



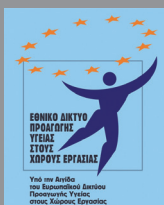
εργασία.
σε αρμονία
με τη ζωή.
η ευρώπη σε κίνηση

Προαγωγή της Ψυχικής Υγείας στο Εργασιακό Περιβάλλον

- Οδηγός για εργοδότες -



ΕΝΩΗΡ



ΕΔΠΥΧΕ



Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή σελ. 04
2. Γιατί είναι σημαντική η ψυχική υγεία για μια επιτυχημένη επιχείρηση σελ. 06
3. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και την πρόληψη του στρες σελ. 08
4. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να είναι σε θέση να προσφέρουν εργασία σε άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας και να τους στηρίξουν στη διατήρηση της θέσης τους σελ. 12
5. Πώς να δημιουργήσετε ένα περιβάλλον ψυχολογικά υγιές — Ένα σχέδιο δράσης σε 7 βήματα σελ. 14



Πηγή:
BKK Bundesverband / ENWHP Secretariat
Kronprinzenstraße 6
45128 Essen

Επιμέλεια Ελληνικής Έκδοσης: Εθνικό Δίκτυο Προαγωγής Υγείας
στους Χώρους Εργασίας (ΕΔΠΥΧΕ)

Λαμψάκου 5, 115 28 Αθήνα
Τηλ: 210 72 22 727
Fax: 210 74 87 658
e-mail: info@ispm.gr
website: www.edpyxe.gr

Αθήνα 2010

Ο κάτωθι οδηγός δε στοχεύει να αντικαταστήσει κανέναν είδους εθνικών οδηγιών για την απασχόληση. Συνεπώς, καμία πρόταση που περιλαμβάνεται σε αυτόν δεν αποτελεί υπόδειξη ή υποκατάσταση της εθνικής εργασιακής νομοθεσίας. Το δίκτυο και οι συνεργάτες του καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να διασφαλίσουν ότι οι προτάσεις και οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται είναι επαρκείς. Ωστόσο, δεν αποτελούν νομικές συμβουλές και δεν είναι υπεύθυνες για οποιαδήποτε απώλεια ή βλάβη προκύψει, άμεση ή έμμεση.



1. Εισαγωγή

Η ψυχική υγεία είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις επιχειρήσεις. Τον 21ο αιώνα, η ψυχική υγεία και η ευημερία των υπαλλήλων είναι καίριας σημασίας για την επιτυχία της επιχείρησής σας. Αλλά ποιός είναι ο κατάλληλος τρόπος με τον οποίο εσείς, ως εργοδότης, μπορείτε να ξεκινήσετε την προσέγγιση τέτοιων θεμάτων;

Και ποιές στρατηγικές και πολιτικές πρέπει να θέσετε σε ισχύ; Στην Ευρωπαϊκή εκστρατεία με τίτλο “Εργασία σε Αρμονία με τη Ζωή-Η Ευρώπη σε κίνηση”, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Προαγωγής της Υγείας στους Χώρους Εργασίας (European Network for Workplace Health Promotion - ENWHP) έχει λάβει την πρωτοβουλία να συμβάλει στην προώθηση της ψυχικής υγείας στην εργασία.

Η συγκεκριμένη εκστρατεία στοχεύει στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Ο οδηγός που έχετε στα χέρια σας εξηγεί το πώς και το γιατί σχετικά με:

- την προαγωγή της θετικής ψυχικής υγείας στην εργασία
- την κατανόηση και πρόληψη των στρεσογόνων παραγόντων και των προβλημάτων ψυχικής υγείας
- την υποστήριξη των υπαλλήλων που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας
- την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών για την επανένταξη και απασχόληση ατόμων που έχουν βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ορίζει τη θετική ψυχική υγεία ως «μια κατάσταση ευεξίας κατά την οποία τα άτομα είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τις δυνατότητες που έχουν, μπορούν να αντιμετωπίζουν τις καθημερινές πιέσεις της ζωής, μπορούν να εργαστούν παραγωγικά και αποδοτικά και παράλληλα δύνανται να προσφέρουν στην κοινότητα της οποίας είναι μέλη. Οι εργαζόμενοι που έχουν καλή ψυχική υγεία αποδίδουν καλύτερα στην εργασία τους.

Προβλήματα ψυχικής υγείας μπορεί να αντιμετωπίσει οποιοσδήποτε άνθρωπος που ανεξαρτήτως ηλικίας και παιδείας. Ωστόσο, με την κατάλληλη υποστήριξη οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να τα ξεπεράσουν. Με την πραγματοποίηση αλλαγών στο εργασιακό σας περιβάλλον και την παροχή υποστήριξης προς τους υπαλλήλους μπορείτε να μειώσετε τη διάρκεια αλλά και τη σοβαρότητα των ψυχικών διαταραχών και να ενισχύσετε τη γρήγορη αποκατάστασή τους.

Ο οδηγός που έχετε στα χέρια σας απευθύνεται κυρίως σε εργοδότες και διευθυντές. Προσφέρει πρακτικές συμβουλές για τη στήριξη ανθρώπων που βιώνουν στρες και προβλήματα ψυχικής υγείας.

Έχει σχεδιαστεί για να χρησιμοποιηθεί ως πηγή βοήθειας μαζί με τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν στα πλαίσια της εκστρατείας *Εργασία σε Αρμονία με τη Ζωή* και τις ιστοσελίδες που τη συνοδεύουν www.enwhp.org και www.neahygeia.gr

Επίσης, παρέχει τρόπους εκτίμησης του κόστους που σχετίζεται με την ψυχική υγεία στην εταιρεία σας.

Ενημερωτικές διαδικτυακές πύλες

• Scottish Centre for Healthy Working Lives
www.healthyworkinglives.com

• Shaw Trust “Managing mental health at work”
www.tacklementalhealth.org.uk

• Mindful Employer: Increasing awareness of mental health in the workplace
www.mindfulemployer.net

• The Mental Health Foundation
www.mentalhealth.org.uk

• Shift: Line Managers' Web Resource
www.shift.org.uk/employers/

• Australian State and Territory Governments: raising awareness about depression and reducing stigma associated with the illness
www.beyondblue.org.au



2. Γιατί είναι σημαντική η ψυχική υγεία για μία επιτυχημένη επιχείρηση

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους η προαγωγή της ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για τους εργοδότες. Στη σύγχρονη παγκόσμια οικονομία, η ψυχική υγεία των εργαζομένων είναι καθοριστικός παράγοντας για την ευημερία των επιχειρήσεων. Ολοένα και περισσότερες εταιρείες συνειδητοποιούν τη σπουδαιότητα της δέσμευσης των εργαζομένων για την επιτυχία του οργανισμού. Παρακάτω παρατίθενται οι λόγοι της σπουδαιότητας αυτής.

