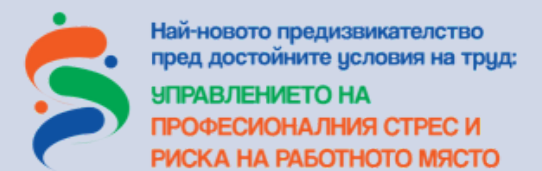


„РИСКЪТ, СТРЕСЪТ, НАЦИОНАЛНИТЕ И РЕГИОНАЛНИ ПРОБЛЕМИ В МВР: ВЪЗМОЖНИТЕ И УСТОЙЧИВИ РЕШЕНИЯ“

Събитието се реализира в рамките на проект „Най-новото предизвикателство пред достойните условия на труд: управлението на професионалния стрес и риска на работното място“, финансиран от Иновация Норвегия

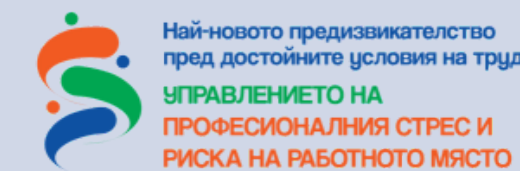
18 АПРИЛ 2022
ГРАД РУСЕ



ИЗСЛЕДВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ СТРЕС НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В СИСТЕМАТА НА МВР И КОЛИЧЕСТВЕНО ИЗСЛЕДВАНЕ СРЕД СЛУЖИТЕЛИТЕ В МВР

Изследванията са проведени през 2020 и 2021г. в рамките на проект „Най-новото предизвикателство пред достойните условия на труд: управлението на професионалния стрес и риска на работното място“, финансиран от Иновация Норвегия

Период на провеждане: март 2020 – март 2021 година



Изследване на професионалния стрес на служителите в системата на МВР

Методика на изследването

- Качествен компонент – 28 фокус групи на територията на всички ОД на МВР
- Количествен компонент – психологически тестове сред 185 участника във фокус групите

Обхват

- Главна дирекция Национална полиция
- Главна дирекция Гранична полиция
- Главна дирекция Защита на населението и пожарна безопасност
- Дирекция „Жандармерия“
- Академия на МВР
- Институт по психология на МВР
- Научноизследователски институт по криминалистика
- Специализиран отряд за борба с тероризма
- Дирекция 112

Изследователска хипотеза

МВР е система, чието реформиране и променяне се подчинява на логика, различна от тази, на която са подвластни останалите обществени системи. МВР е квази-институция, квази-работодател и квази-гарант на обществения ред и отношения. МВР се самопоражда и самовъзпроизвежда в отсъствието на справедливост и хуманност и на разбирането, че личността е основната ценност на общността. Понастоящем МВР е в колапс заради дефицита на управленски умения, финансови ресурси, административен капацитет и вътрешни потенциал и импулс за трансформиране и усъвършенстване.

Основни проблеми на служителите

- Нисък статус на МВР и неговите служители
- Слаба кадрова политика, неефективна селекция, неадекватна подготовка
- Грешки в кариерното развитие и напрежение между ръководния и изпълнителския състав

Основни проблеми на служителите. Образът на лошия началник

- Ниско интелигентен
- Меркантилен
- Мързелив
- Страхлив
- Несправедлив
- Интригант
- Разбиващ екипите и отношенията
- Раболепен пред висшестоящите
- Унижаващ и измъчващ подчинените
- Бюрократ
- Не е професионалист, не разбира от оперативна работа
- Страхуващ се от хора с връзки, медии, адвокати НПО и други

Основни проблеми на служителите

- Несправедливостта е навсякъде
- Лоша организация на работата
- Мизерия

Основни проблеми на служителите

- Травмиращи ситуации и събития
- Липса на медицинска грижа и възстановяване
- Вредни навици и специфична заболяемост
- Липса на политика за превенция и справяне със стреса

