसिक स्वास्थ्य कॉल के लिए कोई है ? क्या आपकी कंपनी की स्वास्थ्य बीमा योजना सेवाओं और देखभाल तक की पहुँच को कवर करती है ? उन्हें पता लगने दें ।

जब कोई कर्मचारी यह साझा करता है कि वह एक परिवार के मानसिक बीमार स्वास्थ्य वाले सदस्य की देखभाल कर रहा है :

- समझदार बनें । एक परिवार के मानसिक बीमार स्वास्थ्य वाले सदस्य की देखभाल करना शारीरिक और भावनात्मक रूप से बदल रही है, और कुछ समय के लिए कार्य का प्रदर्शन बदल सकता है । जब चीजें कठिन बनी रहें, तो अस्थायी परिवर्तन को स्वीकार करने और समाधान प्रदान करने के लिए तैयार रहें ।
- लचीलापन प्रदान करें । अपने कर्मचारियों को लचीले काम करने की व्यवस्था के बारे में सूचित करें, और उन्हें देखभाल करने वालों को पेश करने में आगे आएं क्योंकि उन्हें पूंछने में विश्वास नहीं होता ।
- उनकी जरूरतों के बारे में पूंछें । कर्मचारियों से पूंछें कि देखभालकर्ता के रूप में उनकी क्या जरूरतें हैं । हो सकता है कि ऐसी कोई चीज हो जिसके बारे में कंपनी की नीतियों ने कल्पना नहीं की हो, लेकिन उसे आसानी से व्यवस्थित किया जा सकता हो ।

सहकर्मियों के लिए सुझाव :

- अपनी भाषा पर ध्यान दें । आपको कभी भी पता नहीं होता कि आपके कौनसे सहयोगियों को मानसिक स्वास्थ्य के मामलों से निपटना है । मानसिक स्वास्थ्य के बारे में सम्मानपूर्ण रहें और कटु शब्दों को प्रयोग न करें ।
- देखभाल की प्रकृति को समझें । देखभाल ऊर्जा और प्राथमिकताओं को अंतिम क्षण में बदल सकती है । समय और ऊर्जा की कमी के कारण देखभालकर्ता कई सामाजिक कार्यक्रमों में भाग नहीं ले सकते, लेकिन उन्हें आमंत्रित करते रहें ।
- पूंछें कि आप कैसे समर्थन कर सकते हैं । जब समय कठिन हो तो उनके काम के बोझ को साझा करने की पेशकश करें ।
- रुचि दिखाएं और सुनें । मानसिक स्वास्थ्य अमान्य नहीं है । यह सही है कि उनके परिवार के सदस्य के बारे में पूंछें । देखभालकर्ताओं को सुनने की प्रवृत्ति की आवश्यकता हो सकती है ।
- अवांछित सलाह न दें । परिवार के एक मानसिक बीमार स्वास्थ्य सदस्य की देखभाल अत्यंत व्यक्तिगत हो सकती है, इसलिए सलाह देते समय दूसरे व्यक्ति का सम्मान करें ।
- सूचनाओं को साझा करें । यदि आप उपलब्ध सेवाओं के बारे में जानते हैं, या अगर आप स्वयं परिवार के एक सदस्य की देखभाल कर रहे हैं तो अपने सहयोगी को एक पारिवारिक संबंध के लिए संपर्क में रखें ।

परिवार के सदस्यों के लिए सुझाव :

- अपने अधिकारों को जानें । कुछ देशों में, देखभाल करने वालों को काम करने में लचीलेपन की व्यवस्था है और भुगतान या अवैतनिक छुट्टी का अधिकार है । ये अधिकार आपको अनुचित

सेवामुक्ति से बचा सकते हैं । पता लगाने के लिए अपने स्थानीय परिवार संगठनों से संपर्क करें ।

- अपने नियोक्ता से बात करें । जब आपको या प्रियजनों को इसकी आवश्यकता होती है, तब सहायता के लिए पहुँचने की ताकत का यह एक संकेत है । पता लगाएं कि आपका कार्यस्थल किस तरह का समर्थन प्रदान कर सकता है अपनी आवश्यकताओं के बारे में चर्चा करें और इससे पहले कि यह आपके कार्य प्रदर्शन को प्रभावित करें अपने प्रबंधक से बात करें कि आप अपने कार्य के प्रदर्शन में और देखभाल की जिम्मेदारियों में कैसे संतुलन बनाएंगे ।
- समाधान के साथ आगे आएं । पता करें कि आप घर से क्या कर सकते हैं, और कार्य और देखभाल के कर्तव्यों के संयोजन में प्रौद्योगिकी कैसे आपका समर्थन कर सकती है । आपके और आपके सहकर्मियों के बीच कार्य का एक भिन्न विभाजन आपके देखभाल करने और जारी रखने के लिए इसे कैसे संभव बनाता है ?
- स्वयं की देखभाल करें और न कहना सीखें । सचेत रहें कि अतिरिक्त जिम्मेदारियां आपके संपूर्ण कार्य प्रदर्शन को प्रभावित कर सकती हैं । यह अतिरिक्त चीजें लेने का समय नहीं है । आपके सहकर्मी यह समझेंगे कि आप किसी भी सामाजिक कार्यक्रम में शामिल नहीं हो सकते ।
- भावनाओं को छिपा कर न रखें । मानसिक स्वास्थ्य, अपने परिवार के सदस्य और अपने देखभाल करने वालों कर्तव्यों के बारे में बातचीत करें । अपने सहयोगियों को शिक्षित करें और कलंक में न डालें । एक दिन वे या उनके पड़ोसी में से कोई भी उसके लिए आभारी होगा
- एक सहायक सहयोगी बनें और अपने सहयोगियों को आपके समर्थन तंत्र का हिस्सा बनायें । जब मुश्किल की घड़ी हो और जब आप उनका समर्थन कर सकते हों, तब उनके काम का बोझ साझा करने में सहायता के लिए उन्हें पूछें । याद रखें कि यह गणित के बारे में नहीं है या वास्तव में आपको क्या गिलता है । उनकी चिंताओं को सुनना या उनके विचारों का समर्थन करना भी समर्थन करना है ।

EUFAMI

www.eufami.org

MiiaMännikkö, President

Aagje Leven, Secretary General

कलंक और भेदभाव : एक जीवित अनुभव दृष्टिकोण

Michael Burge, OAM

कई ऐसे देश हैं जो मानसिक स्वास्थ्य समस्या या विकार से पीड़ित नागरिकों द्वारा अनुभव किए गये कलंक और भेदभाव के प्रसार को कम करने में यथासंभव कुछ महान कार्य कर रहे हैं ।

हालांकि, ऐसे कई अन्य राष्ट्र हैं जो जितना होना चाहिए उसकी तुलना में बहुत अधिक कर रहे हैं । उनके पास जीवन स्तर, कानूनी ढांचा, नागरिकों के लिए स्वाभाविक न्याय में विश्वास और ज्ञान और समर्थन का आधार है । वे उस जिम्मेदारी की उपेक्षा करते हैं ।

दुनियाभर में कलंक और भेदभाव को कम करने में हमारी सबसे बड़ी चुनौती और असली बाधा केवल संस्कृति ही नहीं है, बल्कि मानसिक स्वास्थ्य मुद्दों से पीड़ित लोगों को नकारात्मक तरीकों से सार्वजनिक तौर, निजी तौर पर और देखभाल और उनके समुदायों में कैसे चित्रित किया जाता है । कुछ सामान्य उदाहरण हैं :

- लोगों का एक हिंसक और खतरनाक चित्रण,
- शीर्ष पर मीडिया रिपोर्टिंग,
- किसी से कहना कि वह कभी भी ठीक नहीं होगा,
- यह कि उनका चरित्र दोष, एक व्यक्तिगत कमजोरी है,
- “आपको एक वास्तविक नौकरी कभी भी नहीं मिलेगी”,
- “आपको हमेशा उपचार की आवश्यकता होगी”, आदि ।

कई बार, हम मानसिक स्वास्थ्य मामलों से पीड़ित लोगों को कयामत की एक भविष्यवाणी और आशा की किरण विकसित नहीं करने की बात कहने के दोषी होते हैं ।

हम सभी दुनियाभर की भयावह कहानियों के बारे में जानते हैं जहां लोगों को उनके समुदायों, कार्यस्थल, देखभाल और न्याय के वातावरण और यहां तक कि घर पर भी भेदभाव किया गया है । यह चल रही समस्या संभावित रूप से हमारे क्षेत्र में आज की सबसे बड़ी आधुनिक प्रणालीगत विफलताओं में से एक हो सकती है, कई देशों में, और अभी तक नीति और प्रक्रियाओं के प्रति समर्पण और उसका समर्थन करने के लिए धन भी लगभग अस्तित्व में नहीं है ।

कलंक और भेदभाव को बनाए रखने की संस्कृति को कुछ समुदायों, कार्यस्थलों और न्याय के वातावरण और संगठनों में इतने लंबे समय तक जारी रखने की इजाजत दी गई कि यह ‘सामान्य’, स्वीकार्ययोग्य

और कभी कभी बहुत से लोगों के लिए अदृश्य हो गया है । इन गैरकानूनी और भेदभावपूर्ण प्रथाओं पर तत्काल ध्यान देने की जरूरत है; कलंक और संबंधित भेदभावपूर्ण व्यवहार और प्रथाओं पर ध्यान देना, जबाव देना और निषिद्ध होना चाहिए ।

जो लोग उच्च स्तर के मानसिक संकट का अनुभव करते हैं, मनोवैज्ञानिक अक्षमता विकसित हो सकती है और, इसके कारण, यह जानना उचित है कि उनके नियोक्ता और साथी कार्यकर्ताओं के पास उनके मानव अधिकारों का सम्मान करने और कार्यस्थल में उनकी जरूरतों पर ध्यान देने के लिए नियोक्ता के दायित्वों को पहचानने उचित समायोजन करने के लिए एक बुनियादी जागरूकता और प्रतिबद्धता है ।

हम इस विशाल मुद्दे का एक प्रभावी, सार्थक और स्थायी तरीके से कैसे समाधान कर सकते हैं ?

विश्व भर में कुछ महान संगठनों और समुदायों कलंक और भेदभाव को कम करने के उद्देश्य से उल्लेखनीय काम कर रहे हैं । न केवल इस काम को जारी रखने की आवश्यकता है, बल्कि आपातकालीन मामले के रूप में, कलंक और भेदभाव को कम करने के लिए मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों वाले लोगों को उनके रोजगार में समर्थन देने के लिए प्रगतिशील शिक्षात्मक तरीकों को विकसित और क्रियान्वित किया जाना चाहिए ।

कलंक और भेदभाव का समाधान किया जाना चाहिए । इस प्रक्रिया में सार्थक सह-डिजाइन प्रक्रियाओं का एक साथ संचार और वास्तविक सहयोग करना शामिल होगा । सजीव अनुभव वाले लोगों को शुरु से सभी स्तरों पर उचित और न्यायसंगत रूप से शामिल किये जाने की जरूरत है ।

मनोसामाजिक विकलांगता क्या है ?

