



We wszystkich państwach członkowskich UE obserwuje się nasilenie zjawisk związanych ze stresem, takich jak nieobecność w pracy, bezrobocie i długotrwała niezdolność do pracy. Ocenia się, że wkrótce depresja stanie się jedną z głównych przyczyn zwolnień chorobowych. Poza absencją konsekwencje złego stanu zdrowia psychicznego wiążą się z wieloma innymi szkodliwymi dla organizacji konsekwencjami, takimi jak niższy poziom wydajności i produktywności pracowników, spadek motywacji i wysoki poziom rotacji pracowników.

Zgodnie z definicją przyjętą przez Międzynarodową Organizację Zdrowia zdrowie psychiczne jest „stanem dobrego samopoczucia”, w którym osoba:

- jest świadoma własnych możliwości,
- może radzić sobie z normalnym poziomem stresu,
- może wydajnie pracować,
- jest w stanie uczestniczyć w życiu swojej społeczności.

Czynnikami wpływającymi pozytywnie na zdrowie psychiczne w pracy są:

- wsparcie społeczne,
- poczucie uczestnictwa i pracy mającej znaczenie,
- poczucie sensowności wykonywanej pracy,
- możliwość decydowania o organizacji swojej pracy,
- możliwość dostosowania pracy do własnego tempa.

Środowisko pracy oraz sposób jej organizacji i zarządzania mają wpływ na zdrowie psychiczne pracowników. Praca może wpływać na nie pozytywnie, przez zwiększenie poczucia włączenia społecznego i tożsamości społecznej, podniesienie statusu oraz umożliwienie pracownikowi samodzielnej organizacji jego pracy. Z drugiej strony wykazano, że obecność wielu czynników ryzyka psychospołecznego w pracy zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia niepokoju, depresji i wypalenia zawodowego.

Można wyróżnić kilka działań podejmowanych w celu promowania zdrowia psychicznego w pracy:

- organizowanie „grup zdrowia” które w oparciu o uczestnictwo pracowników służą wykrywaniu problemów i dyskusowaniu na ich temat oraz poszukiwaniu rozwiązań,
- ustalenie polityki firmy w zakresie zdrowia psychicznego i kwestii z nim związanych, takich jak np. przemoc i prześladowanie w pracy lub włączenie zagadnień związanych ze zdrowiem psychicznym do ogólnej polityki bezpieczeństwa i higieny pracy w danym przedsiębiorstwie,□
- zapewnienie kadrze kierowniczej szkoleń dotyczących rozpoznawania symptomów stresu u pracowników oraz poszukiwania rozwiązań służących jego ograniczeniu,
- przeprowadzanie anonimowych sondaży wśród pracowników, pozwalających ustalić przyczyny problemów w pracy,
- ocena wdrażanych środków i programów w oparciu o informacje zwrotne uzyskane od pracowników,
- prowadzenie portali internetowych informujących pracowników o wdrażanych w miejscu pracy środkach i programach służących poprawie ich stanu psychicznego,
- zapewnienie pracownikom kursów/szkoleń dotyczących sposobów radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami,
- bezpłatne doradztwo w zakresie problemów życia prywatnego, zawodowego, dostępne dla wszystkich pracowników, najlepiej w godzinach pracy.

W 2009 r. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) zebrała wyniki studiów przypadków w zakresie promowania zdrowia psychicznego w pracy. Raport zawiera zbiór dobrych praktyk z całej Europy. Umieszczono w nim informacje na temat sposobów włączania programów promowania zdrowia psychicznego w pracy w szerszą strategię służącą poprawie i promowaniu zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia pracowników w miejscu pracy. Wiele spośród tych studiów przypadków jest szczególnie interesujących w związku z reprezentowanym przez nie innowacyjnym i twórczym podejściem.

- **Podejście oparte na dzieleniu się doświadczeniami**

Hedensted Kommune (Dania) z powodzeniem opracowała i wdrożyła serię działań służących promowaniu zdrowia, opartych na aktywnym zaangażowaniu pracowników. Elementem

programu było zaproszenie pracowników do udziału w „dniach inspiracji” i zachęcenie ich do podzielenia się doświadczeniami z życia zawodowego, które uznali za istotne z punktu widzenia zdrowia, szczególnie w miejscu pracy. Politykę gminy sformułowano właśnie w oparciu o te informacje - czerpie ona z historii pracowników i z ogólnych zaleceń, choć nie opiera się na surowych zasadach. Przy podejmowaniu decyzji na temat metod pomocy uwzględnia indywidualną sytuację poszczególnych pracowników.

- **Dostosowanie stanowiska pracy do pracownika**

Creativ Company (Dania) założono w 2000 r. z myślą o stworzeniu miejsca pracy różniącego się całkowicie od pozostałych. Główną ideą przyświecającą założycielom Creativ Company było przeświadczenie, że pracę należy dostosować do umiejętności pracownika zamiast usiłować wtłoczyć pracownika w ramy istniejącego stanowiska.

- **Specjalne programy służące promowaniu zachowań sprzyjających zdrowiu poza miejscem pracy**

Mars (Polska) oferuje program złożony z wielu elementów, obejmujący ocenę stanu zdrowia i trybu życia każdego pracownika; jest to kilkietapowy program służący nauczaniu pracowników, w jaki sposób mogą prowadzić zdrowszy tryb życia i monitorować sukcesy w tej dziedzinie oraz zachęcający pracowników do dzielenia się swoimi doświadczeniami z innymi członkami społeczności.

- **Profesjonalne porady i wsparcie w zakresie czynników oddziałujących poza miejscem pracy**

Dział DRU-S, będący częścią ATM (Włochy) podejmuje działania służące promowaniu dobrego samopoczucia wśród pracowników, oferując porady, sugestie i usługi w zakresie potrzeb rodzicielskich i rodzinnych. Przykłady praktycznego podejścia odnotowane w innych studiach przypadku obejmują programy dla przyszłych matek i ojców oraz warsztaty dotyczące radzenia sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi.

- **Imprezy służące promowaniu zdrowego trybu życia**

Magyar Telekom (Węgry) organizuje pokazy filmów dokumentalnych, które mają służyć informowaniu pracowników o kwestiach związanych ze zdrowiem, takich jak stresujące sytuacje życiowe, niepełnosprawność, przemoc w rodzinie itd. Po projekcji prowadzone są dyskusje z zaproszonymi ekspertami na temat zagadnień ukazanych w filmie.

- **Indywidualne rozmowy na temat zdrowia**

W 'R' (Hiszpania) prowadzi się z pracownikami indywidualne rozmowy, służące zrozumieniu i analizie ich sytuacji zawodowej. Celem tych działań jest dążenie do tego, aby świadomość własnej sytuacji stała się punktem wyjścia do rozwoju osobistego pracowników i sprawiła, że będą mieli poczucie wartości i znaczenia wykonywanej pracy.

- **Wsparcie finansowe dla pracowników w trudnej sytuacji**

IFA (Szwajcaria) ustanowiła konto socjalne, z którego środki przeznaczone są na pomoc mającym pilne potrzeby finansowe (takie jak np. koszty leczenia, opieki dentystycznej, pogrzebu członka rodziny itd.). W razie nagłej potrzeby finansowej pracownicy IFA mogą również liczyć na wsparcie w postaci specjalnej pożyczki. Przykłady pomocy oferowanej przez organizację to m.in.: pokrycie kosztów porodu w prywatnej klinice, pożyczki dla pracowników, dostęp do mieszkań pracowniczych dla pracowników migrujących lub osób, które mają problemy mieszkaniowe.

Więcej informacji na temat promowania zdrowia w miejscu pracy można znaleźć na stronie [OS HA](#)

Źródło: Raport [Promowanie zdrowia psychicznego w miejscu pracy - Raport na temat dobrych praktyk](#) ; www.osha.europa.eu