Το οικονομικό κόστος που προκύπτει για την επιχείρηση από την «κακή» ψυχική υγεία

Τα στοιχεία που καταδεικνύουν την οικονομική επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις από την εμφάνιση προβλημάτων ψυχικής υγείας είναι αδιαμφισβήτητα. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, μελέτες δείχνουν ότι συνήθη προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως είναι το στρες, το άγχος και η κατάθλιψη, ευθύνονται για 60 εκ. χαμένες εργασιακές μέρες κάθε χρόνο. Το κόστος που προκύπτει για τον εργοδότη, μέσω της μειωμένης παραγωγικότητας που επιφέρει η εμφάνιση ψυχικών προβλημάτων, είναι υψηλότερο από το κόστος που προκύπτει από την πλειοψηφία των υπόλοιπων προβλημάτων υγείας, αλλά και από καταστάσεις, όπως είναι οι απεργίες. Η υλοποίηση προγραμμάτων προαγωγής της ψυχικής υγείας στην εργασία μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στη μείωση αυτού του, ζημιογόνου για την επιχείρηση, κόστους.

Τις τελευταίες δεκαετίες, ο παγκόσμιος χαρακτήρας που απέκτησε η οικονομία και η ανάπτυξη σημαντικών τεχνολογικών επιτευγμάτων στο εργασιακό περιβάλλον, οδήγησαν σε ραγδαίες και εις βάθος αλλαγές στη φύση της εργασίας. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται τροποποιήσεις στο περιεχόμενο, στην οργάνωση και στην ένταση της εργασίας των ατόμων, κάτι που σημαίνει ότι απαιτούνται συνεχώς νέες ικανότητες και δεξιότητες σε θέματα νέων τεχνολογιών και επικοινωνίας. Οι αλλαγές αυτές μπορεί σε κάποιες περιπτώσεις να

είναι και θετικές για τους εργαζόμενους, αλλά μπορεί να τους κάνουν να βιώσουν μεγαλύτερη πίεση, ενώ, παράλληλα, θέτουν μεγαλύτερες απαιτήσεις ως προς τις γνωστικές, κοινωνικές και ψυχολογικές ικανότητές τους. Η ψυχική υγεία είναι καίρια σημασίας τόσο για τη διαμόρφωση τέτοιων δεξιοτήτων όσο και για την αποτελεσματική χρήση τους στην εργασία.

Παρόλα αυτά, στους χώρους εργασίας των Ευρωπαϊκών χωρών το επίπεδο ψυχικής υγείας φθίνει σημαντικά. Το εργασιακό πλαίσιο μπορεί να υιοθετήσει μία κουλτούρα υγείας και να αποτελέσει υποστηρικτικό περιβάλλον για το εργατικό δυναμικό. Είναι μία κοινή πρόκληση για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους να κάνουν το εργασιακό περιβάλλον θετικό προς την υγεία, σωματική, ψυχική και κοινωνική.

Αριθμητικά στοιχεία των επιπτώσεων της ψυχικής υγείας

- Το 25 % των Ευρωπαίων πολιτών θα βιώσουν κάποιο πρόβλημα ψυχικής υγείας κατά τη διάρκεια της ζωής τους.
- Το 27% του ενήλικου πληθυσμού της Ευρώπης αντιμετωπίζει προβλήματα ψυχικής υγείας, ποσοστό που αντιστοιχεί σε 93 εκατομμύρια ανθρώπους.
- Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας το 2020 η κατάθλιψη θα είναι η δεύτερη σημαντικότερη αιτία αναπηρίας στον κόσμο.
- Οι συνολικές δαπάνες για τις διαταραχές ψυχικής υγείας στην Ευρώπη υπολογίζονται σε 240 δισεκατομμύρια ευρώ το χρόνο. Οι άμεσες δαπάνες, όπως η ιατρική περίθαλψη, συνίστανται σε λιγότερο από το μισό αυτού του ποσού, ενώ 136 δισεκατομμύρια ευρώ αποδίδονται στη μειωμένη παραγωγικότητα, συμπεριλαμβανομένης και της συστηματικής απουσίας (absenteeism) από την εργασία εξαιτίας αδειών ασθενείας.
- Σε ολόκληρη την Ευρώπη τα επίπεδα της συστηματικής απουσίας από την εργασία (absenteeism), της ανεργίας

και της χρόνιας αναπηρίας που συσχετίζονται με το εργασιακό στρες και, γενικότερα, τα προβλήματα ψυχικής υγείας, έχουν αυξηθεί. Περίπου 10% των χρόνιων προβλημάτων υγείας και νοσηρότητας μπορούν να αποδοθούν στις ψυχικές και στις συναισθηματικές διαταραχές

- Κάθε χρόνο στην Ευρώπη γίνονται 58.000 αυτοκτονίες, αριθμός υψηλότερος και από τους 50.700 θανάτους που προκαλούνται, ετησίως, από τροχαία ατυχήματα.

Παραγωγικότητα και απόδοση

Η προαγωγή της ψυχικής υγείας μπορεί, επιπλέον, να ενισχύσει την παραγωγικότητα και την απόδοση μιας επιχείρησης.

Ένα καλό εργασιακό περιβάλλον ενισχύει το ηθικό, την ομαδική εργασία και την επικοινωνία. Η απώλεια εργαζομένων λόγω αλλαγής εργασίας είναι μικρότερη, το ίδιο και το αντίστοιχο κόστος που προκύπτει ως συνέπεια της ανάγκης για νέες προσλήψεις και εκπαίδευσης των νέων υπαλλήλων.

Ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να διαχειρίζονται τις αλλαγές και τις δύσκολες περιστάσεις, κάτι που είναι σημαντικό ιδιαίτερα σε περιόδους δύσκολων οικονομικών συνθηκών.

Διαδικτυακές πηγές για την ψυχική υγεία στο χώρο των επιχειρήσεων και τις συνεπαγόμενες οικονομικές επιπτώσεις

World Health Organization: Mental health policies and programmes in the workplace
www.who.int/mental_health/policy/services/essential_package1v13/en/index.html

Health Work Wellbeing
www.workingforhealth.gov.uk/www.workingforhealth.gov.uk/

Mental Health at Work: Developing the business case
www.centreformentalhealth.org.uk/pdfs/mental_health_at_work.pdf

European Network for Workplace Health Promotion-Work. in tune with life. move europe campaign
www.enwhp.org/enwhp-initiatives/current-initiative-work-in-tune-with-life.html

Εθνικό Δίκτυο Προαγωγής Υγείας στους Χώρους Εργασίας (ΕΔΠΥΧΕ)
www.neahygeia.gr/page.asp?p=900

Καλή εικόνα

Αναπτύσσοντας προγράμματα προαγωγής της ψυχικής υγείας, μπορείτε να ενισχύσετε την καλή φήμη του οργανισμού σας και να αυξήσετε τις πιθανότητες για μελλοντικές συνεργασίες, είτε με ιδιωτικούς είτε με δημόσιους φορείς. Μια τέτοια ενέργεια βελτιώνει, επίσης, τη φήμη σας στο ευρύ κοινό και στους πελάτες, προβάλλοντάς σας ως έναν οργανισμό που επιδεικνύει εταιρική κοινωνική ευθύνη. Έτσι, το εταιρικό σας προφίλ θα συσχετιστεί με ένα υγιές και δυναμικό εργασιακό περιβάλλον, όπου η προσωπική ανάπτυξη είναι μέρος της κουλτούρας του οργανισμού σας.