Стратегии за справяне със стреса

- **Активно справяне** – процесът на активни действия, насочени към прекратяване или преодоляване на стресора или намаляване на неговото влияние;
- **Самокритика** – тенденцията към самообвинения, без оглед на обективната ситуация и факти;
- **Социално отдръпване** – индивидът се отдалечава от приятели, семейство, от общността, към която принадлежи, за да избегне неудобни, трудни или негативни ситуации;
- **Потискане или избягване на конкурентни дейности** – изоставят се различни дейности, за да не разсейват индивида от насочване на всички усилия към преодоляване на стресора;
- **Търсене на социална подкрепа с инструментална цел** – изразява се в искане и търсене на съвет, информация или молба за оказване на помощ;

Стратегии за справяне със стреса

- Търсене на социална подкрепа с емоционална цел – включва получаване на морална подкрепа, съчувствие и разбиране;
- Фокусиране върху или вентилиране на емоциите – стратегия, насочена към стресора или преживяванията на болка и освобождаване от изпитваните чувства;
- Избягване на стресора, чрез алкохол и употреба на упойващи вещества с цел намаляване на влиянието му.

Основни резултати от психологическите тестове.

Стресори – критични и травмиращи ситуации

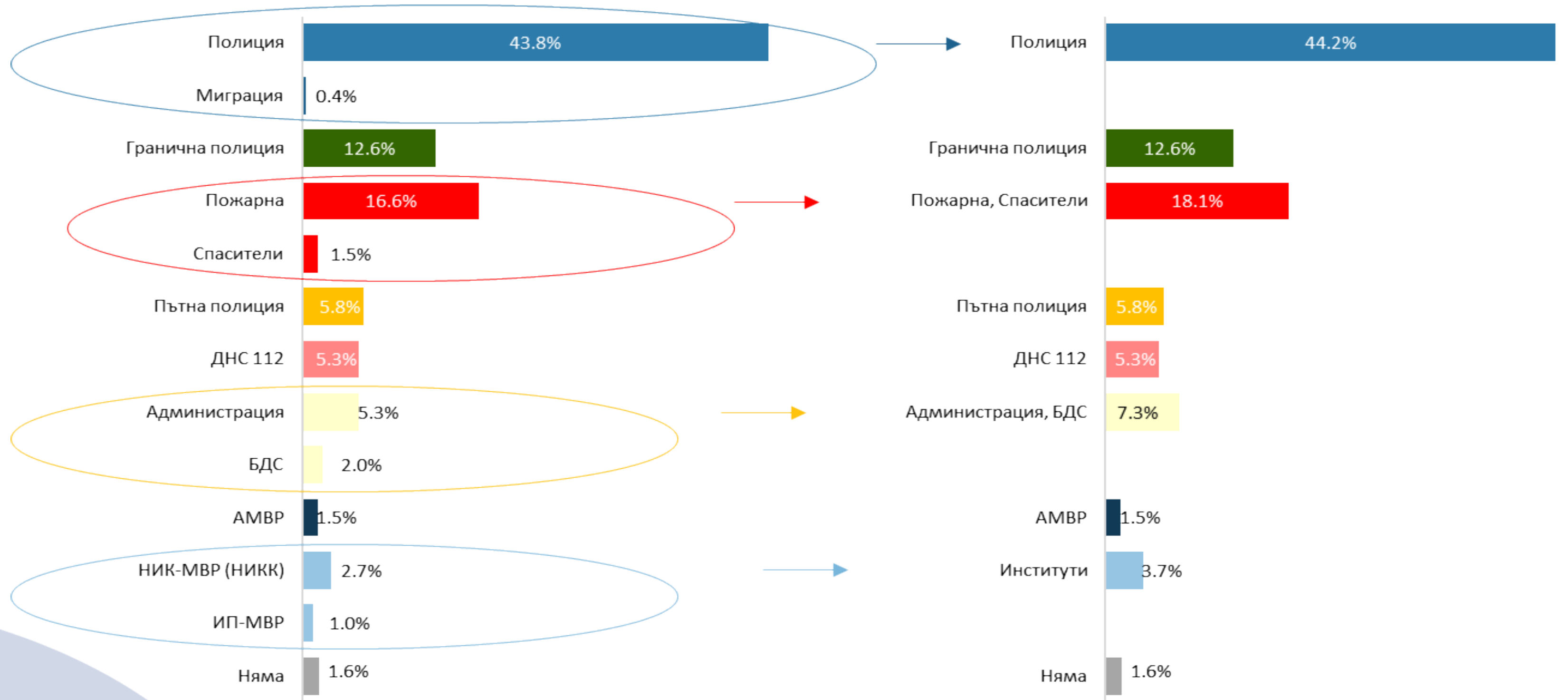
Група	Топ 3
Натоварваща конфронтация с други лица	Работа с пияни Работа с хора, които са психически объркани Работа с хулигани
Организация в полицията и вътрешни конфликти	Липсваща прозрачност при оценка на работата Недостатъчна подкрепа от страна на институцията Противоречиво поведение на ръководството
Справяне с жертви / безсилие	Работа с малтретирани деца Нараняване на дете Нараняване на близък колега
Прилагане на сила/ преживяване на насилие	Риск за собствения живот Приемане на спешни повиквания Употреба на оръжие
Свръх натоварване	Необходимост от извънредни часове Продължителни операции Работа на смени