मनोसामाजिक विकलांगता शब्द का अर्थ मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं से उत्पन्न होने वाली विकलांगता का वर्णन करने से है । जबकि हर कोई नहीं जो मानसिक स्वास्थ्य मामलों में मनोसामाजिक अक्षमता का अनुभव करेगा, वो लोग जो गंभीर प्रभाव और सामाजिक नुकसान का अनुभव कर सकते हैं ।

प्रश्न जिन्हें हमें पूछने की आवश्यकता है

- क्या आप कर्मचारी के मनोसामाजिक विकलांगता को समायोजित करने के लिए उचित समाधान प्रदान करते हैं?
- यह आपके कार्यस्थल पर कितने लोगों को प्रभावित करेगा ।
- मनोसामाजिक विकलांगता पीड़ित कार्य करने वाले लोगों को उनके दायित्वों के लिए कार्यस्थल और प्रबंधन को सूचित करने के लिए हम सभी क्या कर सकते हैं ?

- मानसिक स्वास्थ्य मामलों से पीड़ित लोगों को उनके अधिकारों (संभावित कर्मचारियों के रूप में) काम में बने रहने में मदद करने के लिए उचित समायोजन के माध्यम से जो सहायता प्रदान की जानी चाहिए हम कैसे सूचित कर सकते हैं ?
- कितने लोग हैं जो मानसिक स्वास्थ्य मामलों के साथ जी रहे हैं, उनके समर्थन श्रमिकों द्वारा काम की तलाश या काम में बने रहने के लिए मदद नहीं की जा रही है ?

हमारे बारे में हमारे बिना कुछ नहीं

मानसिक स्वास्थ्य के मामलों से जी रहे लोग जानते हैं कि वो किसे चाहते हैं और उनके विचारों और मामलों का प्रतिनिधित्व करने की आवश्यकता है । ये लोग अधिक लायक हैं और बहुत लंबे समय तक वास्तविक और सार्थक निर्णय लेने के बाहरी किनारे पर हैं । कुछ भी कम अनुचित और भेदभावपूर्ण है और तत्काल ध्यान देने की आवश्यकता है । कलंक और भेदभाव पर ध्यान देने की प्रक्रिया के एक भाग के रूप में एक महत्वपूर्ण तत्व नेशनल लाइव्ड एक्सपीरेंस संगठनों की स्थापना, यदि वह आपके देश में मौजूद नहीं है तो, के समर्थन पर विचार करेगा। ऐसे राष्ट्रीय समूहों के लोग विशेष अनुभव वाले लोगों का प्रतिनिधित्व करेंगे और उन्हें मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों के अनुभव वाले लोगों द्वारा चलाये जायेंगे ।

निष्कर्ष

मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के अनुभव वाले लोगों को आपके समर्थन की आवश्यकता है ताकि उनकी आवाज वास्तविक और अर्थपूर्ण हो । दुनिया भर में लोगों ने वास्तविक और सार्थक सह-डिजाइन प्रक्रियाओं में शामिल होने के लिए लंबे समय तक इंतजार किया है । उल्लेख करने की आवश्यकता नहीं, नेशनल लाइव्ड एक्सपीरेंस संगठन पूरी तरह से वित्त पोषित होने का लंबे समय से इंतजार कर रहे हैं जो बहुत आवश्यक निरीक्षण प्रदान कर सकते हैं ।

दुनिया भर के मानसिक स्वास्थ्य मुद्दों से पीड़ित अनुभवी लोगों की ओर से, हम सभी देशों को सामना करने और गिनने और मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं से पीड़ित लोगों के लिए मानवाधिकारों की प्राप्ति के लिए लड़ने में सहायता करने के लिए आमंत्रित कर सकते हैं । बतायें कि आप वास्तविक और सार्थक सह-डिजाइन और नेशनल लाइव्ड एक्सपीरेंस संगठनों का समर्थन की परवाह करते हैं ।

समापन में, मार्टिन लूथर किंग, जूनियर बहुत अच्छी तरह बताता है, “इतिहास को यह दर्ज करना होगा कि सामाजिक परिवर्तन की इस अवधि की सबसे बड़ी त्रासदी, बुरे लोगों की कठोर फरियाद नहीं थी, बल्कि अच्छे लोगों की भयावह चुप्पी थी” ।

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

काम मेरे लिए काम करता है

Samantha Thornton

मुझे अक्सर आश्चर्य होता है कि यदि मैं किसी दूसरे परिवार में पैदा होता तो मेरे साथ क्या हुआ होता । अगर मेरे परिवार ने डॉक्टरों पर विश्वास किया होता तो क्या होता ? अगर मैंने उन पर विश्वास किया होता तो क्या होता ? अगर हमने असंतुष्ट होकर और आज्ञाकारी ढंग से स्वयं के विश्वास को त्याग डाक्टर ने जो मेरी स्थिति के बारे में कहा था उसमें विश्वास किया होता तो क्या होता ?

बढ़ते हुए सबूतों के बावजूद कि मानसिक बीमारी से पीड़ित लोग निदान से ठीक हो सकते हैं, लोगों को अभी भी हर दिन इन चीजों को मेरे देश में बताया जाता है । बहरहाल, यह एक लेबल है जिसे मैं स्वीकार नहीं करता हूँ । हमें बताया जाता है कि हम शायद काम नहीं कर सकते । यह कि हम बहुत कमजोर हैं, यही हमारे लिए बहुत है, कि अगर हम कोशिश करेंगे तो हम विफल और अधिक बीमार हो जायेंगे ।

मैं उन्नीस वर्ष का था और डॉक्टरों के अनुसार मेरा जीवन खत्म हो गया था । उन्होंने मेरे परिवार को बताया कि यह असंभव है कि मैं कभी भी संस्था के बाहर सफलतापूर्वक जी पाऊँगा । मुझे बताया गया था कि मुझे मेरे बाकी के जीवन में एक देखभालकर्ता की आवश्यकता होगी । मैं शायद कभी भी स्कूल नहीं जा पाऊँगा, शादी या नौकरी कर सकूँगा । मैं बहुत बीमार था और मेरे रोग का निदान गंभीर था । मुझे याद है कि मेरे पिताजी उन्हें उदास भाव से घूर रहे थे और मेरी माँ ने सुरक्षात्मक रूप से मुझे गले लगा रखा था । उसने दृढ़तापूर्वक कहा, “नहीं” । डॉक्टर : “माफ करना” । मेरी माँ ने केवल और अधिक विश्वास के साथ फिर से कहा, “नहीं, मैं इसे स्वीकार नहीं करती” । और न ही मैंने किया । यह उस समय की कुछ स्पष्ट यादों में से एक है । इसके साथ ही, उन्होंने अपनी चीजों को इकट्ठा किया और मेडीकल सलाह के खिलाफ (एएमए) घर ले गये ।

जब मैंने अपना पहला महाविद्यालय उत्तीर्ण किया, तो उन्होंने फैसला किया कि मैं सभी चिकित्सा मानकों द्वारा पूरी तरह से मनोवैज्ञानिक चिकित्सा के लिए पर्याप्त रूप से मजबूत था । क्लासों ने एक इंटरनशिप का नेतृत्व किया । इंटरनशिप ने नौकरी की राह दिखाई और नौकरी से मानसिक स्वास्थ्य और मानव सेवा क्षेत्र में 30 साल का कार्यकाल बन गया । उन शब्दों का प्रयोग होने के बहुत पहले, मैं उसमें बहुत उत्कृष्ट था क्योंकि मैं “जीवित अनुभव वाला कोई” एक “पीयर/साथी” था ।

मैं समय बिताने के लिए आपको बताना चाहता हूँ कि मैं कैसे विशिष्ट, बहादुर और अद्वितीय हूँ ; जबकि मैं हूँ नहीं । मेरी कहानी, मानसिक स्वास्थ्य चिकित्सकों द्वारा किये गये विनाश और अंधी भविष्यवाणियों के साथ पूरी तरह से सार्वजनिक हो रही है । हम काम पर वापस जाते हैं, स्कूल जाते हैं और हमारे जीवन के साथ कई बार अक्सर लोगों को विश्वास करने योग्य समझते हैं । शायद यहाँ हम में से कुछ के लिए विरोधाभास इसलिए है कि हम ठीक हो गये हैं । काम ने हमें जीने के लिए लौटने की आशा और ताकत दी जो जीवन हम जीना चाहते थे । मुझे लगता है कि मेरी वर्षों से सार्थक और पुरस्कृत काम खोजने की जल्दी मेरी सफलता का एक बड़ा सौदा है । आज, मैं अनगिनत लोगों को जानता हूँ जिनके पास इस तरह की कहानियाँ हैं । कार्यबल में शामिल होना और उद्देश्यपूर्ण काम पाने के माध्यम से उन्होंने एक जीवन के लिए अपना रास्ता बनाया जिसका उनके लिए कोई अर्थ है । मेरे लिए योजना,

कदम और लक्ष्यों के साथ रास्ते हासिल करना था; लेकिन मैंने हमेशा इसे यथासंभव देखा । मेरे पास ऐसे लोग थे जिन्होंने मेरे लिए यथासंभव कार्य देखा । मेरे पिता ने मुझे यथार्थवादी दृष्टिकोण के अपने संस्करण दिये । वो कहते थे, “तो तुम असफल हो । तो क्या ? इसी तरह आप सीखते हैं । अब आपके पास अगली बार क्या करना है, इसके बारे में ढेर सारी जानकारी है” । मैंने हमेशा उनको मेरी यात्रा में मेरे साथ रखा ।

मैं कहना चाहता हूँ कि प्रत्येक वह व्यक्ति जिसकी कहानी मेरे जैसे है उनका परिवार यह मानता है कि वह काम कर सकता है । कुछ लोगों के लिये यह एक दोस्त था, एक सेवा प्रदाता, एक धार्मिक पेशेवर व्यक्ति, एक कोच या कुछ मामलों में वे स्वयं ही । इसके विपरीत, मैं कई अन्य लोगों को जानता हूँ जो काम करना चाहते हैं पर नहीं करते, क्योंकि किसी शक्तिशाली व्यक्ति ने उनसे कह दिया कि वे नहीं कर सकते, विफल हो जायेंगे या यदि उन्होंने कोशिश की तो उन्हें वापस अस्पताल जाना पड़ सकता है । वे डर गये कि जिनके लिए वे काम कर चुके हैं, वे उसे नष्ट कर देंगे क्योंकि यही उन्हें बताया गया था ।

मैंने इस बारे में कुछ टिप्पणियां की है कि क्यों मुझे लगता है कि काम करना मेरे लिए और अन्य लोगों के लिए सफल रहा । मुझे उम्मीद है कि ये उपयोगी होंगी । ये सभी हरेक पर लागू नहीं होती ।

प्रारम्भिक शिक्षा । जब मैं काम करता हूँ, मुझे सहारा मिलता है । मैं “अब” में हूँ और वर्तमान में हूँ । मैं अक्सर लोगों को बताता हूँ कि यदि मैं कमरे में नहीं हूँ तो मैं इसकी चर्चा नहीं कर सकता । अगर मैं काम कर रहा हूँ, तो मैं अपने आपको व्यस्त और वातावरण में मौजूद पाता हूँ । मैं यादों, अत्यधिक अनुभवों, दर्दनाक विचारों या लंबी व्याकुलता में नहीं खोता । मैं अपने काम पर ध्यान केन्द्रित करता हूँ । यह एक आम आदमी का सचेत ध्यान है । जब मैं काम कर रहा था तो मुझे पता चला, कि मैं जानबूझकर अपना ध्यान केन्द्रित कर सकता हूँ । मैं दूसरों को भी हर समय इस तरह के लाभ के बारे में बात करते हुए सुनता हूँ ।

गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य देखभाल तक पहुँच । यह बहुत महत्वपूर्ण है । एक समय था जब मेरे पास बुनियादी स्वास्थ्य की जरूरतों तक पहुँच नहीं थी । हम में से बहुत से लोगों के पास स्वास्थ्य सेवाओं में सबसे अच्छे संसाधनों के लिए बिना नौकरी के संबंध नहीं है जो स्वास्थ्य बीमा प्रदान करते हैं । हालांकि आज यह बेहतर है, जब हम कार्यरत हैं तब भी हम बेहतर स्वास्थ्य और कल्याण के संसाधनों को पाते हैं । यदि आपका शारीरिक स्वास्थ्य उच्च स्तर की स्वास्थ्य देखभाल की कमी के कारण खराब हो जाता है तो मानसिक रूप से स्वस्थ बनना या फिर बने रहा कठिन है ।

उद्देश्य । मुझे ऐसा महसूस करने की आवश्यकता है कि मैं किसी कारण से जीवित हूँ । मुझे ऐसा महसूस करने की आवश्यकता है यह मायने रखता है कि मेरे जीवन का अर्थ है । काम मेरे लिए यही करता है । लोग इसे विभिन्न तरीकों से देख सकते हैं । बदलाव करने के लिए आपको “लोग” एक व्यक्ति होना जरूरी नहीं है । उदाहरण के लिए, मेरे पिता का मानना है कि उनकी सबसे बड़ी उपलब्धियां आधुनिक चिकित्सा उपकरण बना रही हैं । उनका उन लोगों से साथ कोई संपर्क नहीं है जिनकी उन्होंने मदद की थी । वह अक्सर अकेले ही उनका काम करते थे । लेकिन उन्होंने जो कुछ किया, उससे कई लोगों के जीवन को बचा लिया । रोजगार हमें एक समस्या और उसे पूरा करने की भावना देता है । अगर आप नहीं जानते कि आप ऐसा क्यों कर रहे हैं, तो उसे अच्छी तरह से करना कठिन है ।

शक्तिकरण । मैं बेहतर करती हूँ जब मुझे लगता है कि पूरा हो गया । जब मैं कुछ पूरा करती हूँ तो मुझे आशा हो जाती है । रोजगार मुझे नियमित उपलब्धि और लक्ष्यों की उपलब्धि तक पहुँच प्रदान करता है । यहां तक कि अगर कॉफी बना रही हूँ, तो मुझे बड़े और छोटे लक्ष्यों को हासिल करने की मेरी शक्ति दिखाई देती है । कार्य मुझे एक भावना प्रदान करता है कि अगर मैं यह कर सकती हूँ तो मैं और अधिक कर सकती हूँ । जैसे ही मुझे लक्ष्य हासिल हो जाते हैं मैं मजबूत महसूस करती हूँ ।

स्वतंत्रता । रोजगार से मुझे संसाधन मिलते हैं । मेरे पास भोजन, आवास और मनोरंजन के लिए धन है । लेकिन पैसा कामकाज द्वारा हासिल की गई केवल रांपत्ति नहीं है । श्रम और व्यापार भी हैं । मैं जरूरत में उन लोगों के लिए, साथ ही साथ अपने परिवार में योगदान करने में भी सक्षम हूँ । आज मुझे एक देखभालकर्ता या संस्था की जरूरत नहीं है । मेरी हर जरूरत के लिए उन पर निर्भर रहने के बजाय, मैं उन चीजों का आनंद ले सकती हूँ जो मुझे पसंद हैं । मैं असहाय नहीं हूँ । मैं मदद कर सकती हूँ ।

कल्याण । यह सभी के लिए नहीं है । मेरी विशेष नौकरी मेरे कल्याण के लिए मुझे रोजाना काम पर बनाए रखती है । यह मानसिक स्वास्थ्य के क्षेत्र में काम करने की खूबी है । जो हम दूसरों को सिखाते हैं, उसमें हम बेहतर हो जाते हैं । मैं अपने काम के एक हिस्से के रूप में आधुनिक बनी रहती हूँ और हर दिन अपने कल्याण का ध्यान रखती हूँ । यह मेरे अपने मानसिक स्वास्थ्य को मजबूत रखता है । अन्य क्षेत्रों में कुछ काम और समान लाभ के लिए स्वयंसेवक ।

अंत में सामाजिक पहुँच और कम कलंक : मेरे लिए यह पर्याप्त नहीं है कि मुझे लगता है कि मेरा उद्देश्य है । रोजगार दूसरों को दर्शाता है कि मेरा एक उद्देश्य है । यह मेरे आसपास के लोगों को दिखाता है कि मेरे जैसे लोग ठीक हो जाते हैं और किसी अन्य नागरिक की तरह योगदान करते हैं । यह मुझे संबंध, संपर्क और समुदाय प्रदान करता है । इस तरह, मेरा काम कलंक को नष्ट करता है और मुझे मेरे साथियों से जोड़ता है ।

दुर्भाग्य से, मेरे जैसे कई लोग यह नहीं जानते हैं कि ये चीजें उनको भी मिल सकती है । उन्हें बताया जाता है उन्हें मानसिक रूप से बीमार होने के कारण ये चीजें नहीं मिल सकती । उन्हें बताया जाता है कि उनकी हालत काम करती है और एक उपयोगी जिन्दगी में लौटना असंभव है । जैसे कि हम में से ज्यादातर यह गलत साबित करते हैं, दूसरों को अनुभव होगा कि वे उनके बाकी समुदाय के साथ साथ रहने के प्रवाह पर लौट सकते हैं । फिर, मैं इस तरह विशेष या अद्वितीय नहीं हूँ । मैं केवल प्रबल हूँ । महसूस करते हुए कि हम कर सकते हैं, कैसे दूसरे लोग हमारे मूल्य को देखते हैं और मूल्य जो हम अपने आप में देखते हैं को काम बदलेगा । मैं हमेशा मेरी माँ की आभारी रहूँगी जिसने कहा, “नहीं, मैं इसे स्वीकार नहीं करती” । मैं काम पर वापस जाने के लिए दृढ़ थी और मैंने किया । हमें आराम करने के लिए समय की आवश्यकता हो सकती है । हमें अपने पैरों पर खड़े होने के लिए सहायता की जरूरत हो सकती है । सफल होने के लिए हमें कई बार प्रयास करना पड़ सकता है । स्वस्थ होना मेरे लिए हमेशा एक सीधा रास्ता नहीं था । यह कैसे काम करता है वह व्यक्ति है और अकेले व्यक्ति द्वारा निर्णय लिया जाना चाहिए । हालांकि, उन लोगों के लिए जिन्हें “सक्रिय अनुभव” है काम करना और सफल होना संभव है । वास्तव में, मेरे लिए काम संभावनाओं की जड़ है ।

कार्य = संबंध, अर्थ और उद्देश्य

Fay Jackson

काम करने के बारे में जीवंत अनुभव रखने वाले लोगों को आप क्या कहेंगे ?

मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं से पीड़ित लोगों की सबसे अच्छी चीजों में से एक है जो वो कर सकते हैं, काम को शुरू करना या उनके काम के करियर को पुनः आरम्भ करना । रिश्तों के साथ, रोजगार वो है जो आमतौर पर हमें हमारे जीवन में अर्थ और उद्देश्य बताता है । यह मेरा अनुभव है कि जब मेरा मनोवैज्ञानिक संकट इतना तीव्र हो गया और आत्महत्या के विचार वापस आते कि अगर मैं काम और मूल्यों पर ध्यान केन्द्रित करता हूँ मैं मानसिक स्वास्थ्य में अपने काम से जो आदान प्रदान करता हूँ मुझे लगता है कि जीवन अभी भी सार्थक है ।

मानसिक स्वास्थ्य में मेरा करियर एक स्वयंसेवक के रूप में शुरू हुआ । मेरे शुरू के बीस सालों में, मुझे एक मनोचिकित्सक द्वारा बताया गया था, “आप कभी भी काम नहीं कर पायेंगे और आप समाज के एक महत्वपूर्ण सदस्य कभी भी नहीं होंगे” । ये मेरे लिए उनके तथ्यपूर्ण शब्द थे । दो अन्य मनोचिकित्सकों की समान राय थी । ऐसे ही कई लोगों की तरह जिन्हें डॉक्टरों द्वारा ऐसी बातें बताई गई थीं, मैंने उन पर विश्वास किया और उनके पूर्वानुमान को स्वीकार कर लिया । वे गलत थे ।

मेरी पहली वैतनिक, स्थायी नौकरी एक बड़े सार्वजनिक मानसिक स्वास्थ्य सेवा के मनोवैज्ञानिक वार्ड में दो-दिन-प्रति सप्ताह एक पीयर वर्कर के रूप में लगी थी । मेरी उम्र इस समय 40 वर्ष थी छः महीनों के अन्दर मैं पूर्णकालिक काम करने लगा; एक वर्ष के भीतर मैं एक प्रबंधक बन गया और दो साल के भीतर मुझे डायरेक्टर ऑफ कंजुमर, केयरर एण्ड कम्युनिटी अफेयर्स के पद पर पदोन्नत किया गया । मैंने आठ कर्मचारियों को नियुक्त किया, जिनमें से सभी को मानसिक स्वास्थ्य के मामलों और कल्याण का व्यक्तिगत अनुभव था ।

ईमानदारी से मैंने मानसिक स्वास्थ्य भावना में अपने काम के पहले दो वर्ष बिताये क्योंकि जिन लोगों का मैं समर्थन कर रहा था क्योंकि मैं गुणवत्ता का काम देने में असमर्थ था । भयभीत होने की वजह से मुझे सुबह काम करने में डर लगता था क्योंकि मेरे बॉस को पता चल जायेगा कि मैं सक्षम नहीं हूँ और दोपहर में मुझे ऑसुओं के साथ घर जाना पड़ जायेगा क्योंकि मैं अपने भाइयों और बहनों को वार्ड में छोड़कर जबकि मैं अपने पति, अपना घर और जीवन में अपनी पसन्द की योग्यता बनाने के लिए घर छोड़कर जाती थी । मुझे अपनी क्षमताओं पर विश्वास नहीं था हालांकि लोग मुझसे कहते थे कि मैं एक महान समर्थक हूँ । हालांकि मैं अक्सर छोड़ने के बारे में सोचा करती थी लेकिन मैंने जारी रखा । मैंने इसलिए भी जारी रखा क्योंकि पहली बार मेरे परिवार में मेरे बच्चों का जीवन गरीबी रेखा के नीचे नहीं था ।

मेरे काम ने मुझे मूल्य और मूल्य की भावना देना शुरू कर दिया । मुझे लगा कि अन्य लोगों के जीवन में सकारात्मक बदलाव लाने के लिए मैं कुछ ऐसा कर सकती हूँ । मेरे बॉस, मेरे पति और मेरे परिवार ने

मेरे काम पर गर्व व्यक्त किया । मैंने पहले कभी इसका अनुभव नहीं किया । मेरे जीवन में पहली बार मुझे लगा कि वास्तव में मेरे पास समुदाय को देने के लिए कुछ प्रस्ताव हैं ।

इसी पहले पद से मैंने मानसिक स्वास्थ्य में अपने करियर को आगे बढ़ाया । मैंने एमएच और कल्याण में परामर्श और प्रशिक्षण देने वाली अपनी खुद की कंपनी की शुरुआत की है । मुझे न्यू साउथ वेल्स मेंटल हेल्थ कमीशन का उपायुक्त नियुक्त किया गया और फ्लोरिडा ऑस्ट्रेलिया में महाप्रबंधक के रूप में शामिल हूँ जो एक मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं वाले लोगों का समर्थन करने वाला एक बड़ा गैर-लाभकारी संगठन है ।

आपकी चुनौतियां क्या थीं ?