Δεν υπάρχει υγεία χωρίς καλή ψυχική υγεία

Υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις που καταδεικνύουν ότι η “κακή” ψυχική υγεία και το στρες μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση εμφάνισης πλήθους σωματικών ασθενειών, όπως είναι η στεφανιαία νόσος, το έμφραγμα και ο διαβήτης. Αυτό μπορεί να συμβεί είτε άμεσα, μέσω της ψυχικής εξάντλησης, η οποία επηρεάζει τη σωματική ευπάθεια, είτε έμμεσα μέσω της αύξησης των αρνητικών συνθηκών στον καθημερινό τρόπο ζωής, όπως είναι το κάπνισμα και η κατανάλωση αλκοόλ. Τα παραπάνω αποτελούν κοινωνικά και εργασιακά ζητήματα μείζονος σημασίας και προσφέρουν ισχυρά επιχειρήματα για την αναγκαιότητα ανάληψης δράσης.

Νομικές και ασφαλιστικές απαιτήσεις

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό το γεγονός ότι υπάρχουν και θεσπισμένοι νόμοι, οι οποίοι διαχειρίζονται θέματα, όπως το εργασιακό στρες και την ψυχική υγεία. Οι κοινοτικές οδηγίες του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία του 1989 αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα. Ωστόσο, οι νόμοι αυτοί παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών.



3. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και την πρόληψη του στρες

Το εργασιακό πλαίσιο μπορεί να παρέχει ένα ψυχικά υγιές περιβάλλον που είναι υποστηρικτικό προς όλους τους εργαζόμενους. Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων, οι οποίες συμβάλλουν στην προαγωγή της ψυχικής υγείας, στην πρόληψη του στρες και στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας των εργαζομένων. Μακροπρόθεσμα αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν με την υλοποίηση ολοκληρωμένων στρατηγικών πρόληψης και προαγωγής της υγείας, οι οποίες θα αναπτύσσονται και θα εφαρμόζονται με τη συντονισμένη προσπάθεια των ιθυνόντων σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας.

Ο συνδυασμός διαφόρων παρεμβάσεων, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο οργανισμού, είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τη διατήρηση της καλής ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Εξαρτάται από τις απαιτήσεις του εκάστοτε οργανισμού, ποια από τα στοιχεία που ακολουθούν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ή και να συνδυαστούν.

Λιγότερο στρες σε βάθος χρόνου;

Μόνο μέσω της βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών!
Στόχος: Η μείωση και η τροποποίηση των δυναμικών στρεσογόνων παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον

Όσον αφορά στα προβλήματα ψυχικής υγείας, οι παρεμβάσεις που επικεντρώνονται αποκλειστικά στην αλλαγή της ατομικής συμπεριφοράς δεν είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικές, ούτε για τους εργαζόμενους ούτε για τις εταιρείες. Είναι απαραίτητο να συμπληρώνονται με μέτρα σε επίπεδο οργανισμού, τα οποία θα στοχεύουν στον περιορισμό των πιθανών πηγών στρες στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτός είναι και ο μοναδικός αποτελεσματικός τρόπος για να αλλάξουν προς θετική κατεύθυνση παράγοντες, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, το κίνητρο και η παραγωγικότητα. Παρακάτω ακολουθούν μερικά παραδείγματα παρεμβάσεων σε επίπεδο οργανισμού για την προαγωγή της ψυχικής υγείας.

• Αναδιοργάνωση των αναποτελεσματικών εργασιακών διαδικασιών

Εξαιτίας της συνεχώς αυξανόμενης έντασης στην εργασία, της πίεσης χρόνου αλλά και του μεγάλου εργασιακού φόρτου, δε θα ήταν ρεαλιστικό για καμία εταιρεία να αναμένει αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων της. Στην πραγματικότητα κάτω από αυτές τις συνθήκες, ο κίνδυνος εμφάνισης ψυχοκοινωνικών προβλημάτων αυξάνεται οδηγώντας σε αρνητικές συνέπειες για την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Σε αντίθεση με την κοινή άποψη, έρευνες επιβεβαιώνουν ότι η μείωση των ωρών εργασίας και η κατάργηση των υπερωριών δεν καταλήγουν αυτομάτως σε χαμηλότερη παραγωγικότητα.

Η βελτιστοποίηση των εργασιακών συνθηκών (π.χ. με τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων, την εναλλαγή της θέσης εργασίας, το ευέλικτο ωράριο) και ο καλύτερος καταμερισμός των καθηκόντων για τη μείωση της πίεσης (π.χ. με τη δημιουργία υπαλληλικών θέσεων για την απαλλαγή των ειδικευμένων εργαζομένων από διοικητικά καθήκοντα) μπορούν να αποτελέσουν κινητήριο παράγοντα για τους εργαζόμενους, ενώ, παράλληλα, προάγουν και την ψυχική τους ευεξία.

• Ενδυνάμωση και αύξηση του ελέγχου των εργαζομένων επάνω στην εργασία

Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να έχουν ένα βαθμό αυτονομίας στην οργάνωση της δουλειάς τους. Η ελευθερία στη οργάνωση της εργασιακής τους μέρας και στην εκτέλεση των καθηκόντων τους με δική τους πρωτοβουλία, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την υγεία τους. Αντί λοιπόν να υπάρχουν λεπτομερείς περιγραφές των εργασιακών διαδικασιών θα μπορούσαν να υπάρχουν μόνο συμφωνημένοι στόχοι, ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να οργανώσει ο ίδιος την διαδικασία μέσω της οποίας θα τους επιτύχει.

• **Εμπλοκή των εργαζομένων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων**
Οι εργαζόμενοι είναι καλό να εμπλέκονται στις σχετικές με τη λήψη αποφάσεων διαδικασίες, είτε μέσω ερευνών είτε μέσω φόρουμ και συναντήσεων, καθώς η εμπλοκή τους αυτή αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για τη διατήρηση ενός ψυχικά υγιούς εργατικού δυναμικού.

• **Εξισορρόπηση της προσπάθειας που καταβάλλεται και της ανταμοιβής που δίνεται**
Μελέτες έχουν δείξει ότι η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής επιδρά αρνητικά στην ψυχική υγεία. Για την αποφυγή τέτοιων καταστάσεων, οι εργοδότες μπορούν, μέσα σε λογικά πλαίσια, να λάβουν κάποια μέτρα, όπως για παράδειγμα να ανταμείβουν επαρκώς τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους.