Количествено изследване сред служителите в МВР

Методика на изследването

- 1633 анкети за самостоятелно попълване
- На територията на цялата страна и във всички служби
- Период на провеждане: януари – март 2021

Профил на анкетираните служители



Проблеми в МВР

Кои са трите най-сериозни проблема в системата на МВР в настоящия момент?



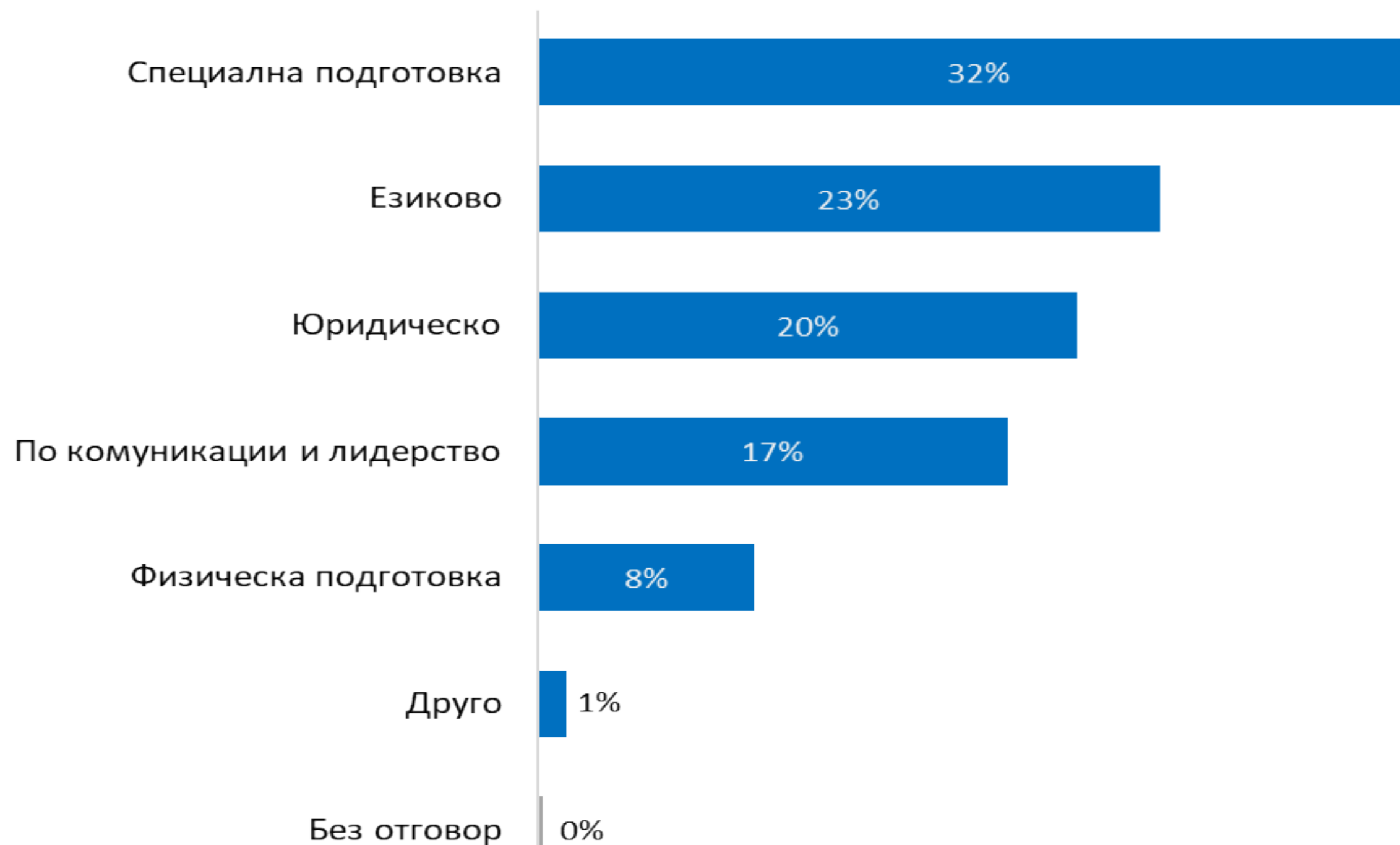
Инициативи и искания

Кои от следните инициативи и искания смятате че трябва да бъдат поставени пред ръководството на МВР от СФСМВР през 2021 година?