क्यों कि मैंने स्कूल को बहुत ही छोटेपन में छोड़ दिया था और एमएच में कोई प्रशिक्षण नहीं था, काम के बारे में सबसे कठिन चीजें शुरू में यह थीं कि मुझे रिपोर्ट और वित्त पोषण के लिए आवेदन पत्र लिखने, कंप्यूटर का उपयोग करने, टिब्यूनल सुनवाई के समय लोगों का प्रतिनिधित्व करने, रिकॉर्डिंग करने, शिकायत करने, समितियों की सभाओं में शामिल होने और अध्यक्षता करने का कोई अनुभव नहीं था । हालांकि, सभी में सबसे कठिन चीज थी उन लोगों के लिए मामलों को हल करना मेरी शक्ति के भीतर नहीं था जिनका मैं मनोवैज्ञानिक वाडों में समर्थन कर रही थी । मुझे लगता है कि मैंने उन्हें खत्म होने दिया और ये आवाजें कि मैं क्या कर रही थी मेरे दिमाग में बहुत ही अपमानजनक लगेंगी ।

मैंने उन्हें नहीं सुनने और उनके बाबजूद अपने काम को जारी रखने का संकल्प किया ।

जैसे जैसे महीने और साल गुजरे मेरे काम में सुधार आता गया लेकिन अभी भी आवाजें मुझे कमजोर करने की कोशिश करती रहीं । हालांकि आवाजें जारी रहीं, फिर भी मैंने अपना काम को जारी रखने के नियम पर टिकी रही क्योंकि मैं यह केवल अपने लिए नहीं कर रही थी मैं उन लोगों और अपने परिवार के लिए काम कर रही थी जिनका मैंने समर्थन किया था ।

यह जानना एक अद्भुत बात है कि आप दुनियां में अन्तर कर रहे हैं ।

मैं तीन साल तक कंजूमर केअरर एण्ड कम्युनिटी अफेयर्स की निदेशक रही । इस समय में, मुझे कई राज्य और राष्ट्रीय मानसिक स्वास्थ्य समितियों के लिए चुना गया । प्रत्येक नई भूमिका के साथ मुझे और अधिक विश्वास प्राप्त करने की उम्मीद थी । मैं दुस्साहसपूर्वक एमएच सेवाओं में बेहतर बदलाव को देखना चाहती थी । यह वो निराशा है जो कभी कभी मुझे निराशा की ओर ले जाती है जब मुझे लगता है कि सेवाओं में सुधार उस दर से नहीं हो रहा है जिसकी हमें जरूरत है, यह कि आत्महत्या की दरें बढ़ रही हैं और एमएच मामलों और अन्य विकलांग लोगों की रोजगार दर वास्तव में कम हो रही है ।

यह ऐसा समय है जब मुझे अन्य विश्वसनीय और प्रतिबद्ध सहयोगियों और सहकर्मियों के समर्थन की तलाश करनी चाहिए ।

मेरे फ्लोरिडा ऑस्ट्रेलिया में उपायुक्त और महाप्रबंधक के रूप में शामिल होने से पहले, मुझे यकीन था कि अगर मैं इन पदों के लिए सफल आवेदक हूँ, तो मेरा आत्मविश्वास बढ़ेगा, फिर भी मैंने इसके विपरीत

पाया । मेरे आत्मविश्वास को और भी खतरा बढ़ गया क्योंकि मुझे स्थिति की जिम्मेदारी और मानसिक स्वास्थ्य के मामलों के लोगों को सम्मान देने की, सेवाओं में सकारात्मक और मापदंडों का नेतृत्व करने, समुदाय के व्यवहार में सुधार करने और सभी प्रकार के कार्यबलों में सक्रिय अनुभव रखने वाले लोगों की संख्या में वृद्धि की जरूरत महसूस हुई ।

मेरी कमजोर स्मृति एक बड़ी चुनौती है । तथ्यों, आंकड़ों, बयानों आदि को याद करने की जरूरत एक बहुत बड़ी चुनौती है । लोग नहीं समझते कि यह मेरे लिए एक प्रमुख विकलांगता है । मुझे अपने आरा-पारा के लोगों के लिए धैर्य रखने और राभ्य रहने की आवश्यकता है चाहे कमजोर स्मरण शक्ति के साथ जीना कितना भी मुश्किल हो । ऐसा लगता है कि लोग शारीरिक विकलांगता के लिए धैर्य रखते हैं और मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों के साथ धैर्य रखना सीख रहे हैं; लेकिन स्मरणशक्ति के मामलों के साथ धीरज रखना इतना आसानी से उपलब्ध नहीं है । कमजोर स्मरण शक्ति के कारण आप “असहाय” लगते हैं और अनुभव करते हैं । किसी भी अन्य विकलांगता की तरह, स्मृति चुनौतियों वाले लोग बहुत कुछ कर सकते हैं यदि उनके आसपास के लोग धैर्यवान और उत्साहजनक हों । दुर्भाग्य से यदि आप “असहाय” अनुभव करते हैं और लगता है कि आपके आसपास के लोग इसे महसूस कर सकते हैं, आपके पास अपनी उत्कृष्ट क्षमताओं को साबित करने में सक्षम न होने की एक प्रवृत्ति है ।

मैंने मेरे प्रबंधकों और सहकर्मियों के साथ ईमानदारी से, असंख्य प्रश्न पूछे, और मेरे प्रबंधकों, सहकर्मियों और दोस्तों से उनके सक्रिय अनुभवों, सलाह और जानकारी हासिल करने के लिए पूरी कोशिश करने का संकल्प लिया ।

आपने अपने बारे में क्या समझा ?

यद्यपि समय के साथ मेरे आत्म विश्वास में सुधार हुआ लेकिन यह सकारात्मक से बहुत दूर था । मुझे एहसास हुआ कि मैं कभी भी एक आत्मविश्वासी व्यक्ति नहीं बन सकता । हालांकि मैं इसे एक सकारात्मक रूप में देखने की कोशिश करता हूँ क्योंकि यह मुझे विनम्र रखता है और मुझे मेरे काम करने के तरीके में सुधार करने के लिए कड़ी मेहनत करने, सक्रिय अनुभवी लोगों की एक मजबूत आवाज बनने के लिए, समुदाय और कार्यस्थल के व्यवहार और सेवा के परिणामों को बेहतर बनाने के लिए परिश्रमी बनाता है ।

अपने समर्थकों और प्रबंधकों द्वारा प्रोत्साहित किये जाने और भरोसा दिलाये जाने पर मैंने पाया कि जितना मैं सोचता हूँ मैं उससे अधिक सक्षम हूँ ।

जब हम सेवाओं और समुदायों के अन्दर किसी मुद्दे को पहचानते हैं, तो हमें हमारी अपर्याप्तता और कमजोर अहंकार की भावनाओं पर ध्यान केन्द्रित करने के बजाय इन मुद्दों को हल करने पर ध्यान केन्द्रित करने की आवश्यकता है । हमें परिवर्तन करने और उसका अनुसरण करने के लिए प्रतिबद्ध होना चाहिए । दृढ़ता प्रतिरोध पर काबू पाती है ।

मैंने यह भी पाया कि मुझे एक करदाता होना अच्छा लगता है । मुझे गड्ढे भरी हुई सड़क पर गाड़ी चलाना अच्छा लगता है और सोचता हूँ, “मैंने इसमें योगदान दिया” या स्कूल या अस्पताल के पास से गुजरता हूँ तो सोचता हूँ “मैंने इसमें योगदान दिया” ।

आप लोगों को काम पर वापस जाने के लिए क्या सलाह देंगे ?

रोजगार पाने के लिए मैं स्वैच्छिक काम करने की सिफारिश करूँगी, फिर हर किसी को अपनी शिक्षा पृष्ठभूमि या पिछले रोजगार विवरण के आधार पर नौकरी मिल जाएगी । मैं यह भी सलाह देना चाहूँगी कि वे कभी भी अपने भय को आगे की शिक्षा या कैरियर की उन्नति को रोकने में शामिल न होने दें ।

मैं अब कई साथी कर्मचारियों और सक्रिय अनुभवी प्रबंधकों को सलाह देती हूँ । उनके लिए मेरी सबसे अच्छी सलाह यह है कि यद्यपि आप महसूस कर सकते हैं कि आप उतने सक्षम नहीं हैं जितना आप बनना चाहते हैं इस भावना से यह सुनिश्चित होगा कि आप सुधार करने के लिए प्रयास जारी रखेंगे । हम सभी को अपने व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन या पूरे जीवन में सुधार लाने का प्रयास करना चाहिए । डरे हुए इसे कैसे भी करें ।

दूसरी सलाह जो मैं लोगों को देना चाहती हूँ वह है कि कभी भी सवाल पूछने से डरे नहीं, भले ही आपको ऐसा लगे कि इससे आप बेबकूफ दिखते हैं । बिना सब कुछ जाने कि आप अच्छे परिणाम देने के लिए कितना कुछ कर सकते हैं, ठोकर खाने की तुलना में जानना बेहतर है ।

क्या आप माता-पिता को अपने प्रियजनों को वापस काम जाने में सहायता करने के लिए प्रोत्साहित करेंगे ?

सभी उम्र और क्षमताओं के लोगों को रोजगार में व्यस्त होना चाहिए । काम हमारी पहचान का एक बड़ा हिस्सा है । यह हमें विकल्प देने के लिए संबंध, अर्थ, उद्देश्य, आत्म मूल्य और धन देता है, जो अन्यथा प्राप्त नहीं होता । जब अंधेरे के बादल हमारे दिलों और दिमाग पर छा जाते हैं तो हमें यह जारी रखने का कारण बता सकता है । कई लोगों के लिए यह परिवार के साथ आत्मविश्वास और संबंधों को सुधारता है और भविष्य में नई दोस्ती और उम्मीद को विकसित करने में योगदान देता है ।

मैं बहुत से लोगों को जानती हूँ जो बताते हैं कि उनका काम वह है जो उन्हें कभी कभी उन्हें जीवन को लेने से रोकता है तब ये भावनाएं और विचार भारी संकट पैदा करते हैं ।

लोगों को वापस काम करने के लिए आप कैसे योगदान देते हैं ?