• **Βελτίωση της επικοινωνίας και της ανατροφοδότησης**
Η δημιουργία ενός πλαισίου αναγνώρισης και εμπιστοσύνης μέσα στην εταιρεία ενισχύει την ομαλή επαγγελματική επικοινωνία και συνεργασία, συνθήκες που αποτελούν ένα σημαντικό προστατευτικό παράγοντα για την προάσπιση και προαγωγή της ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Κατάλληλες μέθοδοι, για την επίτευξη αυτού, αποτελούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα που αφορούν σε τεχνικές επικοινωνίας – λεκτικής ή μη λεκτικής – καθώς και σε τεχνικές διοίκησης του προσωπικού και διαχείρισης της συμπεριφοράς.

Οι εργοδότες μπορούν να παρέχουν εκπαίδευση στα διευθυντικά στελέχη με στόχο να υιοθετήσουν ένα ηγετικό προφίλ με έμφαση στην υποστήριξη των εργαζομένων. Ένας διευθυντής πρέπει να μεριμνεί για τις ανάγκες των εργαζομένων, να δρα ως σύμβουλος και καθοδηγητής, να ενισχύει τη δημιουργικότητα, να κινητοποιεί και να είναι είναι σε θέση να μεταδίδει τους στόχους της εταιρείας.

• Σαφείς ρόλοι και προσδοκίες

Πρέπει να καθίσταται σαφές το τι μπορούν να περιμένουν οι εργαζόμενοι από την επιχείρηση αλλά και τα καθήκοντα και τις εργασίες τα οποία περιμένει η επιχείρηση από αυτούς. Μπορεί να

υπάρξει μείωση στο κίνητρο και στην παραγωγικότητα του εργαζομένου σε περίπτωση που νιώσει ότι ο εργοδότης απέτυχε να προσφέρει αυτά για τα οποία δεσμεύτηκε.

• **Ενθάρρυνση και ενίσχυση της κοινωνικής στήριξης**
Φυσικά, η κοινωνική στήριξη δεν είναι κάτι που μπορεί εύκολα να επηρεαστεί. Μπορούν, όμως, να σχεδιαστούν κατάλληλες οργανωτικές συνθήκες, οι οποίες θα ενθαρρύνουν και θα ενισχύουν την ανάπτυξη υποστηρικτικού κλίματος εντός της εταιρείας. Κάτι τέτοιο μπορεί να γίνει εφαρμόζοντας ένα σύστημα λήψης αποφάσεων και μια πολιτική ενημέρωσης βασισμένα στον ανοιχτό διάλογο και στην αξιόπιστη συνεργασία, παρέχοντας τη δυνατότητα για δραστηριότητες μετά την εργασία και επιτρέποντας στους εργαζόμενους να αφιερώνουν επιπλέον χρόνο για να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους. Ο σημαντικότερος παράγων, όμως, παραμένει το καλό παράδειγμα που δίνει η ίδια η διοίκηση με τη συμμετοχή της σε όλες τις δραστηριότητες και τη χρήση της παροχής κοινωνικής στήριξης ως κριτήριο αξιολόγησης της επίδοσης των εργαζομένων.

• **Περαιτέρω κατάρτιση και ειδίκευση των εργαζομένων**
Κάθε στρατηγική για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, για να είναι αποτελεσματική, οφείλει να περιλαμβάνει τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και την επιμόρφωση των εργαζομένων, προάγοντας έτσι και σε ένα δεύτερο επίπεδο την ευεξία τους.

Διαχείριση του στρες: Το βασικό στοιχείο κάθε στρατηγικής πρόληψης

Στόχος: Ανθεκτικότητα στο στρες μέσω της εκμάθησης και εφαρμογής στρατηγικών αντιμετώπισης

Οι παρεμβάσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση των ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων με στόχο την καλύτερη διαχείριση των στρεσογόνων καταστάσεων είναι αποτελεσματικές, γεγονός που έχει επιβεβαιωθεί και από πληθώρα ερευνών. Τέτοιες παρεμβάσεις μειώνουν τη συστηματική απουσία από την εργασία (absenteeism) και την πιθανότητα εμφάνισης διαταραχών σχετιζόμενες με το στρες, ενώ ταυτόχρονα βελτιώνουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής του συνόλου των εργαζομένων, πασχόντων και μη από κάποια ψυχική διαταραχή. Συνεπώς, τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την επαρκή αντιμετώπιση ή την

αποφυγή του στρες αποτελούν το βασικό στοιχείο των στρατηγικών πρόληψης. Η ποικιλία των τεχνικών που χρησιμοποιούνται σε τέτοιου είδους προγράμματα είναι ευρεία και για το λόγο αυτό, παρακάτω παρατίθενται μόνο μερικές από αυτές:

Χρήση γνωσιακών - συμπεριφοριστικών τεχνικών
Ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι χρήσιμο να περιλαμβάνει στοιχεία της γνωσιακής - συμπεριφοριστικής θεραπείας. Η γνωστική λειτουργία του ανθρώπου περιλαμβάνει στάσεις, σκέψεις, αξίες και πεποιθήσεις. Οι γνωστικο - συμπεριφοριστικές τεχνικές, μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να τις συνειδητοποιήσουν, να ελέγξουν κατά πόσο ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και να τροποποιήσουν όσες είναι «παράλογες».

Συνδυασμός πολλών και διαφορετικών μεθόδων εκμάθησης

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι καλό να χρησιμοποιούν μία πληθώρα μεθόδων εκμάθησης, όπως, για παράδειγμα, τον συνδυασμό ενημερωτικού υλικού, βίντεο και διαφόρων τεχνικών, όπως παιχνίδια ρόλων και μάθησης μέσω προτύπων, και εν συνεχεία της πρακτικής εφαρμογής των νεοαποκτηθέντων δεξιοτήτων. Με αυτό τον τρόπο, η εκπαίδευση γίνεται γρηγορότερη και πιο αποτελεσματική, σε σύγκριση με την παραδοσιακή διδασκαλία.

Δημιουργία εκπαιδευτών από τους ίδιους τους εργαζόμενους

Εκπαιδεύοντας τους εργαζόμενους σε μεθόδους κατάρτισης των συνάδελφων τους, μπορείτε να επιφέρετε το βέλτιστο αποτέλεσμα μέσω του φαινομένου της “χιονοστιβάδας”.

Η χαλάρωση ως η βέλτιστη λύση

Σκοπός: Η μείωση της συναισθηματικής και σωματικής έντασης σε στρεσογόνες καταστάσεις, η ενθάρρυνση της αυτό-ρύθμισης για την αντιμετώπιση του άγχους

Οι τεχνικές χαλάρωσης είναι ένα ακόμη αποτελεσματικό μέτρο πρόληψης. Έρευνες έχουν

δείξει ότι τα συμπτώματα του στρες μπορούν να ανακουφιστούν με τη χρήση τεχνικών, όπως η χαλάρωση μυών, η περισυλλογή ή οι ασκήσεις αυτογενούς εκπαίδευσης. Οι τεχνικές χαλάρωσης απαιτούν μικρή προσπάθεια, έχουν χαμηλό κόστος και η μετάδοσή τους είναι εύκολη.

