

5月25日发布的2016年首都职工心理健康调查报告显示,26.2%的职工有轻度抑郁情绪,15.5%的职工有中至重度抑郁情绪,处于不同焦虑情绪的职工占18.4%,17.4%的职工感知到中等及以上程度的压力。因此,关注职工的心理健康状况,加强职工心理关爱工作显得更为紧迫。2017年,市总工会将面向全市各级工会评选出50家市总工会命名的“职工心灵驿站”,推动职工心理服务阵地和网络建设。同时,分层分类加强职工心理服务人才队伍培养。

搭建心理服务共享平台 开放心理服务网络平台

市总着力打造职工心灵驿站

□本报记者 闵丹

【健康调查】 女职工和年轻职工抑郁程度和焦虑度高

2016年北京市职工心理健康状况调查共发放心理健康调查问卷5143份,收回有效问卷4526份,其中男性1750人,占比38.7%,女性2776人,占比61.3%。参与调查的女性职工较男性偏多。职工的平均年龄是37岁,其中30-39岁年龄段的职工占大部分,50岁以上职工所占比例最少。本次心理健康状况的评估包括六方面内容,分别是抑郁情绪、焦虑情绪、压力知觉、社会支持度、生活满意度和生活质量。据介绍,如果个体负性情绪越少、感知到的压力越小、社会支持越多、生活满意度和生活质量越高,个体的心理健康水平相对越高。

本次调查中,58.2%的职工没有抑郁情绪,5.8%的职工有中度以上的抑郁情绪;女性抑郁情绪和焦虑水平略高于男性;年龄小的职工比年龄大的职工的抑郁情绪略重,年轻职工的焦虑水平高于年长的职工。压力感知方面,中等的占16%,压力感知较大的占1.4%。女性感知到的压力略高于男性,年轻职工的压力感知高于年长的职工。在生活满意度上,90%多的职工生活满意度处于中等及以上水平,女性和男性在生活满意度上没有显著差异,年轻职工的生活满意度低于年长的职工。生活质量方面,大多数人生活质量中等以上。女性的生活质量略低于男性,年轻职工的生活质量低于年长的职工。在社会支持方面,大多数职工社会支持水平在中等及以上程度,女性的社会支持略低于男性,年轻职工的社会支持略低于年长职工。

北京市职工服务中心相关负责人介绍,本次调查结果显示,北京市职工心理健康状况呈中上水平,其中,年长职工的心理总体水平高于年轻职工,男性心理健康总体水平高于女性。北京市职工总体心理健康状况尚可,情绪不佳、压力感知比较强烈、生活满意度、生活质量低和社会支持度低的职工所占比重较小。本次调查中少数职工有相对较高的抑郁和焦虑情绪,压力感知相对较高,社会支持、生活满意度和生活质量水平较低,提示这些职工需要关注自身心理健康问题。调查结果显示,女性和年轻职工心理健康要引起关注,女性职工需要在家庭和工作中取得平衡,压力可能相对更大,家庭和单位尽可能给予女性职工更多理解、包容、关心和支持。女性职工也要关注自身



情绪状况,不断拓展人际交往,并努力获取和感知更多社会支持。年轻职工在工作和经济上可能压力比较大,单位尽可能为他们提供更公平的工作机会和升职空间。

【专家解读】 转型期的职工心理健康需重视

北京回龙观医院院长杨甫德表示,抑郁症是一种比许多人想象要更为普遍的精神疾患,据世界卫生组织统计,预计到2020年,抑郁症将成为仅次于心脏病的人类第二大疾患,成为21世纪人类的主要杀手。抑郁症往往来势凶猛,并且复发率极高,停药后,病情在一年之内复燃的比例高达50%,因此抑郁症患者需要接受长期且系统的药物与心理治疗。杨甫德说:“面对身边的抑郁症患者,我们不能回避,也不要否定与批评,而是要更多地给予关心和体谅,用耐心和爱心陪伴他们渡过每一个难关。”

当前,首都正处于疏解非首都功能,促进首都经济社会转型升级的重大战略期,广大职工面临着工作、生活、职业发展等多种压力,职工个体心理行为问题及其引发的社会问题也有所凸显。中国科学院心理研究所组织与员工促进中心主任王咏表示:当今中国,正处于组织变革的重要时期,继央企改革之后,多项改革意见的陆续出台,标志着国企改革试点工作的全面铺开。在组织变革过程中,必然会

面对员工分流、个人利益调整、公平感受损等消极影响。为减少和消除变革带来的次生负面效应,除需建立健全的社会保障体系,完善合理的安置政策外,员工心理调适工作必不可少。科学有效的心理帮扶,可以帮助员工改变不合理认知,从积极、正面的角度看待变革,消除消极行为,而工会作为职工的“娘家人”,将在员工心理调适工作中发挥重要的作用。