मानसिक स्वास्थ्य के मामलों वाले लगभग सभी लोग एक ऐसी स्थिति में काम करने का अवसर चाहते हैं जहाँ वे इस बारे में भावुक महसूस कर सकें । सार्वजनिक एमएच सेवा के लिए काम करते समय मैंने इसके लिए प्रचार किया और एक पीयर वर्कफोर्स विकसित करने में समक्ष हुई । हमारी टीम ने स्वयंसेवकों की एक बड़ी संख्या का समर्थन किया, उनमें से बहुत से लोग कार्यबल की विविधता में रोजगार शुरू कर दिया

हम पीयर वर्कर्स और लाइव एक्सपीरेंस प्रबंधकों को नियुक्त करने में सक्षम थे क्यों कि समय के साथ, हमने सिद्ध कर दिया कि सक्रिय अनुभवी कर्मचारी व्यावसायिक ढंग से और कुशलता से काम करने में सक्षम हैं ।

फ्लोरिश ऑस्ट्रेलिया में महाप्रबंधक के पद पर सेवा आरंभ करने के बाद, मैंने “*वाहई नॉट ए पीयर वर्कर*” नामक रणनीति की कल्पना की । हमारे पूरे कार्यबल ने इस रणनीति के साथ काम किया । यह रणनीति हर नए विज्ञापित पद के लिए पूंछती है “*क्यों नहीं यह एक पीअर वर्कर पद हो सकता ?*” क्यों कि हमारी एक नैदानिक सेवा नहीं है, हमने एमएच कर्मचारियों के लिए नौकरी का विवरण देखा और पाया कि इसमें कोई कारण नहीं है कि इन कर्तव्यों को पीअर वर्कर्स द्वारा नहीं किया जा सकता । 18 महीनों में चूंकि फ्लोरिश ऑस्ट्रेलिया ने इस रणनीति पर काम शुरू किया, हमारे पीयर वर्कफोर्स की संख्या 22 से बढ़कर 140 हो गई । इसमें हमारे 700 कर्मचारी और प्रबंधकों में से 50% के पास मानसिक स्वास्थ्य के मामलों को व्यक्तिगत सक्रिय अनुभव है । हम इस बारे में प्रबल हैं और गर्व हैं । हमारे कर्मचारी पेशेवर, भावुक और प्रतिबद्ध श्रमिक हैं ।

उन एमएच समस्याओं वाले लोगों की संख्या को जो रोजगार में हैं, प्रभावशाली ढंग से बढ़ाने की आवश्यकता है । हम सक्षम हैं और हम काम करना चाहते हैं । प्रत्येक प्रबंधक को विकलांग और मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं वाले सभी लोगों को शामिल करने की जरूरत है । एमएच समस्याओं से पीड़ित हम में से प्रत्येक को रोजगार पाने और जीवन में योगदान देने के लिए हम क्या कर सकते हैं करने की जरूरत है । जॉन वेस्ले को उद्धृत करते हुए मैं पूंछती हूँ, “*यदि आप नहीं; तो कौन ? अगर अब नहीं; तो कब? अगर यहाँ नहीं; तो कहाँ ?*”

Fay Jackson, fay.jackson@richmondpra.org.au

Deputy Commissioner, NSW MH Commission,

General Manager of Inclusion, Flourish Australia

CEO, Vision in Mind

अपने प्रिय काम पर नजर रखें

Serene Goh

हैलो, मैं हूँ सरिन । आठ साल पहले मुझे मानसिक विकृति हुई थी । जब मैंने दवा ली तो अब मैं स्कीजोफ्रेनिक नहीं हूँ । इससे अधिक अब मैं स्कीजोफ्रेनिक नहीं हूँ । मैं एक बेटा, एक बहन, एक पत्नी और एक दोस्त हूँ । मेरा एक अतीत और एक भविष्य है । सबसे अधिक, मेरे पास कहने के लिए एक कहानी और नेतृत्व करने के लिए एक जीवन है ।

2008 के अंत में, वैश्विक वित्तीय संकट के अंत में, दुनिया की सबसे बड़ी निवेश बैंकों में से एक मॉर्गन स्टेनली से जिसकी प्रबंधन के तहत परिसंपत्तियां एक ट्रिलियन अमरीकी डॉलर से भी ज्यादा थी, मुझे सेवामुक्त कर दिया गया । मैं अपनी सीट पर पहुँची ही थी कि तभी एक सीनियर मैनेजर ने मुझे हमारे भवन की पहली मंजिल के कॉन्फ्रेंस रूम में बुलाया । उस कमरे में उसने मुझे बताया कि संकट होने के कारण मुझे रोजगार से मुक्त कर दिया गया है, यह कि मेरे तीन महीने की परख अवधि तक इंतजार करते हुए उन्होंने सही करने के लिए अपनी पूरी कोशिश की उन्होंने मुझे मुआवजे के रूप में एक महीने की अवधि का वेतन दिया । यह कि मेरे बैग और सीट को मेरे लिए बन्द कर दिया गया है, और मुझे तुरंत उस कमरे से जाना था । यह सब एक सदमें के रूप में हुआ, लेकिन इसने मेरे ऊपर एक निराशाजनक समाचार के रूप में प्रहार नहीं किया । मैं हॉस्पिटैलिटी मैनेजमेंट में स्नाकोत्तर करने के लिए वापस स्कूल जाने की योजना बना रही थी और इसलिए मैंने मॉर्गन स्टेनली के नाम की प्रतिष्ठा छोड़ दी और हॉस्पिटैलिटी में एक नये अध्याय के लिए आगे बढ़ी ।

दुर्भाग्य से, एक महीने के मास्टर कार्यक्रम में, मैंने एक मनोवैज्ञानिक प्रकरण का अनुभव किया । यह अक्सर नेटवर्किंग की घटनाओं, एक लंबी दूरी के रिश्ते के तनाव द्वारा और जानने के अनिवार्य अनुभव से शुरू हो सकता है कि या तो मेरा केरियर या संबंध काम करेगा, लेकिन दोनों नहीं । मुझे आवाजें सुनाई देने लगी और स्पर्श को अनुभव होने लगा जो कि वास्तविक नहीं थे । मुझे एक सर्वव्यापी पारिवारिक कार्टल के बारे में भ्रम हो गया था जो कि एक होटल चेन और मेरे बॉय फ्रेंड की उड़ानों को नियंत्रित करती थी । मुझे लगता था कि वे मेरे और उसके संबंध विच्छेद करना चाहते थे । मैं मेरी पहली परीक्षा में इतनी बुरी तरह से विफल रही, स्कूल के डीन ने मुझे सलाह दी कि मैं मेरी छात्रवृत्ति वापस दूँ और स्वेच्छा से कार्यक्रम छोड़कर वापस चली जाऊँ ।

स्कीजोफ्रेनिया का निदान करवाना डरावना था । यह एक सड़क के अंत की तरह महसूस हुआ, जैसे कि मेरा शरीर विज्ञान एक गहरी खाई में घुस गया हो जहाँ मैं स्वयं नहीं जा सकती थी । अब मुझे पता नहीं था कि मेरे पास क्या विकल्प हैं । ऐसा महसूस हुआ कि मेरे पास दवा लेने, दिमाग में सघनता, प्रकाश के प्रति संवेदनशीलता और अनैच्छिक मांसपेशियों को मेरे अंतिम समय तक उलझनों में लगे रहने के अलावा और कोई विकल्प नहीं है

सोचने लगी थी कि मैं अब दोस्तों के योग्य नहीं रह गई, मैंने उन्हें छोड़ दिया और ऑनलाइन नये समुदायों को तलाश लिया । इन नये समुदायों के माध्यम से मुझे हेज फंड एडमिनिस्ट्रेशन में नौकरी मिली । उन्होंने मेरे मानसिक स्वास्थ्य के इतिहास के बारे में नहीं पूछा । उन्होंने मुझे अभी अभी कॉलेज

से निकले नई विद्यार्थी के शुरु के वेतन से कम वेतन दिया । मैने बिना झिझक के स्वीकार कर लिया और मैने छः साल से अधिक कंपनी के साथ काम किया । मेरे पद पर बने रहने की सामान्य अवधि दो वर्ष थी ।

It was not the job of my dreams, but I learnt a lot from those six years. Through clocking the hours and venting to a personal confidante, it dawned on me that there is no job beneath me. Every role has a purpose that needs to get fulfilled. I was grateful for the opportunity to work in an office with other people in it. Once, when talking to a colleague, I told her about my ambition and dreams. She bluntly replied, "Do you have friends outside of work?" And then it occurred to me that she was a colleague and not a friend. Upon further reflection I also realized that I would like a work environment that was friendly, not one that put tasks above all things, with disregard for human emotion and relationship. I suffered for six years in a job I did not like, with no friends, but it also gave me the time and the financial independence to sort out my life and be clear about what I was looking for.

यह मेरे सपनों का काम नहीं था, लेकिन मैने उन छः वर्षों में बहुत कुछ सीखा । घंटों घूमने के बाद और एक निजी विश्वासपात्र के साथ निकलने के माध्यम से अचानक समझ आया कि मेरे लिए कोई नौकरी नहीं है । हरेक भूमिका में एक ऐसा उद्देश्य होता है जिसे पूरा करने की आवश्यकता होती है । मैं उस कार्यालय में दूसरे लोगों के साथ काम करने के अवसर के लिए आभारी हूँ । एक बार, जब एक सहयोगी से बात कर रही थी मैने उसे अपनी महत्वाकांक्षा और सपनों के बारे में बताया । उसने स्पष्ट रूप से उत्तर दिया, "क्या आपके कार्यस्थल के बाहर दोस्त हैं?" और फिर यह मेरे साथ हुआ कि वह एक सहयोगी थी न कि दोस्त । अधिक चिंतन करने पर मुझे यह भी एहसास हुआ कि मैं एक काम के वातावरण को पसंद करूंगी जो मैत्रीपूर्ण हो, न कि कोई भी जो सभी चीजों से ऊपर काम को महत्त्व देता हो, मानव भावनाओं और रिश्तों की उपेक्षा करता हो । मैने ऐसी नौकरी में छः साल गुजारने पड़े जो मुझे पसंद नहीं थी, कोई दोस्त नहीं था, लेकिन उसने मुझे अपना जीवन सुधारने के लिए समय और वित्तीय स्वतंत्रता भी दी और जो कुछ मैं तलाश कर रही थी वह स्पष्ट था ।

During my six years with the hedge fund administration company, I experienced one relapse after stopping medication. There was some stress in my relationships, which triggered psychosis again. I had delusions that my team leader was lesbian, and that she was hitting on me. I also imagined a powerful force had formed alliances with various colleagues, who were trying to topple my manager. As before I fought against this with all my might, by arguing with the music on the radio all day long, in my head. As a result my work productivity suffered. Whilst I could previously complete ten accounts in a day, now I could barely complete one. My conversations also became disconnected with others. It took my manager six months before she gave me a warning letter. I had to buck up within two weeks, or I would be let go.