Η ανακούφιση του θυμού μέσω της φυσικής άσκησης
Σκοπός: Η διαχείριση του θυμού, της επιθετικότητας, των αρνητικών συναισθημάτων και αντιλήψεων, η αλλαγή των αρνητικών σκέψεων, η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων με τη συμμετοχή σε ομαδικές δραστηριότητες

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η άσκηση μπορεί να βοηθήσει, μεταξύ άλλων, και στη μείωση του εργασιακού στρες, είτε με τη μορφή αθλητικών δραστηριοτήτων εντός της εταιρείας είτε με τη δημιουργία ομάδων με εργαζόμενους που θα έχουν ως σκοπό τη δημιουργία και τη διατήρηση μιας καλής φυσικής κατάστασης (π.χ. τζόκινγκ). Είναι, επομένως, μια καλή ιδέα να περιληφθεί ως στοιχείο της στρατηγικής πρόληψης της επιχείρησης.

Η σωματική άσκηση συνδέεται με μια σειρά θετικών ψυχολογικών επιδράσεων, όπως, για παράδειγμα, τη μείωση των αρνητικών συναισθημάτων και την αύξηση της αυτοεκτίμησης. Συγχρόνως, οι ομαδικές δραστηριότητες μπορούν να ενισχύσουν τις κοινωνικές δεξιότητες και την παροχή υποστήριξης μεταξύ των συναδέλφων.

Διαδικτυακές πηγές για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και την πρόληψη του στρες

- BBC Headroom: Unwind Your Mind
www.bbc.co.uk/headroom/
- UK Health and Safety Executive (HSE) / Work-related stress
www.hse.gov.uk/pubns/stresspk.htm
- Prima-ef: Psychosocial Risk Management excellence framework
<http://prima-ef.org/default.aspx>
- Workplace Mental Health Promotion : A How-To Guide
<http://wmhp.cmhaontario.ca/>
- Mental Health in Workplace Settings
www.ec-mental-health-process.net/pdf/mental_health_in_workplace_settings_consensus_paper.pdf
- Mental Health Policies and Programmes in the workplace
www.who.int/mentalhealth/policy/workplace_policy_programmes.pdf
- Promoting mental wellbeing through productive and healthy working conditions: guidance for employers
www.nice.org.uk/nicemedia/live/12331/45893/45893.pdf
- ΥΓΕΙΑ - Ε.Ε. Η Πύλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Δημόσια Υγεία - Ψυχική Υγεία
http://ec.europa.eu/health-eu/health_problems/mental_health/index_el.htm



4. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να είναι σε θέση να προσφέρουν εργασία σε άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας και να τους στηρίξουν στη διατήρηση της θέσης τους

Τα προβλήματα ψυχικής υγείας μπορούν να επηρεάσουν οποιονδήποτε, ανεξαρτήτως ηλικίας και παιδείας, όπως ακριβώς και η σωματική ασθένεια. Οι πιο κοινές μορφές προβλημάτων ψυχικής υγείας είναι η κατάθλιψη και το άγχος. Πολλά από τα συμπτώματα είναι παρόμοια με εκείνα που οι άνθρωποι βιώνουν όταν βρίσκονται κάτω από μεγάλη πίεση, όπως αϋπνία, σημαντική αύξηση ή μείωση της όρεξης, κόπωση, ευερεθιστότητα, ανησυχία, κλπ. Όταν αυτά τα συμπτώματα διαρκούν για μεγάλο χρονικό διάστημα και έχουν σοβαρό αντίκτυπο στην καθημερινή λειτουργικότητα του ατόμου, υποδεικνύουν την ύπαρξη μιας ψυχικής διαταραχής.

Οι περισσότεροι άνθρωποι αναρρώνουν από τα προβλήματα ψυχικής υγείας που αντιμετωπίζουν. Ένα μικρό μόνο ποσοστό ανθρώπων, 1% ή 2% του πληθυσμού, αναπτύσσει σοβαρότερα και μεγαλύτερης διάρκειας προβλήματα, όπως σχιζοφρένεια, διπολική διαταραχή ή βαριά κατάθλιψη, τα οποία απαιτούν εντονότερη και συνεχή θεραπεία καθώς και υποστήριξη καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Με την ανάλογη υποστήριξη οι άνθρωποι μπορούν πράγματι να αναρρώσουν.

Η έγκαιρη παροχή υποστήριξης μπορεί να μειώσει τόσο τη διάρκεια όσο και τη σοβαρότητα του προβλήματος και να ενισχύσει την ανάρρωση. Αντιμετωπίζοντας τον στιγματισμό, μέσω εκπαίδευσης και ενημερωτικών εκστρατειών, αυξάνονται οι πιθανότητες οι άνθρωποι να αναζητήσουν βοήθεια εγκαίρως αλλά και να έχουν μία θετικότερη αντίδραση από τους προϊσταμένους τους στην εργασία. Σε ιδιαίτερος στρεσογόνα επαγγέλματα, η τακτική παροχή συμβουλευτικής συμβάλλει τόσο

στην αναγνώριση των πιθανών προβλημάτων ψυχικής υγείας όσο και στη μείωση του στίγματος που τα συνοδεύει.

Αν τα προβλήματα ψυχικής υγείας επιμένουν, μπορεί να χρειαστεί να αξιολογήσετε τους παράγοντες κινδύνου που υπάρχουν για το άτομο στο περιβάλλον εργασίας. Θυμηθείτε ότι κάθε άτομο είναι διαφορετικό: αξιολογήστε το άτομο και όχι την ασθένεια. Να είστε θετικοί και να επικεντρώνεστε στη συνεισφορά των ατόμων στον οργανισμό και στην ανάρρωσή τους. Θα ήταν χρήσιμο μάλιστα να αναζητήσετε τη βοήθεια εξειδικευμένων επαγγελματιών όπως είναι οι ιατροί εργασίας, ενώ για επίμονα προβλήματα ψυχικής υγείας πιθανόν να είναι απαραίτητο να εμπλακούν και υπηρεσίες ή/και επαγγελματίες υγείας εκτός του εργασιακού πλαισίου.

Ως εργοδότες, θα πρέπει να προβείτε, σε περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητο, σε ανάλογες προσαρμογές, οι οποίες θα ποικίλλουν ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε ατόμου και τις ιδιαιτερότητες του εκάστοτε εργασιακού περιβάλλοντος. Οι προσαρμογές μπορούν να περιλαμβάνουν την αλλαγή ή τη μείωση του φόρτου εργασίας, την ευελιξία στο ωράριο, τη σταδιακή επιστροφή και επανένταξη στην εργασία, την ευελιξία στον αριθμό διαλλειμάτων του εργαζόμενου και την παρουσία σε συναντήσεις.