国际EAP协会中国分会常务理事檀培芳教授认为,近年来,通过心理健康大数据分析发现,人们对于心理服务的需求居高不下,且呈逐年升高趋势,尽管各级组织越来越关注职工心理健康,但服务成效不容乐观,原因很多,其中重要的一点是由于在服务过程中存在着服务群体与运用技术错位的现象,对职工群体的心理关爱,运用积极心理学原理和技术更为有效,且从西方照搬的心理学原理与技术,不能完全适用于中国心理服务需求。因此,在市总工会领导下,由市职工服务中心牵头,协同各级工会组织、相关领域专家、相关企业共同设计并建立标准化、规范化、专业化的中国特色心理服务体系与模式意义非凡。

【工会举措】 搭建全市性心理服务共享平台

北京市总工会高度重视首都职工心理关爱工作,《北京市“十三五”时期职工发展规划》

明确要求:要建立职工心理健康发展助推体系,形成多层次、网络化、定制化服务模式,逐步建立起覆盖全市职工的心理发展促进网络。为此,北京市总工会还专门印发了《关于进一步做好服务职工工作的实施方案》,将职工心理关爱工作作为首都工会工作的十大品牌之一。

自2014年至今,各级工会组织在心理服务工作机制和体系建设上做了大量积极有效的探索,形成了许多富有特色的做法和经验,广大职工会员也真切感受到了工会的心理服务效果,得到了真切的关爱和援助。

按照市总下发的《关于做好2017年度在职职工心理关爱服务工作的通知》,2017年,市总工会将面向全市各级工会继续评选出50家市总工会命名的“职工心灵驿站”,推动职工心理服务阵地和网络建设;并继续面向已获评“职工心灵驿站”,开展优秀职工心理服务项目助推工作,推动各级工会组织规范、长效、因地制宜地开展职工心理服务工作;同时,分层分类加强职工心理服务人才队伍培养。今年,市总工会还将继续组织举办心理咨询师资质培训、心灵驿站管理员培训、工会干部和专职社会工作者心理能力培训等,加强职工心理服务人才队伍的培养与建设,为工会开展职工心理关爱工作提供技术支撑。

北京市职工发展心理体验示范中心搭建全市性的职工心理服务共享平台,引领全市各级工会组织开展针对性强的职工心理关

爱服务,为不具备独立开展心理服务的企事业单位职工提供支持。会员单位或职工可通过12351热线等方式,预约享受专业心理服务。开展“职工心理关爱服务周”活动,以女性心理健康、职工婚姻家庭亲子教育为主题,提供专项心理服务;每月10日和20日,开展“职工心理关爱开放日”活动,面向全市工会会员单位开放,以“舞动疗法”、“曼陀罗绘画”、“情绪取向疗法”、“萨提亚模式”等体验式团体心理辅导形式,帮助职工缓解心理压力;每周二下午,开展职工一对一心理咨询服务,帮助有需求的职工解决心理问题。各级工会组织应充分利用好这一平台,为职工提供便捷化、精准化的心理服务。

开放职工共享的心理服务网络平台

同时,工会将继续完善“北京市职工心理体验服务系统”的各项功能,职工只需凭身份证号或工会会员互助服务卡号登陆,即可免费进行专业的心理评估,并获取分析报告;可以体验量身匹配的调试音乐、电影、游戏、电子书等;可以享受定制的危机干预方案和培训课程学习。大力推广微信版心理服务系统功能,职工免费通过手机终端的微信平台,获取心理资讯,享受心理服务,体验心理功能。继续完善职工线上心理咨询平台建设,职工通过网络或手机微信公众号,每天10:00至22:00,与心理咨询师进行一对一的线上沟通,解决个性心理困惑和问题。

为促进各级工会组织专业、有效地开展职工心理服务工作,帮助广大职工正确认识心理健康及心理干预的重要性,各级工会组织可以通过购买社会心理机构服务的方式,以职工实际需求为导向,开展心理评估、心理讲座、心理培训、心理疏导等,帮助职工了解心理健康知识及自我调适的科学方法;同时,定期提供一对一心理咨询服务,帮助职工及时摆脱困境,增进身心健康。此外,各级工会组织将加大“北京市职工心理体验服务系统”的宣传推广力度,让更多的职工知晓和应用这一便捷、实用的心理服务工具;同时,定期组织职工利用系统开展心理体检,掌握职工的心理状况,利用系统数据管理平台,逐步掌握本辖区、本系统、本单位职工心理健康大数据的管理方法,逐步形成覆盖全市工会会员的心理健康管理数据库,并据此开展职工心理健康问题的分析研究,有针对性地职工提供心理健康宣传、心理培训、心理咨询等服务。