

Գեղամա Հեռուստաընկերությունում հոգեկան առողջության և բարեկեցության պաշտպանության և զարգացման ապահովմանն ուղղված

### ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

6, Սարգիս Սևանեցի, 1505, ք. Սևան, Գեղարքունիքի մարզ, ՀՀ  
+374 261 2 56 58 geghamatv.stv1@gmail.com  
1505, Sargis Sevanetsi St., Building 6, Sevan, Gegharkunik, Armenia

Մեդիա բովանդակություն ստեղծողների հոգեկան առողջությունն ու բարեկեցությունը վճռորոշ դեր են խաղում նրանց համար առողջ, արդյունավետ և նորարար աշխատանքային միջավայր ստեղծելու, հետևաբար նաև՝ հանրությանը բարձրորակ և համարժեք տեղեկություն փոխանցելու գործում: Իրենց մասնագիտական գործունեության ժամանակ լրագրողները հաճախ հայտնվում են թեժ կետերում՝ աղետի գոտիներում, պատերազմական գործողությունների կիզակետում, լուսաբանում են մարդկանց և համայնքների ողբերգությունները, հաճախ ստիպված են լինում իրենց միջով անցկացնել տեսածն ու վերապրածը, խլացնել սեփական զգացմունքները՝ հանուն լրագրողական որակյալ բովանդակություն ստանալու գերխնդրի: Արդյունքում, շատ դեպքերում նրանք տեսանելի և ավելի հաճախ՝ անտեսանելի հոգեկան ու հոգեբանական խնդիրների են հանգում, ինչը կարող է վտանգավոր հետևանքներ ունենալ նրանց առողջության համար և խաթարել նրանց անձնական և «մասնագիտական» առողջությունը:

Ուղեցույցը նպատակ ունի ներկայացնել սկզբունքներ և գործողություններ՝ պաշտպանելու և խթանելու աշխատակիցների հոգեկան առողջությունը: Ուղեցույցում առաջարկվող սկզբունքների և գործողությունների հասցեատերերն են մեդիա մենեջերները՝ լրատվամիջոցների ղեկավարները, խմբագիրները, պրոդյուսերները և այլք, ինչպես նաև հենց իրենք՝ մեդիա բովանդակության ստեղծման անմիջական մասնակիցները՝ լրագրողները, օպերատորները և այլն:

#### 1. Հոգեկան առողջության իրազեկում և կրթություն

##### 1.1 Հոգեկան առողջության կարևորության ուսուցում անձնակազմի համար

Լրատվամիջոցների ղեկավարներին խորհուրդ է տրվում.

- կազմակերպել կանոնավոր վերապատրաստման դասընթացներ՝ բարձրացնելու համար հոգեկան առողջության մասին իրազեկվածությունը, որը կներառի նաև հոգեկան առողջությանն առնչվող պայմանների ու ախտանիշների, հասանելի աջակցության համակարգերի և ինքնախնամքի պրակտիկաների մասին տեղեկատվություն:

- ապահովել, որ անձնակազմի բոլոր անդամները, ներառյալ ինքը՝ ղեկավարությունը, տեղեկացված լինեն հոգեկան առողջության պահպանման անհրաժեշտության վերաբերյալ, որպեսզի կարողանան ստեղծել աջակցող և նպաստավոր միջավայր լրագրողական գործունեության համար:

##### 1.2 Մթերսի կառավարմանն ուղղված դասընթացներ

Լրատվամիջոցների ղեկավարներին խորհուրդ է տրվում նաև

- Կազմակերպել դասընթացներ՝ սթրեսի, հուզական սպառվածության, սեղմ ժամկետներում աշխատելու, զգայուն թեմաներին անդրադառնալու և հանրային ուշադրության կենտրոնում գտնվելու հանգամանքներով պայմանավորված իրավիճակները հաղթահարելու գործիքակազմի շուրջ:

## **2. Հոգեկան առողջության աջակցության համակարգեր**

### 2.1 Հոգեկան առողջության մասնագետների հասանելիության ապահովում

Լրատվամիջոցների ղեկավարությանն առաջարկվում է.