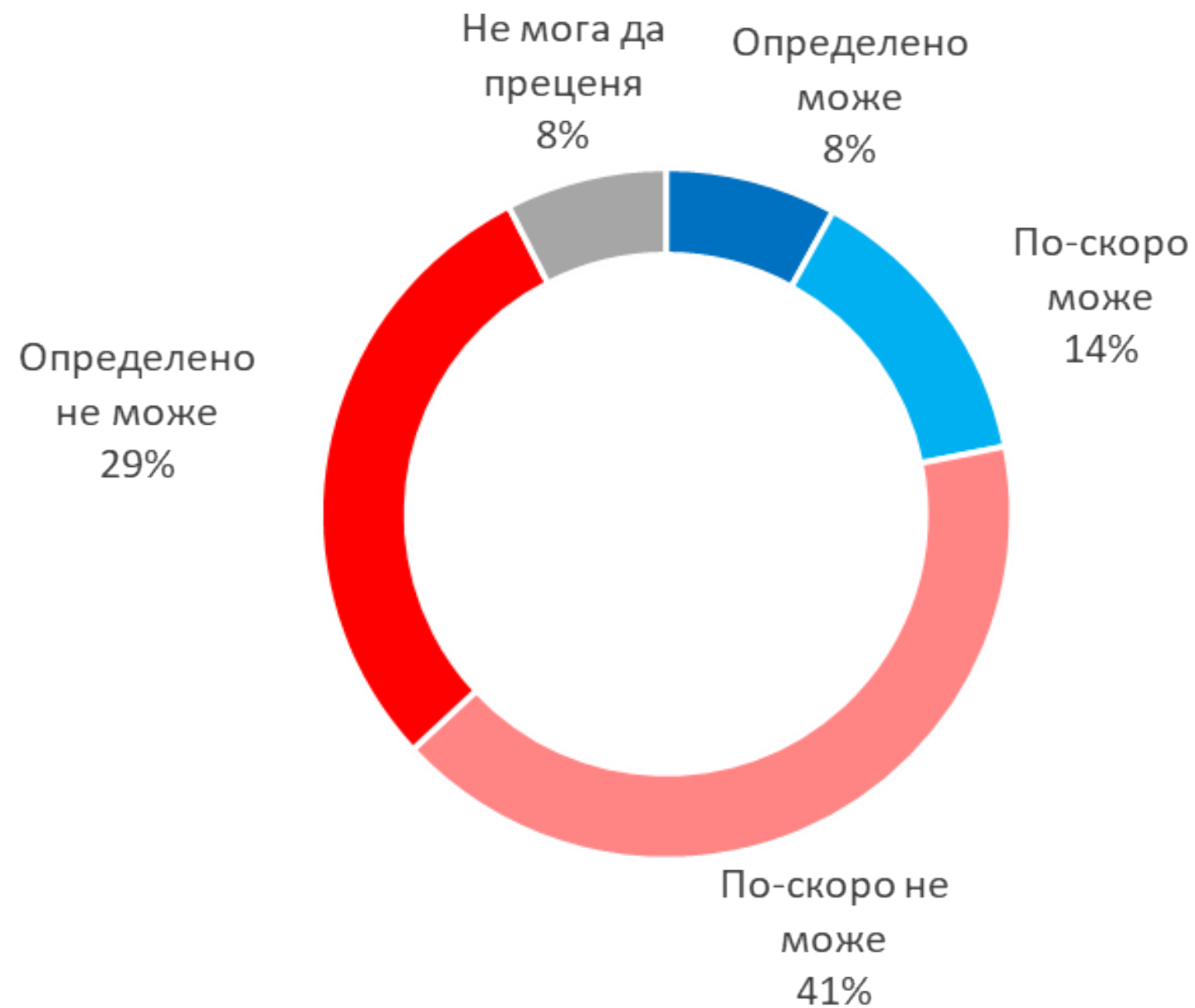
Потребност от обучения

От какъв вид обучение служителите имат най-голяма необходимост, според Вас?