Εάν το πρόβλημα ψυχικής υγείας που αντιμετωπίζει ένας εργαζόμενος απαιτεί την απουσία του από την εργασία, ως εργοδότης, θα πρέπει να ρωτήσετε πως θα ήθελε να ενημερωθούν οι συνάδελφοί του. Πρόκειται για ένα λεπτό ζήτημα και για πολλούς ανθρώπους δεν είναι ευχάριστο να συζητούν σχετικά με αυτό όταν επιστρέφουν στην εργασία τους. Για να ξεπεράσετε, σε ένα βαθμό, αυτή τη δυσκολία,

κρατήστε επαφή με τον εργαζόμενο που απουσιάζει, όπως θα κάνατε και με κάποιον που αντιμετωπίζει μια σωματική ασθένεια. Η απομόνωση, είτε βραχύχρονη είτε μακρόχρονη, μπορεί να κάνει την επάνοδο στην εργασία πιο δύσκολη και περισσότερο στρεσογόνο. Δημιουργήστε μία πολιτική κατά την οποία οι εργαζόμενοι θα μπορούν να πραγματοποιούν ανεπίσημες επισκέψεις πριν επιστρέψουν κανονικά στην εργασία τους.

Οι εργοδότες χρειάζεται να λαμβάνουν υπ' όψιν τους όχι μόνο τους εργαζόμενους που ήδη απασχολούνται στην επιχείρησή τους αλλά και τους υποψήφιους εργαζόμενους που έχουν βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας στο παρελθόν. Η εργασία για αυτούς τους ανθρώπους μπορεί να είναι ευεργετική τόσο για τον ίδιο όσο και για την εταιρεία.

Είναι παράνομο να γίνεται διάκριση εναντίον εκείνων που βιώνουν ή έχουν βιώσει κάποιο πρόβλημα ψυχικής υγείας. Οι καλοί εργοδότες οφείλουν να λειτουργούν προληπτικά. Υπάρχει ένας αριθμός μέτρων που μπορείτε να λάβετε:

- Το εργασιακό περιβάλλον είναι το ιδανικό μέρος υλοποίησης ενημερωτικών εκστρατειών εναντίον του στίγματος που διενεργούνται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Οι εργοδότες μπορούν να χρησιμοποιήσουν το υλικό και τα εργαλεία που αναπτύσσονται στο πλαίσιο αυτών των εκστρατειών για να το αντιμετωπίσουν.
- Όταν βάζετε αγγελίες πρόσληψης να είστε ξεκάθαροι στους αιτούντες ότι οι θέσεις είναι ανοικτές και σε άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ή έχουν κάποια αναπηρία. Αρκετοί άνθρωποι φοβούνται ότι θα εκτεθούν, οπότε στις φόρμες αιτήσεων και στις συνεντεύξεις βεβαιώστε τους πως θα τηρηθεί εχεμύθεια. Αν κάποιος υποψήφιος αντιμετώπισε κάποτε ένα πρόβλημα ψυχικής υγείας, το οποίο συνετέλεσε στην παρατεταμένη αποχή του από την εργασία, τότε προτιμήστε μια προσωπική σύσταση αντί μιας επαγγελματικής.
- Μπορείτε, επίσης, να επικοινωνήσετε με τοπικούς οργανισμούς και σωματεία για να αναζητήσετε διαθέσιμη βοήθεια, ώστε να υποστηρίξετε την εργα-

σία ατόμων που έχουν βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας.

Διαδικτυακές πηγές για την καταπολέμηση του στίγματος και τη στήριξη των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα ψυχικής υγείας

• Πρόγραμμα καταπολέμησης του στίγματος "Open the Doors"
www.openthedoors.com

• What works for you? How to Help Colleagues through Tough Times
www.mentalhealth.org.uk

• European Union for Supported Employment
www.euse.org

• Representing and supporting members with mental health problems at work
www.tuc.org.uk/extras/mentalhealth.pdf

5. Πώς να δημιουργήσετε ένα περιβάλλον ψυχολογικά υγιές — Ένα σχέδιο δράσης σε 7 βήματα

Βήμα 1ο: Ξεκινώντας: Επικοινωνία και συμβουλευτική
Είναι σημαντικό να έχετε ξεκάθαρο ηγετικό ύφος και ουσιαστική εμπλοκή στην ανάπτυξη ενός προγράμματος ψυχικής υγείας. Η δέσμευση της διοίκησης στην προαγωγή της ψυχικής υγείας όλων των εργαζομένων είναι καθοριστική, ανεξαρτήτως του ρόλου που αυτοί διατελούν στον οργανισμό. Κάθε αντίστοιχο πρόγραμμα οφείλει να προσπαθεί να συμπεριλάβει το εύρος των θεμάτων που αφορούν στην ψυχική υγεία καθώς και σαφείς άξονες δράσης, όπως:

- προαγωγή της θετικής ψυχικής υγείας στο εργασιακό περιβάλλον
- κατανόηση και πρόληψη παραγόντων και καταστάσεων που προκαλούν στρες και προβλήματα ψυχικής υγείας
- παροχή υποστήριξης σε εργαζόμενους που αναπτύσσουν προβλήματα ψυχικής υγείας
- ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών για την ομαλή επανένταξη και απασχόληση ανθρώπων που έχουν βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας.

Η προαγωγή της ψυχικής υγείας και της ευεξίας πρέπει να γίνεται και σε επίπεδο οργανισμού. Κάθε στοιχείο του έχει ένα σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει στο σχεδιασμό, στην υλοποίηση, στην αξιολόγηση και στην αναθεώρηση των ανάλογων πρακτικών και πολιτικών. Το ιδανικό θα ήταν να δημιουργηθεί μία ομάδα εργασίας υπεύθυνη για τα θέματα ψυχικής υγείας και ευεξίας με εκπροσώπους από τις ανώτερες βαθμίδες διοίκησης και το τμήμα διοίκησης προσωπικού, εργαζόμενους, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ιατρούς εργασίας και γενικότερα ειδικευμένους επαγγελματίες στην εργασιακή υγεία.

Όταν το θέμα της ψυχικής υγείας γίνεται προτεραιότητα για τον οργανισμό, τότε είναι πολύ σημαντικό να καταστεί σαφές το τι μπορούν να περιμένουν οι εργαζόμενοι από τον οργανισμό. Να έχετε υπόψη σας πως όλοι οι εργαζόμενοι χρειάζεται να ενημερώνονται για τα βήματα στα οποία

προχωράτε στα πλαίσια του σχεδίου δράσης και πρέπει να συμμετέχουν στην διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η συμμετοχή αυτή θα συμβάλει ώστε να νιώσουν ότι το πρόγραμμα είναι κάτι που τους αφορά και έτσι αυξάνονται οι πιθανότητες να επιδείξουν μεγαλύτερη δέσμευση στις αλλαγές που σχεδιάζονται και στα μέτρα πρόκειται να ληφθούν. Ο οργανισμός μπορεί να φροντίσει για την ενημέρωση όλων των εργαζομένων χρησιμοποιώντας μία σειρά επικοινωνιακών μεθόδων, όπως είναι το ενδοδίκτυο (intranet), τα ενημερωτικά δελτία, οι συναντήσεις προσωπικού και τα εκπαιδευτικά σεμινάρια.

Βήμα 2ο: Συγκεντρώστε αποδείξεις

Είναι σημαντικό να συζητάτε με τους εργαζόμενους και τους ανθρώπους της διοίκησης για να δείτε πια είναι τα δυνατά σημεία, αλλά και οι αδυναμίες της μεθόδου με την οποία προσεγγίζει ο οργανισμός σας την ψυχική υγεία και ευεξία. Οι έρευνες για την αξιολόγηση των στρεσογόνων παραγόντων μπορούν να προσφέρουν σημαντικά στοιχεία αλλά πρέπει να συνοδεύονται και από μία ευρύτερη πληροφόρηση επάνω σε θέματα προαγωγής της ψυχικής υγείας και θεμάτων εργασιακής απασχόλησης. Η ιδανική περίπτωση θα ήταν να κάνετε μία μικρή έρευνα μεταξύ των εργαζομένων για να διερευνήσετε και να κατανοήσετε τις ανάγκες και τις ιδέες που έχουν σχετικά με ένα πρόγραμμα για την ψυχική υγεία. Παράλληλα, θα ήταν χρήσιμο να διεξάγετε μια οργανωτική αξιολόγηση της επιχείρησης ως προς τις πολιτικές, τις πρακτικές και τις δομές που υπάρχουν και που επηρεάζουν την ψυχική υγεία και ευεξία, όπως:

- Έρευνα εργαζομένων: μια έρευνα ή διαβούλευση, που θα διεξαχθεί με τη συμμετοχή των εργαζομένων για να διαπιστωθεί πώς μπορούν να βελτιωθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία και αποτελούν πηγή του εργασιακού στρες, καθώς και πώς αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι τις εργασιακές συνθήκες για αυτούς που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Κάτι τέτοιο μπορεί

- να σχεδιαστεί σε συνεργασία με τους εργαζομένους και να προωθηθεί σε ευρεία κλίμακα, ώστε να υπάρξει καλή ανταπόκριση και να δοθεί μεγαλύτερη υποστήριξη στα ευρήματα. Αν η ανατροφοδότηση δεν είναι επαρκής, τότε μπορούν να οργανωθούν ομάδες συζήτησης με το προσωπικό.

- Αξιολόγηση οργανισμού: μια τέτοια εκτίμηση πρέπει να γίνει από ένα ανώτερο στέλεχος διοίκησης ή από την ίδια την επιχείρηση. Η διαδικασία αυτή εξετάζει σχετικές πολιτικές του οργανισμού που αφορούν στην προαγωγή υγείας, στην εργασιακή απασχόληση και στις διακρίσεις. Μπορεί να υλοποιηθεί με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου ή με την οργάνωση συναντήσεων με προϊστάμενους ή/και τη συζήτηση για την παρούσα κατάσταση στο εργασιακό περιβάλλον και τους στρεσογόνους παράγοντες.

Πρώιμες ενδείξεις για την ύπαρξη προβλημάτων ψυχικής υγείας σε επίπεδο οργανισμού και σε ατομικό επίπεδο

Επίπεδο οργανισμού:

- η δουλειά δεν ολοκληρώνεται, μειωμένη παραγωγικότητα, περισσότερες υπερωρίες
- χαμηλότερη ποιότητα εργασίας (περισσότερα λάθη)
- λιγότερη επίδειξη φιλικότητας προς τους πελάτες και παροχή χαμηλού επιπέδου υπηρεσιών
- περισσότερες άδειες ασθένειας
- μειωμένο αίσθημα ομαδικότητας και συνεργασίας μεταξύ τμημάτων.

Ατομικό Επίπεδο:

- αλλαγές στη συνθησιμένη συμπεριφορά του ατόμου
- χαμηλή επίδοση
- αλλαγές στην συναισθηματική διάθεση (τάση για κλάματα)
- προβλήματα με συνεργάτες
- περισσότερες άδειες ασθένειας ή / και συχνές απουσίες για μικρό χρονικό διάστημα.

Όσο πιο σύντομα αντιληφθείτε ότι ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει προβλήματα ψυχικής υγείας, τόσο το καλύτερο για όλους. Οι έγκαιρες ενέργειές σας μπορούν να συμβάλλουν στην πρόληψη πιθανής επιδείνωσης της υγείας του. Κυρίως τα στελέχη διοίκησης και οι προϊστάμενοι μπορούν να διαδραματίσουν

σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό και στην αντιμετώπιση των παραγόντων που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι οποίοι τους αποτρέπουν από το να διάγουν έναν ομαλό επαγγελματικό βίο.

Βήμα 3ο: Οριοθέτηση στόχων

Για να μπορείτε να αξιολογήσετε την αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων σας, πρέπει να καθορίσετε με σαφήνεια τους σκοπούς και τους στόχους σας.

Για παράδειγμα, οι στόχοι μπορεί να είναι:

- Η μείωση του επιπέδου του εργασιακού στρες σε συγκεκριμένους τομείς, έως 10% μέσα σε ένα χρόνο.
- Η μείωση του ποσοστού των απουσιών λόγω ασθένειας οφειλόμενης σε ψυχολογικά προβλήματα, έως 5% μέσα σε δύο χρόνια.
- Η επανένταξη / εργασιακή απασχόληση ενός συγκεκριμένου αριθμού εργαζομένων με μακροχρόνιες απουσίες ή προβλήματα ψυχικής υγείας, μέσα σε 2 χρόνια.

Θα πρέπει να συζητήσετε, επίσης, ως ομάδα, ποιούς ευρύτερους στόχους θεωρείτε σημαντικούς για ένα πρόγραμμα, όπως είναι, για παράδειγμα, η γνώση των εργαζομένων για την ύπαρξη του προγράμματος, η ανάληψη πρωτοβουλιών και η αίσθηση ευεξίας.

Βήμα 4ο: Ανάπτυξη ειδικών σχεδιασμών και μέτρων

Διαμορφώστε ένα σχέδιο για την επίτευξη των στόχων που έχετε θέσει. Προσπαθήστε να έχετε έναν συνδυασμό μακροχρόνιων σχεδιασμών για τον οργανισμό σας που θα προσφέρουν λύσεις, οι οποίες φέρνουν γρήγορα αποτελέσματα, έχουν μεγάλο αντίκτυπο, αλλά και ισορροπία μεταξύ της αποδοτικότητας και του κόστους τους.

Είναι φυσικά σημαντικό να εμπλέκετε τους εργαζόμενους σε αυτές τις διαδικασίες, ώστε να είστε πάντα βέβαιοι ότι τα λαμβανόμενα μέτρα αντιστοιχούν στις ανάγκες τους. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να είναι διατυπωμένα με σαφήνεια.