हेज फंड एडमिनिस्ट्रेशन कंपनी के साथ छः वर्षों के दौरान, मेरे दवा बंद करने के बाद मुझे एक बार बीमारी का अनुभव हुआ । मेरे रिश्तों में कुछ तनाव था, जिसके कारण मनोविकृति फिर से शुरु हो गई । मुझे भ्रम था कि मेरी टीम की नेता समलैंगिक हैं और वह मुझे निशाना बना रही है । मैने ये भी सोचा कि एक शक्तिशाली ताकत ने विभिन्न सहयोगियों के साथ एक गठबंधन बनाया लिया है जो मेरे प्रबंधन को नीचा दिखाने की कोशिश कर रहा है । पहले की तरह, अपने दिमाग में पूरे दिन रेडियो पर संगीत के साथ बहस करके मैने अपनी पूरी ताकत से इसका सामना किया । परिणामस्वरूप, मुझे काम की उत्पादकता का सामना करना पड़ा । हालांकि, पहले मैं एक दिन में दस खातों को पूरा कर सकती थी, अब मैं मुश्किल से एक कर सकती थी । मेरी दूसरों के साथ बातचीत भी खत्म हो गई । मेरे प्रबंधक ने

मुझे एक चेतावनी पत्र देने में पहले छः महीने लगाए । मुझे दो सप्ताह में प्रसन्न करना था, या छोड़कर जाना था ।

A return visit to a psychiatrist gave me a supply of a new drug to curb my psychosis. I was fortunate that the new drug worked almost immediately. In three days my work productivity returned to normal, which was completing ten accounts in a day. The warning letter was put away, and all seemed forgotten except by me.

एक मनोचिकित्सक से पुनः भेंट के बाद मुझे मनोविकृति को रोकने के लिए एक नई दवा दी गई । मैं भाग्यशाली थी कि नई दवा ने लगभग तुरंत काम किया । तीन दिनों में मेरे काम की उत्पादकता रागान्य स्थिति में वापस आ गई, जो एक दिन में दस खाते पूरे करने लगी । चेतावनी पत्र को अलग कर दिया गया और लगने लगा कि मुझे छोड़कर सभी भूल गये हों ।

I wanted to know if the company would hold the warning letter against me. I wanted to know if it would prevent my promotion in the future should I prove myself worthy. It took some courage but I did eventually ask this of Human Resources. They told me if I did well, a promotion would not be held from me. I trusted in this and continued working. Two years later, I was promoted. To me it was a breakthrough, because it signified to me that companies and people are forgiving, and that mistakes aren't the end of the world. Our responsibility is to get up, correct our mistakes to the best of our abilities, and move on.

मैं जानना चाहती थी कि क्या कंपनी मेरे खिलाफ चेतावनी पत्र को जारी रखेगी । मैं जानना चाहती थी कि क्या यह भविष्य में मेरी पदोन्नति को रोकेंगा, क्या मुझे अपनी योग्यता साबित करनी चाहिए । इस साहस में मुझे समय लगा लेकिन आखिरकार मैंने मानव संसाधन से पूछ ही लिया । उन्होंने मुझसे कहा कि यदि मैं अच्छा काम करूंगी तो मेरी पदोन्नति नहीं रुकेगी ।

Later as I started to believe more and more in myself, and in the possibilities of this world, I allowed myself to dream freely. I wanted to choose with my whole being, prioritizing what I know is best for my life and wellbeing. It took a journey of self-searching and pondering upon the revelations of God. I became convinced that I wanted a job that would allow me to socialize, to help others, and not to need to hide my history of mental illness. It was impossible, obviously, because who would want to socialize with a person with schizophrenia, and how should I help others when I needed help myself? But I stayed with it, and gave myself the liberty to be selective. I would not change jobs for a higher salary, or better benefits. I would only make the change if it meant something to me. If it fulfilled my love for people and for helping.

बाद में जब मैंने अपने आप में और इस दुनियां की संभावनाओं में अधिक से अधिक विश्वास करना शुरू कर दिया, मैंने खुद को स्वतंत्र रूप से सपने देखने की अनुमति दे दी । मैं अपने पूरे अस्तित्व के साथ चुनना चाहती थी, प्राथमिकता दे रही हूँ जो मैं और केवल मैं ही जानती हूँ कि वह मेरे जीवन और भलाई के लिए सर्वोत्तम है । यह भगवान के रहस्योद्घाटन पर आत्म विश्लेषण और विचारों की खोज का एक सफर लगा । मुझे विश्वास हो गया कि मुझे एक ऐसी नौकरी चाहिए थी जिसमें मुझे सामूहिकरण करने, दूसरों की मदद करने की इजाजत देती हो और मानसिक बीमारी के अपने इतिहास को छिपाने की जरूरत न हो । यह असंभव था, प्रत्यक्ष रूप से, क्योंकि स्कीजोफ्रेनिया के किसी व्यक्ति के साथ कौन सामूहिकरण करना चाहेगा, और जब मुझे खुद को मदद की आवश्यकता होती है तो मैं कैसे दूसरों की मदद कर सकती थी ? लेकिन मैं उसके साथ रुकी रही और खुद को चुनिंदा होने की स्वतंत्रता दी । मैं अधिक वेतन या बेहतर लाभ के लिए नौकरी नहीं बदलूंगी यदि इसका मेरे लिए कुछ अर्थ है, मैं केवल तभी बदलाव करूंगी । यदि यह लोगो के प्रति मेरे प्यार और मदद को पूरा करती है

Eventually I discovered the role of a Peer Specialist, who uses her own experience in battling mental illness to help others and spur changes in systems that discriminate against her. I was later attracted to the role at Singapore Association for Mental Health because they also wanted me to help them set up a new youth center. The promise of that challenge was wonderful and led me to take the position when I had also been considering a post as a caseworker with another non-profit organization.

अंत में मैंने एक पीयर स्पेशलिस्ट की भूमिका की खोज की जो दूसरों की मदद के लिए मानसिक बीमारी से जूझने वालों के लिए अपने अनुभवों का उपयोग करते हैं और जो उसके खिलाफ भेदभाव करते हैं ऐसे सिस्टम में बदलाव को प्रोत्साहित करते हैं। मैं बाद में सिंगापुर एसोसियेशन फॉर मेंटल हैल्थ में भूमिका के लिए आकर्षित हुई क्योंकि वे भी एक नए युवा केन्द्र की स्थापना में मदद करने के लिए मुझे चाहते थे। इस चुनौती का वादा बहुत ही आश्चर्यजनक था और मुझे पद लेकर नेतृत्व करने के लिए कहा जबकि मैं भी किसी अन्य गैर-लाभकारी संगठन के साथ एक केस कार्यकर्ता के रूप में एक पद के लिए विचार कर रही थी।

The past year working as a Center Coordinator cum Peer Specialist has been great. I have seen and learnt so much about the social service sector, and about people. I continue to be curious about every aspect of this business, and it captures my imagination. I want to find a niche for myself in this space, where I can become a valuable source of experience and expertise for others to look up to and rely on. I would strongly encourage everyone who has struggled with a mental illness to keep going. One day things will get better. Do not choose based on limitations. Choose freely while well-grounded in reality.

पिछले साल एक सेंटर को ऑर्डिनेटर-कम-पीयर स्पेशलिस्ट के रूप में काम करना महान था। मैंने सामाजिक सेवा सेक्टर और लोगों के बारे में बहुत कुछ देखा और सीखा। मैं इस व्यवसाय के हर पहलू के बारे में उत्सुक रहना चाहती हूँ और यह मेरी कल्पना को आकर्षित करता है। मैं इस स्थान पर खुद के लिए एक जगह बनाना चाहती हूँ जहाँ मैं दूसरों को सुधारने के लिए अनुभव और विशेषज्ञता का एक महत्वपूर्ण स्रोत बन सकती हूँ और भरोसा कर सकती हूँ। मैं उन सभी को दृढ़तापूर्वक प्रोत्साहित करना चाहूँगी जिन्होंने एक मानसिक बीमारी से संघर्ष किया कुछ करते रहें। एक दिन चीजें बेहतर हो जाएंगी। सीमाओं के आधार पर न चुनें। वास्तविकता में अच्छी तरह से आधारित स्वतंत्र रूप से चुनें।

समझ लें जिसकी आपको जरूरत है और उस स्थान को ढूँढने में कभी हार न मानें जो इस दुनिया में विशिष्ट रूप से आपका है। इसमें समय लग सकता है, लेकिन आपको प्रिय लगने वाले काम को ढूँढना आपको जीवन में अतुलनीय आनंद और उद्देश्य प्रदान करेगा। इसके साथ ही नमस्कार !

Serene Goh, serene_goh@samhealth.org.sg
Singapore Association for Mental Health

बॉस के लिए संदेश

Elsa M. Roman

जब से मैं विश्वविद्यालय में था, तब से मैंने निम्न कथन को व्यवहार में लाया, “एक खुश कर्मचारी एक उत्पादक कर्मचारी है”। मालिकों, बॉस, पर्यवेक्षकों, नेताओं आदि के रूप में शायद आप “व्यक्ति” पर ध्यान नहीं देते, उनकी खुशी के बारे में बहुत कम सोचते हैं। लेकिन यथार्थवादी होने के लिए, आपको आय, विकास और व्यवसाय की स्थिति की आवश्यकता है।

लेकिन क्या यदि मैं आपको बताऊँ कि उत्पादकता हासिल करने का सबसे आसान तरीका समन्वय है, और तालमेल हासिल करने के लिए आपको समर्पित कर्मचारियों की आवश्यकता है।

ये शब्द आपके लिए हैं। आपने कई चीजों को आजमाया है, लेकिन हर बार आप कमजोर महसूस करते हैं क्योंकि आप अपने इच्छित परिणाम प्राप्त नहीं कर सकते।

कर्मचारियों के रूप में हम रोजगार की एक ऐसी जगह चाहते हैं जहां आगमन सुखद हो और जहाँ हम डर के कारण नहीं आते। हाँ, आपने सही पढ़ा – भय! क्या आपको पता है कि रोजगार के कई स्थानों पर कर्मचारी उनके बॉस या उनके सहकर्मियों से डरते हैं। शायद आपको यह पता नहीं था। मैं पूरी तरह से समझता हूँ। आप हमेशा समस्याओं को सुलझाने में लगे रहते हैं, इस भरोसे के साथ कि आपके विभागाध्यक्ष सभी का ख्याल रखते हैं।

क्या आपको पता है कि कार्यस्थल पर छेड़छाड़ मौजूद है? और कर्मचारियों के बीच सूक्ष्म आक्रामकता, असहिष्णुता और सम्मान की कमी भी है। ये सभी चीजें, और इतना अधिक, हमें शारीरिक और मानसिक थकावट की ओर ले जाती हैं।

कभी कभी मैं ईमानदार होना चाहूँगा कि मैं कैसा महसूस करता हूँ। मैं आवश्यक परिणामों को प्राप्त करने में सक्षम नहीं होने के कारण मैं चिंता व्यक्त करना चाहूँगा, डर जो मुझे लगता है जब स्थिति की पूर्व चेतावनी के बिना मुझे कार्यालय में मिलने के लिए एक पर्यवेक्षक से ई-मेल प्राप्त होता है। जब मुझ पर हमला किया गया मैं उस सदमें की बात करने में सक्षम होना चाहूँगा जो मैंने अनुभव किया – हाँ, हर कोई प्रोत्साहन और सहानुभूति देने को उपलब्ध था। हालांकि घटना के घटित होने के बाद किसी ने भी नहीं पूँछा कि मैं सप्ताह के बाद क्या कर रहा था – जैसे जैसे समय गुजरता गया सप्ताह जिनमें मेरे डर और चिंताओं में वृद्धि होती गई। मैं उस दुख के बारे में बात करना चाहूँगा जो मैं पिछले छः महीनों से अपने पिता के निधन के बाद से सह रहा हूँ। मैं उस सप्ताह का आभारी हूँ जो मुझे अपने परिवार के साथ बिताने के लिये दिया गया था। हालांकि किसी ने भी ध्यान नहीं दिया कि छः महीनों के बाद भी मेरा दुख वहीं का वहीं है। मैं सिर्फ अवसाद के निदान के बारे में सक्षम होना चाहूँगा जो मैंने अभी लिया, और कहना चाहता हूँ कि पिछले सप्ताह से मैं दवाएं ले रहा हूँ, जिनकी पुष्टि डॉक्टर ने की थी

उनके दुष्प्रभाव होंगे । मैं थका हुआ महसूस करता हूँ, पिछले सप्ताह मैं तीन बार सो गया, लेकिन जिस पर ध्यान दिया गया वह था कि मैं काम पर देर से आया और किसी ने भी और कुछ नहीं पूछा...!