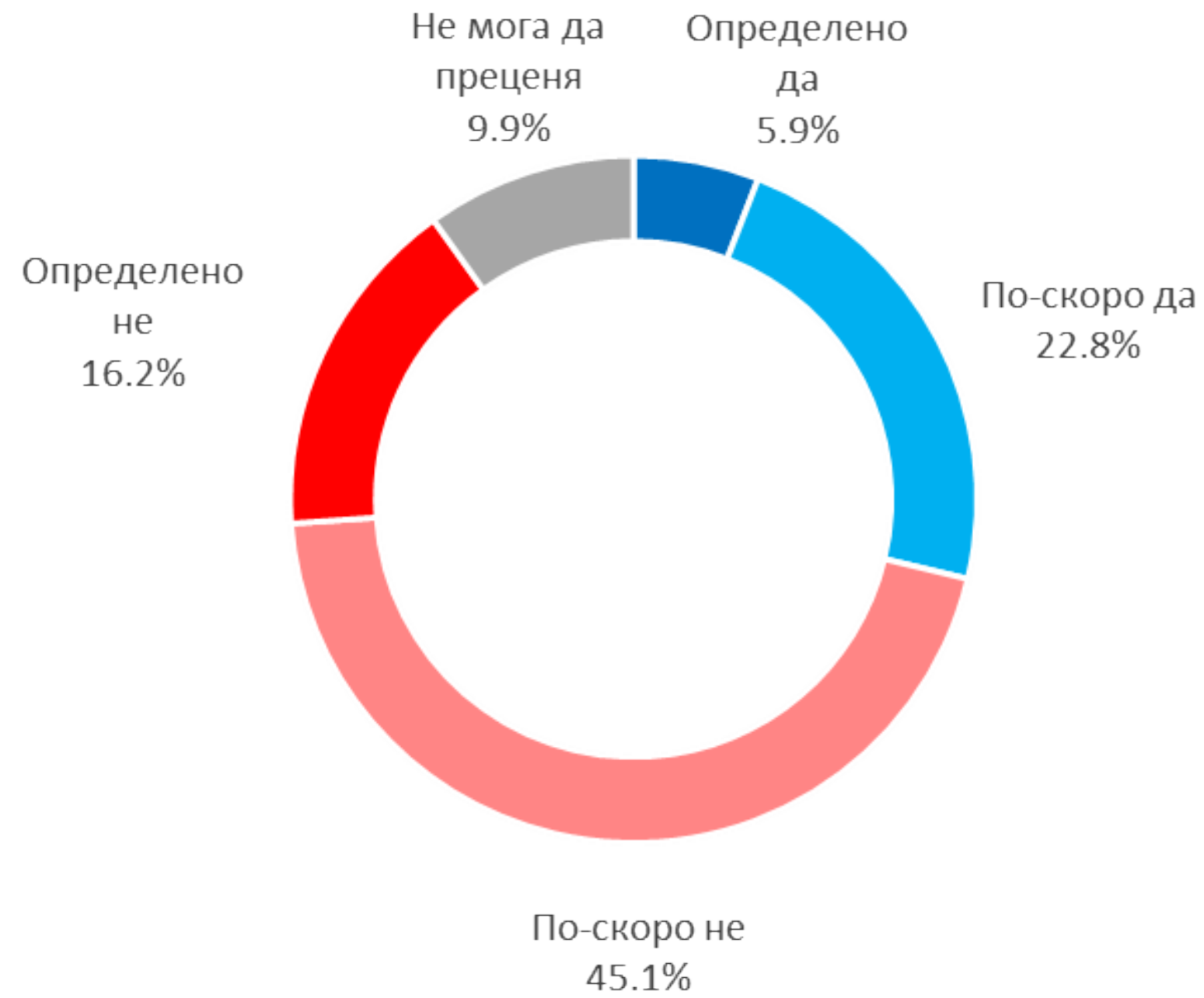
Протестни действия

Може ли служителите на МВР според вас да постигнат изпълнение на своите искания, без протестни действия?



Подкрепа от обществото

Ползват ли се според вас с подкрепа от обществото протестните действия на служителите на МВР или не?



Причини за напускане

Кое би ви накарало да напуснете системата на МВР?



ОСНОВНИ ИЗВОДИ

- МВР остава дехуманизирана система, основана на военни порядки, централизация, непрекословна дисциплина и отсъствие на разбиране за ценността на личността
- Отслабва общественият натиск МВР да се реформира и модернизира
- МВР е „минирано“ от несправедливости по отношение на служителите и това му пречи да бъде гарант за справедливостта в обществото
- Институцията не е престижна, няма подкрепата на обществото и не е привлекателна, като работодател
- Целите на МВР като организация са размити и неясни и се преповтарят през годините
- Институцията претопява инакомислещите и изхвърля визионерите и лидерите от трансформационен тип

ОСНОВНИ ИЗВОДИ

- Колективната памет на МВР внушава, че „така е било и така ще бъде“.
Дългогодишните служители губят усещането си за време
- „Ранглистата“ на стресорите се оглавява от повсеместната несправедливост, обезценката на човешкия живот и здраве, авторитарното и непрофесионално управление, организационните неуредици, финансовия дефицит и материалната необезпеченост
- Критичните и травмиращите събития значително отстъпват на стресорите, свързани с управлението, отношенията, организацията и обезпечеността
- Стресът в системата на МВР се стратифицира – има стрес на мъжете и на жените, на младите и възрастните, на хората с голям и малък стаж, на различните йерархични нива
- Отсъства политика за превенция и справяне със стреса

Препоръки

- Същностната промяна в МВР трябва да стане национален приоритет за десетилетия напред
- МВР трябва да се хуманизира и да реши проблема с хроничния дефицит на справедливост
- Министерството следва да изгради нова система за подбор и развитие на кадри и стимулиране на лидерството
- Кадрите в МВР, особено служителите на ръководни позиции трябва да бъдат обучавани постоянно и на всичко – от чужди езици, през публичност и медии, до емоционална интелигентност и лидерски умения
- Трябва да се сложи край на кадровите компромиси с назначаването на нискообразовани хора и лица, свързани с престъпния контингент.

БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!

Изследванията са проведени в периода март 2020 – март 2021 г. в рамките на проект „Най-новото предизвикателство пред достойните условия на труд: управлението на професионалния стрес и риска на работното място“, финансиран от Иновация Норвегия. Настоящият документ изразява позицията на СФСМВР, а не на Иновация Норвегия.