Μπορείτε να στοχεύσετε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. ένα τμήμα) ή ολόκληρο τον οργανισμό. Για κάθε δραστηριότητα σκεφτείτε: ποιός αναλαμβάνει την ευθύνη, τί θα πρέπει να υλοποιηθεί, πού, πότε και πώς. Ένα μεγάλο εύρος δραστηριοτήτων έχουν προσδιοριστεί σε αυτό το φυλλάδιο για να σας βοηθήσουν να υλοποιήσετε τα σχέδιά σας. Θα σας συστήναμε, επίσης,

να συμπεριλάβετε στο σχεδιασμό σας τα ακόλουθα συστατικά στοιχεία:

Συστατικά στοιχεία του οργανωτικού σχεδιασμού για την ψυχική υγεία και την ευεξία:

- καμπάνια ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης
- εκπαιδευτικά προγράμματα εργαζομένων στελεχών διοίκησης
- δράσεις κατά του εκφοβισμού και της διάκρισης
- αντιμετώπιση παραγόντων που έχουν ήδη αναγνωρισθεί ως πηγές εργασιακού στρες
- πολιτικές υποστήριξης των ατόμων σε περίπτωση που εμφανίσουν προβλήματα ψυχικής υγείας
- ανάπτυξη πρακτικών και εργασιακών διαδικασιών που δεν επιτρέπουν διακρίσεις εναντίων όσων αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας.

Βήμα 5ο: Εφαρμογή δράσεων και μέτρων

Η δέσμευση των εργαζομένων αλλά και της διοίκησης είναι σημαντική για την αποτελεσματική εφαρμογή των προγραμμάτων προαγωγής της ψυχικής υγείας. Πρέπει να συμμετέχουν εργαζόμενοι από όλα τα επίπεδα ιεραρχίας του οργανισμού και αντίστοιχα η επικοινωνία και η πληροφόρηση οφείλει να φτάνει σε όλα τα επίπεδα.

Καθώς αναπτύσσετε τα σχέδιά σας, μπορεί να βρείτε υπάρχουσες πολιτικές που να καλύπτουν κάποιες από τις σχεδιασμένες δράσεις σας, όπως για παράδειγμα πολιτικές για τον εκφοβισμό, τη διαχείριση του στρες, τις διαδικασίες επιλογής προσωπικού.

Κάτι τέτοιο είναι πολύ χρήσιμο καθώς τα προγράμματα ψυχικής υγείας που εντάσσονται σε ευρύτερες πολιτικές του οργανισμού, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας.

Θεωρείται, ωστόσο, βασικό να έχετε ένα ξεκάθαρο γραπτό σχέδιο δράσης και πολιτικής για την ψυχική υγεία στον οργανισμό σας. Αυτό σας επιτρέπει να θίξετε ολόκληρο το φάσμα των σχετιζόμενων θεμάτων σε ένα ενιαίο έγγραφο, να σχεδιάσετε μία συντονισμένη δράση και να αξιολογήσετε τη συνολική πρόοδο του οργανισμού σας σε όλο το εύρος θεμάτων ψυχικής υγείας με την πάροδο του χρόνου.

Βήμα 6ο: Αξιολόγηση των μέτρων που έχετε λάβει:

Αξιολογήστε την αποτελεσματικότητα των δράσεων σας και κάνετε τη σύγκριση με το στόχο που θέσατε

αρχικά. Εφόσον υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα αποτελέσματα και στους στόχους, αποφασίστε που θα πρέπει να γίνουν αλλαγές για να υπάρξει βελτίωση. Η αξιολόγηση των δράσεων που υλοποιήσατε και των μέτρων που λάβατε πρέπει να γίνει σε συνάρτηση με τους σαφείς και μετρήσιμους στόχους που έχετε θέσει, όπως είναι για παράδειγμα τα ποσοστά απουσίας του προσωπικού. Μπορείτε όμως να αξιολογήσετε και άλλους παράγοντες, όπως είναι η γνώση των εργαζομένων για τις δράσεις, η εμπλοκή τους σε αυτές και η αίσθηση ευεξίας.

Βήμα 7ο: Ενσωμάτωση δραστηριοτήτων ψυχικής υγείας στην πολιτική της εταιρείας

Το σχέδιο δράσης για την ψυχική υγεία πρέπει να ενσωματωθεί και να αποτελεί τμήμα της καθημερινότητας της εταιρείας. Για να διασφαλίσετε ότι είναι διαρκώς κομμάτι των προτεραιοτήτων του οργανισμού, μπορούν να γίνουν τα ακόλουθα:

- Συνεχίστε να δίνετε ιδιαίτερη σημασία σε ενδείξεις που υποδηλώνουν την ύπαρξη στρες.
- Κάντε συχνές συναντήσεις με τους εργαζομένους για να συζητάτε για το στρες καθώς και για πιθανά προβλήματα ψυχικής υγείας που μπορεί να προκύπτουν και δημιουργήστε ένα χρονοδιάγραμμα για την ανάληψη ανάλογης δράσης.
- Συζητήστε σχετικά με τον υπερβολικό φόρτο εργασίας και την ψυχική υγεία στις ετήσιες αξιολογήσεις της επίδοσης των εργαζομένων.
- Ενσωματώστε την ψυχική υγεία στα γενικότερα κριτήρια ποιότητας του οργανισμού σας.
- Ενθαρρύνετε τα στελέχη της διοίκησης να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα που αφορούν σε θέματα ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

Η βάση δεδομένων και τα εργαλεία του προγράμματος ProMenPol

.....
www.mentalhealthpromotion.net. Το πρόγραμμα Pro MenPol χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και είχε σαν στόχο την ανίχνευση και τη συλλογή χρήσιμων και πρακτικών προσεγγίσεων στην προαγωγή και προστασία της ψυχικής υγείας. Η βάση δεδομένων που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, προσφέρει μια σειρά από εργαλεία προαγωγής της ψυχικής υγείας που διαχωρίζονται σε τρεις κατηγορίες, ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή: τα σχολεία, τους χώρους ερ-

γασίας και τους χώρους διαμονής ανθρώπων τρίτης ηλικίας. Χρησιμοποιεί, παράλληλα, ως βάση του μία διαδικασία 4 σταδίων για την εφαρμογή της προαγωγής της ψυχικής υγείας στα προαναφερθέντα πλαίσια.

Τα 4 αυτά της διαδικασίας εφαρμογής είναι:

- προετοιμασία
- ανάλυση των αναγκών και σχεδιασμός
- εφαρμογή / παρέμβαση
- επαναλαμβανόμενες μετρήσεις (follow up) και αξιολόγηση.

Στην ιστοσελίδα του προγράμματος περιλαμβάνονται αναλυτικοί οδηγοί για την υλοποίηση προγραμμάτων προαγωγής της ψυχικής υγείας, για κάθε ένα από τα τρία πλαίσια δράσης (σχολεία, χώροι εργασίας, χώρους διαμονής ανθρώπων τρίτης ηλικίας), καθώς και ξεχωριστές κατευθυντήριες οδηγίες για τα τέσσερα στάδια της διαδικασίας εφαρμογής που αναφέρθηκαν παραπάνω.



εργασία.
σε αρμονία
με τη ζωή.
η ευρώπη σε κίνηση



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ ΜΕΛΕΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ ΥΓΙΕΙΝΗΣ, ΕΠΙΔΗΜΙΟΛΟΓΙΑΣ
ΚΑΙ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ
ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