क्या अब आप उलझन में हैं ? सही ? इस पूरी कहानी का उत्पादकता के साथ क्या संबंध है ? गलत व्याख्या न करें या वास्तविकता का पता करें । मैं जिस समय चाहूँ उस समय आऊँ, इसके लिए नहीं कह रहा हूँ, मैं कार्यस्थल पर मनोचिकित्सा के लिए नहीं कह रहा हूँ । मैं सिर्फ एक ऐसे वातावरण के लिए कह रहा हूँ जिसमें कर्मचारी एक दूसरे से विचार कर सकते हों, जहाँ एक ऐसा वातावरण हो जो खुद के लिए सहानुभूति प्रदान करता हो, जहाँ पहुंचने का अर्थ यह नहीं कि आप एक कर्मचारी के रूप में लापरवाही से चलने पर आप दरवाजे पर ही अपनी पहचान खो दें ।

आप जानते हैं, यदि ऐसा मामला है तो एक कार्यस्थल खोना शुरू कर देता है; एक “व्यक्ति” के गुणों को खोना शुरू कर देता है क्योंकि कार्यालय में उनका आदर सम्मान नहीं किया जाता । जो मायने रखता है वह है ताकत जिसका मैं एक कर्मचारी के रूप में योगदान देना चाहता हूँ ।

मैं आपको बताने का साहस करूंगा कि अपना काम कैसे करते हैं, क्योंकि अंत में आप ही एक विशेषज्ञ हैं । हालांकि, मेरी आवश्यकता इतनी बढ़िया है कि मैं यह कहने का साहस करता हूँ कि केवल एक व्यक्ति जिसके अन्दर कार्यस्थल को प्रभावित करने की बुनियादी शक्ति है वह हैं आप । हर कोई आपकी बात सुनता है, और यद्यपि वे हमेशा सहमत नहीं होते, फिर भी आपका नेतृत्व नकारने योग्य नहीं है ।

हमें एक टीम बनने की जरूरत है । एक असली टीम ! हमें अपने आपसी मतभेदों का सम्मान करना सीखने की आवश्यकता है, और हमें उन तरीकों को देखना शुरू करने की जरूरत है जिनमें वे सम्मानसूचक हैं । जहां मैं कमजोर हूँ, कोई और मजबूत हो सकता है ।

हमें गपशप छोड़ने की जरूरत है, जबकि हम किसी की गैर मौजूदगी में उसके जीवन के बारे में बात कर रहे हों । यदि आपका कोई सवाल है, तो जाओ और संबंधित व्यक्ति से पूछो ।

यदि किसी भी कारण से मैं मेरी समस्याओं के बारे में बोलने की हिम्मत करता हूँ, तो मेरा अवलोकन और एक कमजोर के रूप में लेबल/ वर्गीकरण न करें । इसके विपरीत मेरी भावनाओं को उजागर करने में मुझे ताकत की काफी मात्रा लगानी पड़ी और मैंने ऐसा इसलिए किया क्योंकि मैं उस बोझ को और आगे नहीं उठा/ ले जा सकता था ।

यदि कोई नया बॉस आता है, तो सभी के लिए एक ही बार में उस व्यक्ति के समायोजित करने के तरीके के बारे में मत पूछो । एक व्यक्ति के लिए बीस लोगों को समायोजित करना आसान है क्या ? अगर हमारे

पास पहले से कोई तरीका है, तो हम उस तरीके से आगे बढ़ते रहें और रास्ते में एक टीम के रूप में नये तरीके सीखते रहें । क्या हमारा अनुभव भी कुछ मायने नहीं रखता, बॉस ?

जब आप विभागाध्यक्ष के साथ मीटिंग करते हैं, तो क्या आप केवल अनुमानों और परिणामों के बारे में बात करते हैं ? या फिर आप अपने कर्मचारियों, उनकी जरूरतों, उनकी विशेष परिस्थितियों के बारे में पूछने में समय लगाते हैं ? याद रखें, आप एक सरदार हैं, इसलिए आप ही एक व्यक्ति हैं जो एक उदाहरण स्थापित कर सकते हैं । यदि आप एक “व्यक्ति” के बारे में पूछने के लिए कभी समय नहीं लेते हैं तो आपके विभाग प्रमुख को यह कभी भी पता नहीं चलेगा कि यह महत्वपूर्ण था ।

बॉस, हम लोग एक ही कार्यस्थल में काम कर रहे हैं । एक नौकरी में हम कर्मचारी नहीं हैं । हम आपको धन्यवाद देना चाहते हैं कि आप और हम अच्छी तरह से जानते हैं कि ऐसा करने का केवल मात्र एक ही तरीका है उत्पादकता को बढ़ाना । हमें आवश्यक उपकरण दो, हम इसे पूरा करेंगे ! हमें प्रौद्योगिकी या विचित्र उपकरणों की आवश्यकता हो सकती है, लेकिन इन सब से परे हमें अपने कार्यस्थल में खुश रहने की आवश्यकता है ।

Elsa M. Roman, eroman.hfhc@gmail.com
Certified Peer Specialist
HOPE Family Health Center

पीयर वर्क / सहकर्मी कार्य क्या है ?

Flourish Australia - Connections Newsletter Issue #5 Winter 2016

सहकर्मी कार्य एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या के जीवित अनुभव वाले व्यक्तियों के लिए एक भूमिका है । वे अपने जीवित अनुभवों को खुले तौर पर, उचित रूप से और प्रभावी ढंग से अन्य लोगों के साथ पेशेवर संबंध बनाने के लिए सक्रिय अनुभव के साथ सहायता मांगने के लिए उपयोग करते हैं ।

जब हम मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं में सहकर्मी कार्य की बात करते हैं तो आम तौर पर दो प्रकार के पीयर वर्कर होते हैं – एक मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं का व्यक्तिगत अनुभव रखने वाले लोगों द्वारा किया गया सहकर्मी कार्य और परिवार और देखभाल करने वालों का समर्थन करने वाले देखभालकर्ताओं द्वारा किया गया सहकर्मी कार्य । हमें लगता है कि दोनों बहुत ही महत्वपूर्ण माध्यम हैं जो मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं में उपलब्ध होने चाहिए ।

सहकर्मी समर्थन का मानसिक स्वास्थ्य में एक लंबा इतिहास है । एक जीवित अनुभव वाले लोगों द्वारा दोनों औपचारिक और अनौपचारिक रूप से सेवाओं तक पहुँचने वाले लोगों को एक लंबे समय के लिए अनमोल समर्थन प्रदान किया गया है ।

पीयर वर्क कैसे अन्तर करता है ?

पीयर वर्कर्स मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रमों, कर्मचारियों और अन्य सहायता सेवाओं तक पहुँचने वाले लोगों के साथ एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं । अपने स्वयं के अनुभवों का वर्णन करके, पीयर वर्कर्स लोगों के साथ उनकी रोग निवृत्ति यात्रा में चलने में, उनके साथ सम्मान, पेशेवर और उचित संबंधों का निर्माण करने में सक्षम होते हैं जो आशा पर आधारित होते हैं । पीयर वर्कर्स जो बातचीत लोगों के साथ करते हैं वह उन लोगों के लिए जो बेहतर समर्थन प्राप्त करने की तलाश करते हैं, या उस यात्रा पर पुनः व्यस्त होते हैं, बहुत ही महत्वपूर्ण हो सकती है ।

सहकर्मी समर्थन कई लाभ प्रदान करता है, जैसे कि : साझा पहचान और स्वीकृति, आत्मविश्वास में वृद्धि, दूसरे लोगों की सहायता करने का मूल्य, विकास और कौशल साझा करना, मानसिक स्वास्थ्य में सुधार, भावनात्मक लचीलापन और भलाई, आगाह करना, चुनौतीपूर्ण कलंक और भेदभाव ।

सबूत या साक्ष्य

अन्तराष्ट्रीय शोध से पता चला है कि लोगों को उनकी रोग निवृत्ति यात्रा में मानसिक स्वास्थ्य के जीवित अनुभवों के साथ सहयोग करने में सहकर्मी काम मूल्यवान है । शोधकर्ताओं ने यह निष्कर्ष निकाला है कि सहकर्मी सहायता अस्पताल के बैड उपयोग में महत्वपूर्ण कटौती पैदा करता है जो वित्तीय बचत का

नेतृत्व करता है । किन्नेक्ट ग्रुप (2011) ने साहित्य की समीक्षा की और पाया कि सहकर्मी सहायता अस्पताल में भर्ती, संकट और अन्य सेवा उपयोग की दरों को कम कर सकता है । चिनमैन व अन्य (2011) द्वारा पाये गये अतिरिक्त सुधारों में शामिल हैं :

- अंतरंग रोगी सेवा का उपयोग;
- प्रदाताओं के साथ बेहतर संबंध;
- देखभाल के साथ बेहतर व्यस्तता;
- सशक्तीकरण का उच्च स्तर;
- रोग निवृत्ति की उम्मीद का उच्च स्तर ।

2013 में यूके सेंटर फॉर मेंटल हैल्थ ने पाया कि सहकर्मी सहायता की लाभ लागत 4 : 1 पर मापी गई ।

एक पीयर वर्कर कौन हो सकता है ?

सभी पीयर वर्कर की महत्वपूर्ण भूमिका को पूरा करने के लिए तैयार नहीं होते हैं । सहकर्मी कार्यकर्ता में अच्छे पारस्परिक कौशल होना, गैर-आलोचनात्मक, निष्पक्ष, धैर्यवान, सुनने की इच्छा, समाधान केंद्रित होने और सहानुभूति प्रदर्शित करने की आवश्यकता होती है । एक पीयर वर्कर को अपनी स्वास्थ्य लाभ यात्रा में सही जगह होने की आवश्यकता होती है, जिसका अर्थ है कि वे दूसरों को सलाह और सहयोग दे सकते हैं, सहकर्मी के काम के लिए आवश्यक कौशल विकसित कर सकते हैं और स्वयं को अच्छी तरह से बनाए रख सकते हैं ।

एक सहकर्मी कार्यबल के लिए एक हितकारी कार्यस्थल तैयार करने में नियोक्ता क्या कर सकता है ?

Tim Fong

शोध में तेजी से यह पता चल रहा है कि मानसिक स्वास्थ्य समस्या के लोगों के स्वास्थ्य लाभ सफर में सहयोग करने में सहकर्मी काम मूल्यवान है । नियोक्ता के पास एक स्पष्ट परिभाषा होनी चाहिए कि उनके लिए सहकर्मी काम का क्या अर्थ है और यह सुनिश्चित करना कि इस अर्थ को स्पष्ट रूप से उनके संगठन के सभी स्तरों के माध्यम से अवगत कराया गया है । एक पेशे के रूप में एक सहयोगी कार्यबल को प्रगतिशील बनाने और सहायता करने के लिए प्रतिबद्धता काफी प्रयास करती है । यह उन विशेषज्ञों का नेतृत्व भी लेता है जिनके पास एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या का व्यक्तिगत अनुभव होता है और एक संगठन को चुनौती देने के लिए जरूरी जनादेश कि इसके बारे में बाद में सोचने के लिए कि

मानसिक स्वास्थ्य सेवा तक पहुँचने वाले लोगों के लिए सहकर्मी काम क्या प्रदान कर सकता है । नियोक्ताओं को यह सुनिश्चित करने की चुनौती का सामना करने के लिए होशियार रहना चाहिए कि उनकी नीतियां और प्रक्रियाएं, और महत्वपूर्ण रूप से उनका मौजूदा कार्यबल, यह पूरी तरह से समझता है कि कैसे पीयर वर्कर्स इन बहु-विषयक वातावरण में अद्वितीय कौशल स्थापित करने में योगदान करते हैं ।

एक पीयर वर्कर क्यों नहीं ?

रिचमंड्रे ने सवाल पूछने के बजाय एक नीति बनाई कि क्यों सहकर्मी कार्यबल का विकास किया जाए, तो हमने पूछा, “एक पीयर वर्कर क्यों नहीं”? प्रबंधकों, सहकर्मी कार्यबल और महाप्रबंधक को शामिल कर चर्चा शुरू होने पर इस वाक्यांश का एक सरल मोड़ प्रबल साबित हुआ जो कि भर्ती प्रबंधकों को परंपरागत भर्ती और सामान्य कार्य के तौर तरीकों से दूर रखने के लिए आवश्यक था और अधिक तत्परता के साथ पीयर वर्कर्स की उनके मौजूदा कर्मचारियों और मौजूदा कार्यकुशलता में भर्ती करने के लाभ की जांच की जाती है ।

नियोक्ताओं का मूल्य संवर्धन

नियोक्ताओं को यह प्रकट करना चाहिए कि सहकर्मी काम का मूल्य केवल एक मानसिक स्वास्थ्य के मामलों में समर्थन प्राप्त करने वाले व्यक्ति के लिए प्रतिबंधित नहीं है । सहकर्मी काम कार्यस्थल को एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या का एक जीवित अनुभव वाले लोगों के अनुभवों में एक विचित्र अंतर्दृष्टि प्रदान करता है । यही वह अंतर्दृष्टि है जो सहकर्मी श्रमिकों के अंतर का प्रतिनिधित्व करती है, संगठन इस तरह से प्रबंधकों और सहकर्मियों की सहायता के लिए समान रूप से गहरी समझ का एक नया स्तर विकसित करने के लिए इस बारे में कि क्या वास्तव में एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या के साथ जीना पसंद है, इसका लाभ उठा सकते हैं । यह केवल मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँचने वाले लोगों के लिए सहानुभूति और अच्छे परिणामों को नेतृत्व कर सकती है । यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि सभी व्यवसायों की तरह सहकर्मी काम, समान उम्मीदों के अधीन है जैसा कि सभी कर्मचारियों पर लागू होता है । किसी भी पीयर वर्कर को किसी पद पर इसलिए नियुक्त नहीं किया जाता क्योंकि उन्हें मानसिक स्वास्थ्य समस्या का एक जीवित अनुभव है । उन्हें इसलिए नियुक्त किया जाता है क्योंकि वे पद की निहित आवश्यकताओं को पूरा करते हैं और योग्यता के आधार पर नियुक्त किये जाते हैं । एक बार नियुक्त हो जाने पर, पीयर वर्कर अन्य सभी कर्मचारियों के समान संगठन की नीतियों, प्रक्रियाओं और अपेक्षाओं के अधीन होते हैं ।

कोई बहाना नहीं

आधुनिक कार्यस्थल में, एक कथित चिंता है कि एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या वाले लोग दुर्घटना का कारण बन सकते हैं। इसमें कोई संदेह नहीं है कि आंकड़े दर्शाते हैं कि किसी भी बारह महीनों की अवधि में पाँच में से एक व्यक्ति मानसिक स्वास्थ्य समस्या का अनुभव करता है, कार्यस्थल में वैसे भी मामले घटित होते रहते हैं। हालांकि, सुझाव दिये जा रहे हैं कि मानसिक स्वास्थ्य समस्या का सक्रिय अनुभव करने वाले लोग अन्य कर्मचारियों की तुलना में अधिक व्यवधान पैदा करते हैं यह वास्तव में सही नहीं है, यदि समान योग्यता आधारित भर्ती प्रक्रियाएं और कार्यस्थल अपेक्षाएं लागू की जाती हैं तो। मैं अनुसंधान की समीक्षा करने के लिए और उनके संगठन के डाटा को देखने के लिए इस चिंता के साथ किसी भी संगठन को चुनौती देता हूँ। एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या होने पर एक पीयर वर्कर को, या किसी दूसरे कर्मचारी को रोजगार के उनके अनुबंध के अनुसार उनकी भूमिका अदा करने के लिए कोई भी क्षमा नहीं करता है। एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या कार्यस्थल में खराब प्रदर्शन या खराब आचरण एक बहाना नहीं है।

यदि कार्यस्थल में समस्याओं को उठाया जाता है तो नियोक्ता को गंभीरता को कम करने वाली परिस्थितियों के बारे में सावधान रहना होगा और कार्यस्थल में उत्पन्न होने वाली चिंताओं का समाधान करते समय नियोक्ताओं को उचित समायोजन का पता लगाना चाहिए, लेकिन यह सभी कर्मचारियों के लिए समान रूप से सच है। और यदि उचित समायोजन सेवाओं को या भूमिका निहित आवश्यकताओं को बदलना कठिन बनाते हैं, तो उन्हें लागू करने का कोई दायित्व नहीं है। हमें भी नहीं चाहिए। आखिरकार, यदि आप किसी भी कर्मचारी से पूछते हैं कि वे काम पर सबसे अधिक महत्त्व कब देते हैं, तो वे आपको बताएंगे कि उनके साथ भी टीम में बाकी सभी के समान व्यवहार किया जाना चाहिए। जब लचीलेपन की आवश्यकता होती है तब कर्मचारी कार्यप्रणाली, उत्तरदायित्व में पारदर्शिता और उनके द्वारा किये जाने वाले कार्य के लिए समानता और मान्यता चाहते हैं। एक मानसिक स्वास्थ्य समस्या का एक जीवंत अनुभव वाले लोग उच्चतम आदर्श के लिए अपने कर्तव्यों का प्रदर्शन करने का सबसे अच्छा मौका चाहते हैं। वे यह साबित करने का अवसर चाहते हैं कि वे कार्यस्थल और समुदाय के मूल्यवान सदस्य हैं।

RichmondPRA
Together, we're better.



flourish
AUSTRALIA
Supporting Mental Health & Wellbeing

Richmond PRA – Flourish Australia,
Connections Newsletter Issue #5 Winter 2016
www.flourishaustralia.org.au/

कार्यवाही की मांग

नियोक्ताओं के लिए

नियोक्ताओं के लिए मानसिक स्वास्थ्य के मामलों पर खुद को शिक्षित करना महत्वपूर्ण है ताकि वे कर्मचारियों की किसी भी जरूरत के प्रति जो कभी उत्पन्न हो सकती है संवेदनशील हो सकें । कर्मचारियों को कई कारणों से मानसिक बीमारी या मनोवैज्ञानिक संकट का अनुभव करना पड़ सकता है, जो हमेशा कार्यस्थल से नहीं जुड़े होते । लेकिन यह महत्वपूर्ण है कि कार्यस्थल किसी भी स्थिति में कर्मचारियों के लिए एक संवेदनशील और सुरक्षित स्थान है । यह स्पष्ट करें के प्रबंधन सहित सभी कर्मचारियों के लिए ये मुद्दे चिंता का विषय हैं ।

कर्मचारी सहायता कार्यक्रम : बड़े नियोक्ताओं को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि मानसिक स्वास्थ्य किसी भी कर्मचारी सहायता कार्यक्रम का हिस्सा है ।

सुरक्षित बातचीत/ स्थान : एक ऐसा वातावरण बनाएं जहां लोगों को उन मामलों के बारे में बात करने के लिए प्रोत्साहित किया जाये जो उन्हें कार्यस्थल में “उपस्थित” होने से बचा सकते हैं ।

खुला वार्तालाप : सभी कर्मचारियों को तनाव होता है कि मानसिक स्वास्थ्य के मामलों से जुड़ा कोई भी कलंक नहीं होना चाहिए और उदाहरण के आधार पर नेतृत्व करें । जिन्दगी अपने आप में तनावपूर्ण हो सकती है और काम का स्थान समझ और सहायता का आश्रम होना चाहिए । संगठन में उनके आराम और सुरक्षा को सक्षम बनाने के लिए कर्मचारियों का ध्यान रखते हुए अच्छे मानसिक स्वास्थ्य और सशक्तीकरण की अवधारणा को शामिल करें ।

आशा/उम्मीद का वातावरण बनाएं : कार्यस्थल में टीम वर्क और भावनाओं को बढ़ावा देने वाली गतिविधियों को पता लगाना कि “आप अकेले नहीं हैं” । इससे रचनात्मकता, उत्पादकता, कायम रखना और कर्मचारियों में आशा को बढ़ावा देने में मदद मिल सकती है ।

कर्मचारियों के लिए

स्वयं का स्वास्थ्य : सबसे पहले, जहाँ और जब जरूरत हो तब सहायता के लिए स्वयं के स्वास्थ्य का ध्यान रखें । सुनिश्चित करें कि आपके पास कार्यस्थल के अंदर और बाहर मजबूत व्यक्तिगत सहायता प्रणाली है । आप अपने पर्यवेक्षक को अपनी व्यक्तिगत चिकित्सा और मानसिक स्वास्थ्य स्थिति को साझा करने के लिए जारी समझ और जागरुकता के साथ मदद करने के लिए सहायक पा सकते हैं ।

प्रशिक्षण : यह समझना कि शरीर/ मस्तिष्क कैसे काम करता है आपके स्वास्थ्य के लिए महत्वपूर्ण है । आपकी सहायता के लिए बहुत से ऑन लाइन या वैयक्तिक रूप से प्रशिक्षण उपलब्ध हैं । मानसिक स्वास्थ्य के बारे में किसी भी कार्यक्रम में भाग लें जो काम के दौरान संचालित किये जाते हैं ।

एक परिवर्तन एजेंट बनें : यदि आपका संगठन काम करने के लिए एक मानसिक रूप से स्वस्थ स्थान नहीं है, तो इसे बदलने के तरीके तलाशें । यह अधिकार रहित शब्दों का स्थान परिवर्तित कर शब्दों को सशक्त बनाने के लिए एक भाषा अभिनय के रूप में उतना आसान हो सकता है । यह बोलने वालों के रूप में जटिल हो सकता है, बातचीत शुरू कर सकता है या कंपनी के अन्दर एक समूह भी ।



World Federation for Mental Health

PO BOX 807Occoquan, VA 22192 USA

www.wfmh.com

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

Disclaimer

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 health debate.