- ապահովել որակյալ հոգեբան մասնագետների հասանելիություն՝ ուղղակիորեն կամ ուղղորդման ծրագրերի միջոցով,

- համագործակցություն հաստատել հոգեկան առողջության կազմակերպությունների և մասնագիտական կառույցների հետ՝ աշխատակիցներին անվճար կամ մատչելի խորհրդատվությամբ ապահովելու համար

### 2.2 Փոխաջակցության գործընկերային ցանցեր

Լրատվամիջոցների ղեկավարությանը խորհուրդ է տրվում.

- Նպաստել կազմակերպությունում աջակցության խմբերի ձևավորմանը, որոնք կխրախուսեն բաց ու անկաշկանդ հաղորդակցությունը՝ հարմարավետ ու ապահով, և ոչ քննադատող կամ մեղադրող մթնոլորտում:

- Կազմակերպությունում ունենալ հոգեկան առողջության «դեսպաններ», որոնք կարող են լինել կապող օղակ աջակցություն փնտրող գործընկերների համար:

## **3. Աշխատանքի և առօրյա կյանքի հավասարակշռություն և ճկունություն**

### 3.1 Խթանել հավասարակշռությունը աշխատանքի և առօրյա կյանքի միջև

- Խրախուսել անձնակազմին՝ պահպանել հավասարակշռությունը իրենց մասնագիտական գործունեության և անձնական կյանքի միջև՝ խրախուսելով հարգել աշխատանքային ժամերը և ունենալ ողջամիտ աշխատանքային գրաֆիկ :

- Խուսափել հաճախակի արտաժամյա աշխատանքից և ապահովել առաջադրանքների միջև հանգստի ժամանակահատվածները:

### 3.2 Ճկուն աշխատանքային պայմանավորվածություններ

- Առաջարկել ճկուն աշխատանքային ժամեր կամ հեռավար աշխատանքի հնարավորություն, հատկապես՝ մեղիա բովանդակություն ստեղծող այն աշխատակիցների համար, որոնք գործ ունեն նուրբ և զգայուն թեմաների հետ:

- Հնարավորություն տալ ունենալ հանգստանալու և վերականգնվելու ժամանակ, հատկապես՝ արտակարգ իրավիճակներ լուսաբանելուց հետո, ինչպիսիք են պատերազմը, աղետները, մարդկանց տեղահանումը կամ այլ ծանր և տրավմատիկ իրադարձությունները:

#### **4. Գործունեությամբ պայմանավորված սթրեսորների նվազեցում**

##### **4.1 Կառավարելի ծանրաբեռնվածություն**

- Բովանդակության ստեղծման համար սահմանել ողջամիտ ժամկետներ, որը կօգնի մասնագիտական այրումը հասցնել նվազագույնի և կապահովի հավասարակշռություն աշխատանքի ծավալի ու որակի միջև,

- աշխատակիցներին հնարավորություն ընձեռել մասնակցելու կազմակերպության աշխատանքային ծանրաբեռնվածության պլանավորմանը՝ նրանց հնարավորություն տալով արտահայտվելու առաջադրանքի կառավարման և ծրագրի ժամանակացույցի վերաբերյալ:

##### **4.2 Խրախուսել կանոնավոր հանգիստն ու դադարները**

- Ունենալ կարճ, նախատեսված հանգստի պահեր երկարատև աշխատանքի փուլերի ընթացքում, մասնավորապես՝ այն փուլերի, որոնք ներառում են լարված հուզական կամ անդադար աշխատանք տեխնիկական միջոցների օգտագործմամբ, օրինակ՝ հնարավորինս բացառել համակարգիչների դիմաց երկար ժամանակ նստած լինելը:

- Խրախուսել բովանդակություն ստեղծողներին, որպեսզի նրանք շեղվեն աշխատավայրից, զբոսնեն և ընդմիջումների ժամանակ փորձեն կտրվել բուն աշխատանքից:

##### **4.3 Ճգնաժամային իրավիճակներում աշխատանքի կանոնակարգում**

- Մշակել ճգնաժամային իրավիճակներում աշխատելու ներքին ընթացակարգեր, և առաջնորդվել դրանցով:

#### **5. Ապահով և աջակցող աշխատանքային միջավայրի ստեղծում**

##### **5.1 Խրախուսել բաց ու անկաշկանդ հաղորդակցությունը**

- Ներդնել «բաց դռների» քաղաքականություն, որպեսզի աշխատակիցները բարձրաձայնեն իրենց մտահոգություններն իրենց ծանրաբեռնվածության, հոգեկան առողջության կամ իրենց բարեկեցության վրա ազդող այլ խնդիրների շուրջ:

- Իրականացնել կանոնավոր շփումներ ղեկավարների և մնացած աշխատակիցների միջև, ինչը հնարավորություն կտա գնահատել աշխատավայրում և միմյանց միջև ստեղծված հուզական վիճակը, ինչպես նաև կդառնա վստահելի հետադարձ կապի միջոց՝

աշխատանքի հետ կապված սթրեսային իրավիճակների վերաբերյալ տեղեկատվության փոխանակման համար:

5.2 Զրոյական հանդուրժողականություն՝ խտրականության և ոտնձգության դեմ

- Կիրառել խիստ քաղաքականություն՝ ընդդեմ ոտնձգության կամ բուլիինգի ցանկացած ձևի՝ ապահովելով աշխատավայրում հարգանքի, արդարության և ներառականության մշակույթ,

- Ապահովել միջադեպերի անանուն հաղորդման/ազդարարման հստակ հնարավորություններ: Ղեկավարությունը պետք է ժամանակին դրանց արձագանքի, այդ թվում՝ անհրաժեշտության դեպքում վարչական կամ այլ միջոցներ կիրառելով էթիկական կամ իրավական սահմանները հատած աշխատակիցների դեմ:

## **6. Հոգեկան առողջության արձակուրդ և աջակցություն ճգնաժամերի ժամանակ**

6.1 Հոգեկան առողջության օրեր

- Թույլ տալ աշխատակիցներին անցկացնել հոգեկան առողջության օրեր, երբ դրա կարիքը կա, առանց մանրամասն հիմնավորումներ պահանջելու, որպեսզի վերականգնվեն սթրեսից, այրումից կամ հուզական հյուծումից:

- Խրախուսել անձնակազմին օգտվել այդ օրերից՝ կանխելու հոգեկան առողջության երկարաժամկետ խնդիրների առաջացումը :

6.2 Ճգնաժամային աջակցություն տրավմատիկ իրադարձություններին

- Տրավմատիկ իրադարձությունները լուսաբանելուց հետո, ինչպիսիք են պատերազմը, բնական աղետները, կամ հուզականորեն ծանր այլ հանձնարարությունից հետո հոգեբանական աջակցության անհապաղ հասանելիություն ապահովել մեղիա բովանդակություն ստեղծողների համար,

- Ստեղծել ճգնաժամային միջամտության կանոնակարգեր այն աշխատակիցների համար, որոնց մոտ արտահայտվում են սուր անհանգստության նշաններ: Այս կանոնակարգերը խորհրդատվության և վճարովի արձակուրդի տրամադրման հնարավորություններ կներառեն:

## **7. Մասնագիտական զարգացում և աճ**

7.1 Կարիերայի զարգացման հնարավորություններ

- Առաջարկել շարունակական կրթության հնարավորություններ, ինչպիսիք են՝ հմտությունների վրա հիմնված ուսուցումը, հոգեկան առողջության առաջին օգնությունը, ինքնախնամքը և անձնական աճի սեմինարները, որոնք ներառում են դիմակայունության և սթրեսի կառավարման հմտություններ:

## 7.2 Մենթորության ծրագրեր

- Իրականացնել մենթորության ծրագրեր, որտեղ փորձառու աշխատակիցները կարող են ուղղորդել ավելի երիտասարդ գործընկերներին՝ կիսվելով հաղթահարման (քոֆիինգ) ռազմավարություններով ու խորհրդատվությամբ՝ հոգեկան առողջությունը և բարեկեցությունը պահպանելու նպատակով:

## **8. Առաջնորդություն և հաշվետվողականություն**

8.1 Առաջնորդության պատասխանատվությունը անձնակազմի հոգեկան առողջության համար

- Ապահովել, որպեսզի կազմակերպության ղեկավարները վերապատրաստված լինեն հոգեկան առողջության լավագույն փորձի շուրջ և պատասխանատու լինեն իրենց թիմերի հոգեբանական բարեկեցությունը խթանելու համար

- Առաջնորդները պետք է օրինակ ծառայեն՝ առաջնահերթություն տալով սեփական հոգեկան առողջությանը և խրախուսեն ու աջակցեն անձնակազմի անդամներին՝ նույնն անելու հարցում

## 8.2 Հոգեկան առողջության վիճակի կանոնավոր գնահատումներ

- Իրականացնել կանոնավոր գնահատումներ կազմակերպությունում՝ հոգեկան առողջության մթնոլորտը վերահսկելու և աշխատակիցների արձագանքների հիման վրա բարելավումներ իրականացնելու համար,

- Իրականացնել անանուն հարցումներ՝ գնահատելու համար անձնակազմի գոհունակությունը և հոգեկան առողջության հետ կապված մտահոգությունները՝ ապահովելով, որ ի հայտ եկած տվյալները լրջորեն հաշվի կառնվեն և դրանց հիման վրա կձեռնարկվեն համապատասխան միջոցներ:

## **9. Արտաքին համագործակցություն և ջատագովություն**

### 9.1 Համագործակցություն հոգեկան առողջության կազմակերպությունների հետ

- Համագործակցել հոգեկան առողջության կազմակերպությունների և փորձագետների հետ՝ աշխատակիցներին ապահովելով հոգեկան առողջության պահպանման և բարելավման, ինքնախնամքի ժամանակակից պրա կտիկանների ու արտաքին ռեսուրսների մասին տեղեկատվությամբ:

### 9.2 Հոգեկան առողջության ջատագովություն

- Տարածել հոգեկան առողջության գաղափարները Հայաստանում՝ խրախուսելով սթրեսի նվազեցման, հոգեկան բարեկեցության, հոգեկրթության և ինքնախնամքի վերաբերյալ նոր պատմույթների օգտագործումը ոչ միայն մեդիա բովանդակություն ստեղծողների, այլև լայն հանրության շրջանում:

## 10. Մշտադիտարկում, բարելավում, զարգացում

10.1 Հոգեկան առողջության նախաձեռնությունների տարեկան վերանայում

- Պարբերաբար վերանայել և թարմացնել հոգեկան առողջության ուղեցույցները՝ հիմնվելով աշխատողների հետադարձ կապի և զարգացող կարիքների վրա

- Պարբերաբար գնահատել հոգեկան առողջության ծրագրերի և աջակցության գործիքակազմերի արդյունավետությունը և անհրաժեշտության դեպքում կատարել լրացումներ կամ փոփոխություններ

10.2 Հետադարձ կապի հնարավորություն

- Կազմակերպությունում ներդնել հստակ և գաղտնիության պահպանման սկզբունքի հիման վրա գործող հետադարձ կապի հնարավորություն, որը կօգնի աշխատակիցներին կիսվել իրենց փորձով, մարտահրավերներով և առաջարկներով՝ կապված հոգեկան առողջության և աշխատավայրում հոգեկան բարեկեցության հետ:

### Ամփոփում

Կիրառելով այս ուղեցույցը՝ մենք կարող ենք ապահովել մեր աշխատակիցների հոգեկան առողջության և հոգեկան բարեկեցության պաշտպանությունը, պահպանումն ու բարելավումը, ինչպես նաև ստեղծել աջակցող, արդյունավետ և հոգեբանորեն առողջ աշխատանքային միջավայր: