



Εργασία σε  
Αρμονία με τη Ζωή.  
Η Ευρώπη σε Κίνηση

# Οδηγός για την προαγωγή της ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο.

- Εγχειρίδιο Εργοδοτών -



[www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

[www.mlsi.gov.cy/dli](http://www.mlsi.gov.cy/dli)





**Συγγραφείς Οδηγού:** Lee Knifton, Verona Watson (Ίδρυμα Ψυχικής Υγείας), Heleen den Besten, Dr. Robert Gründermann, Anja Dijkman (TNO)

**Επιμέλεια:** Dr. Reinhold Sochert (Γραμματεία Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Προαγωγή της Υγείας στους Εργασιακούς Χώρους – ENWHP)

**Εκτύπωση:**

Αποποίηση ευθύνης:

Ο οδηγός αυτός δεν αντικαθιστά καμία εθνική οδηγία απασχόλησης. Κατά συνέπεια, ουδεμία εισήγηση συνιστά εγγύηση, παράσταση ή ανάληψη υποχρέωσης έναντι ETC νόμων και οδηγιών. Το Δίκτυο και οι διευθύνοντες συντάκτοί του θα καταβάλουν κάθε προσπάθεια προκειμένου να διασφαλίσουν την επάρκεια των συστάσεων και εκθέσεων που περιέχονται στον οδηγό, αλλά αυτές δεν αποτελούν σε καμία περίπτωση νομική συμβουλή και δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για οποιανδήποτε απώλεια ή ζημιά προερχόμενη άμεσα ή έμμεσα από τη χρήση του.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή ..... Σελ.4
2. Γιατί η ψυχική υγεία είναι σημαντική για μια επιτυχημένη επιχείρηση; ..... Σελ.5
3. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να προαγάγουν την ψυχική υγεία και να προλάβουν το στρες ..... Σελ.8
4. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να στηρίξουν, να κρατήσουν και να προσλάβουν άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας ..... Σελ.13
5. Πώς να δημιουργήσετε έναν ψυχικά υγιή εργασιακό χώρο – Σχέδιο δράσης σε 7 βήματα ..... Σελ.15





## 1. Εισαγωγή:

Η ψυχική υγεία είναι σημαντική για την επιχειρηματική δραστηριότητα. Στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, η ψυχική υγεία και ευεξία των υπαλλήλων σου διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην επιτυχία της επιχείρησής σου. Πώς όμως εσύ, ως εργοδότης, μπορείς να προσεγγίσεις τα ζητήματα ψυχικής υγείας στον εργασιακό σου χώρο; Ποιες δραστηριότητες και πολιτικές οφείλεις να εδραιώσεις; Στα πλαίσια της ευρωπαϊκής εκστρατείας *Εργασία σε Αρμονία με τη Ζωή. η Ευρώπη σε Κίνηση*, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στους Εργασιακούς Χώρους (ENWHP) ανέλαβε την πρωτοβουλία να προαγάγει την ψυχική υγεία στους χώρους εργασίας.

Η συγκεκριμένη εκστρατεία προώθησης της ψυχικής υγείας στόχο έχει να ευαισθητοποιήσει τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους.

Ο οδηγός αυτός εξηγεί γιατί και πώς μπορείς:

- Να προαγάγεις τη θετική ψυχική υγεία στον εργασιακό χώρο
- Να αντιληφθείς και να προλάβεις εκείνα τα ζητήματα που προκαλούν στρες και προβλήματα ψυχικής υγείας
- Να υποστηρίξεις τους εργαζόμενους που εκδηλώνουν προβλήματα ψυχικής υγείας
- Να εφαρμόσεις αποτελεσματικές πολιτικές που αποσκοπούν στην επανένταξη και πρόσληψη ατόμων που έχουν βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας προσδιορίζει τη θετική ψυχική υγεία ως «κατάσταση ευεξίας κατά την οποία κάθε άτομο αντιλαμβάνεται τις προοπτικές του, μπορεί να αντιμετωπίσει τις φυσιολογικές πιέσεις της ζωής, μπορεί να εργαστεί παραγωγικά και γόνιμα και είναι σε θέση να συνεισφέρει στην κοινότητά του. Οι εργαζόμενοι με καλή ψυχική υγεία θα αποδώσουν καλύτερα στη δουλειά τους».

Με τον ίδιο τρόπο, τα προβλήματα ψυχικής υγείας μπορούν να επηρεάσουν οποιονδήποτε, ανεξαρτήτως ηλικίας και προέλευσης. Εντούτοις, με την κατάλληλη στήριξη, οι περισσότεροι άνθρωποι καταφέρνουν να επανακάμψουν. Προβαίνοντας σε συγκεκριμένες αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον και παρέχοντας στήριξη στους υπαλλήλους σου, μπορείς να μειώσεις τη διάρκεια και σοβαρότητα των ψυχικών διαταραχών αλλά και να επισπεύσεις την ανάρρωσή τους.

Το Εγχειρίδιο αυτό απευθύνεται ειδικά σε εργοδότες και διευθυντές. Παρέχει πρακτικές συμβουλές για τη διαχείριση και υποστήριξη ατόμων που αντιμετωπίζουν στρες, καταπόνηση και προβλήματα ψυχικής υγείας. Είναι ειδικά σχεδιασμένο ώστε να χρησιμοποιείται ως πηγή πρακτικής βοήθειας σε συνδυασμό με τα εργαλεία της εκστρατείας *εργασία σε Αρμονία με τη Ζωή. η Ευρώπη σε Κίνηση* και τον αντίστοιχο διαδικτυακό τόπο: [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org). Στον ίδιο διαδικτυακό τόπο παρέχονται επίσης συμβουλές και πληροφορίες για εργαζόμενους και τρόποι υπολογισμού των δαπανών που μπορεί να επιβαρύνουν μια εταιρεία λόγω προβλημάτων ψυχικής υγείας.



## 2. Γιατί η ψυχική υγεία είναι σημαντική για μια πετυχημένη επιχείρηση;

Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους η προαγωγή της ψυχικής υγείας στον εργασιακό χώρο πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για κάθε εργοδότη. Η ψυχική υγεία των εργαζομένων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα υγείας. Στη σημερινή παγκόσμια οικονομία, δρα ως σημαντικός μοχλός σε μια πετυχημένη επιχείρηση. Όλο και περισσότερες εταιρείες αντιλαμβάνονται ότι η αφοσίωση των εργαζομένων είναι κρίσιμη για την επιτυχία του οργανισμού.

### Το κόστος που ανακύπτει από την κακή ψυχική υγεία στην εργασία

Οι οικονομικές προεκτάσεις της ψυχικής υγείας είναι αναντίρρητες. Σύμφωνα με μελέτες, στο Ηνωμένο Βασίλειο κοινά προβλήματα ψυχικής υγείας όπως το άγχος, η ανησυχία, η ένταση / νευρικότητα και η κατάθλιψη ευθύνονται για την απώλεια 60 εκατομμυρίων εργάσιμων ημερών τον χρόνο. Το κόστος που επιβαρύνει τον εργοδότη ως απώλεια παραγωγικότητας λόγω ψυχικών προβλημάτων είναι υψηλότερο από το κόστος που συνεπάγονται τα περισσότερα ψυχικά προβλήματα και πολύ υψηλότερο από την απώλεια εργάσιμων ημερών π.χ. λόγω εργατικών διαφορών. Η προαγωγή της ψυχικής υγείας μπορεί να μειώσει τις δαπάνες που ανακύπτουν από τις συστηματικές απουσίες και τον αντίστοιχο χρόνο διαχείρισής τους.

Τις τελευταίες δεκαετίες η ολοένα αυξανόμενη παγκόσμια φύση των διαφόρων οικονομιών και οι εξελίξεις στην εργασιακή τεχνολογία επέφεραν ραγδαίες αλλαγές στη φύση της εργασίας, που επηρεάζουν το περιεχόμενο, την οργάνωση και την έντασή της. Η εργασία πλέον προϋποθέτει όλο και περισσότερες δεξιότητες και προσόντα ως προς την καινοτομία, την επικοινωνία και την κοινωνική ευφυΐα. Αυτές οι ραγδαίες αλλαγές στη φύση της εργασίας ενδεχομένως να είναι ωφέλιμες για τους εργαζόμενους, αλλά μπορεί οι γνωστικές, κοινωνικές και ψυχολογικές τους δεξιότητες να υποστούν επιπρόσθετες πιέσεις. Η ψυχική υγεία είναι κρίσιμη τόσο για τη διαμόρφωση αυτών των δεξιοτήτων όσο και για την αποτελεσματική τους χρήση στην εργασία.

Εντούτοις, η κακή ψυχική υγεία είναι αισθητή και μάλιστα αυξανόμενη σε διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες και εργασιακούς χώρους. Κι όμως, ο χώρος εργασίας μπορεί να παρέχει στο εργατικό δυναμικό μια υγιή κουλτούρα και υποδομή ψυχολογικής υποστήριξης. Η πρόκληση αφορά τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους: το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να είναι υγιές, από άποψη χειροπιαστή, ψυχική και κοινωνική!

### Γεγονότα και αριθμοί για τις επενέργειες της ψυχικής υγείας

- Το 25% των Ευρωπαίων πολιτών θα βιώσουν ένα πρόβλημα ψυχικής υγείας κατά τη διάρκεια της ζωής τους

- Το 27% του ενήλικου πληθυσμού στην Ευρώπη επηρεάζεται από προβλήματα ψυχικής υγείας. Το ποσοστό αντιστοιχεί σε 93 εκατομμύρια ανθρώπους
- Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας υπολογίζει ότι μέχρι το 2020 η κατάθλιψη θα γίνει η δεύτερη σημαντικότερη αιτία ανικανότητας στον κόσμο
- Το συνολικό κόστος των διαταραχών ψυχικής υγείας στην Ευρώπη υπολογίζεται στα 240 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως. Οι άμεσες δαπάνες όπως τα νοσήλια αντιστοιχούν σε λιγότερο από το μισό του ποσού αυτού. Το μεγαλύτερο μέρος, 136 δισεκατομμύρια ευρώ, ανακύπτει από τη χαμένη παραγωγικότητα (που περιλαμβάνει τις συστηματικές απουσίες λόγω άδειας ασθενείας)
- Τα επίπεδα συστηματικών απουσιών, ανεργίας και μακροπρόθεσμης ανικανότητας λόγω εργασιακού άγχους και προβλημάτων ψυχικής υγείας ακολουθούν ανοδική τάση σε όλη την Ευρώπη. Για παράδειγμα: περίπου 10% των μακροπρόθεσμων προβλημάτων υγείας και ανικανοτήτων μπορούν να αποδοθούν σε ψυχικές και συναισθηματικές διαταραχές
- 58.000 αυτοκτονίες σημειώνονται κάθε χρόνο στην Ε.Ε. Συγκριτικά, 50.700 θάνατοι προκαλούνται από τροχαία δυστυχήματα.

## Παραγωγικότητα και απόδοση

Η προαγωγή της ψυχικής υγείας μπορεί εξάλλου να δώσει ώθηση στην παραγωγικότητα και την απόδοση. Ένα καλό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να ενισχύσει το ηθικό, την ομαδική εργασία και την επικοινωνία. Το ποσοστό αντικατάστασης του προσωπικού που αποχωρεί είναι χαμηλότερο, όπως και οι αντίστοιχες δαπάνες για πρόσληψη και εκπαίδευση. Ο υγιής χώρος εργασίας μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν την αλλαγή και τις δύσκολες περιστάσεις, κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε απαιτητικές οικονομικές συνθήκες.

## Φήμη

Αναπτύσσοντας προγράμματα και πολιτικές για την προαγωγή της ψυχικής υγείας, μπορείς να αναβαθμίσεις τη δημόσια εικόνα του οργανισμού σου. Κάτι τέτοιο μπορεί να βελτιώσει την επιχειρηματική σου φήμη ανάμεσα σε ενδεχόμενους μελλοντικούς συνεργάτες σου και να αυξήσει τις πιθανότητές σου να κερδίσεις συμβόλαια του δημοσίου. Μπορεί εξάλλου να βελτιώσει τη φήμη σου στο ευρύ κοινό και τους πελάτες σου, προβάλλοντας την εικόνα ενός οργανισμού που αναλαμβάνει εταιρική κοινωνική ευθύνη. Η καλή εταιρική φήμη παραπέμπει σε έναν υγιή αλλά και συναρπαστικό εργασιακό χώρο όπου η προσωπική ανάπτυξη είναι μέρος της φιλοσοφίας του οργανισμού για διαρκή επιμόρφωση.

## Δεν υπάρχει υγεία χωρίς ψυχική υγεία

Υπάρχουν επαρκή στοιχεία που καταδεικνύουν ότι η κακή ψυχική υγεία και το άγχος μπορούν να οδηγήσουν σε αύξηση διαφόρων σωματικών ασθενειών, π.χ. στεφανιαία

νόσο, εγκεφαλικά επεισόδια και διαβήτη. Αυτό μπορεί να συμβεί άμεσα αν η ψυχική δυσφορία επηρεάζει την φυσιολογική ευαισθησία, αλλά και έμμεσα αυξάνοντας την εξάρτηση του ατόμου από αρνητικούς παράγοντες τρόπου ζωής όπως το κάπνισμα και η κατανάλωση αλκοόλ. Όλα αυτά αποτελούν σημαντικά κοινωνικά και εργατικά ζητήματα, σημαίνουν όμως ταυτόχρονα ότι υπάρχουν πλέον και αδιάψευστοι οικονομικοί λόγοι για άμεση δράση.

### Νομικές και ασφαλιστικές απαιτήσεις

Τελευταίο αλλά όχι έσχατο σημείο, αποτελεί η ύπαρξη νόμων που διέπουν το εργασιακό άγχος και την ψυχική υγεία, όπως η Οδηγία-Πλαίσιο της Ε.Ε. για την Υγεία και την Ασφάλεια στο Χώρο Εργασίας (1989). Εντούτοις, οι νόμοι αυτοί διαφέρουν από χώρα σε χώρα.





### 3. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να προαγάγουν την ψυχική υγεία και να προλάβουν το στρες

Ο χώρος εργασίας μπορεί να αποτελέσει ένα ψυχικά υγιές περιβάλλον, με υποστηρικτικές δομές για όλους τους εργαζόμενους. Ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων μπορεί να προαγάγει την ψυχική υγεία και να προλάβει το στρες, συντείνοντας ταυτόχρονα στην ενίσχυση της εργασιακής προσαρμοστικότητας/ευελιξίας. Τα πραγματικά μακροπρόθεσμα αποτελέσματα μπορούν να επιτευχθούν μόνο με ολοκληρωμένες στρατηγικές προαγωγής της υγείας και πρόληψης, που θα πρέπει να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν στο πλαίσιο συντονισμένης προσπάθειας από τους αρμόδιους σε όλα τα επίπεδα. Ο συνδυασμός και συντονισμός διαφόρων παρεμβάσεων τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο είναι απαραίτητοι για τη διατήρηση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

Το ποια από τα παρακάτω στοιχεία μπορούν να αξιοποιηθούν ή να συνδυαστούν εξαρτάται από τις δεδομένες απαιτήσεις κάθε επιχείρησης.

**Θέλετε λιγότερο στρες μακροπρόθεσμα; Μόνο αν βελτιώσετε τις συνθήκες εργασίας! Στόχος: Η μείωση και τροποποίηση ενδεχόμενων πηγών στρες στον χώρο εργασίας**

Όσον αφορά στα προβλήματα ψυχικής υγείας, οι παρεμβάσεις που επικεντρώνονται αποκλειστικά στην αλλαγή ατομικής συμπεριφοράς δεν είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικές ούτε για τους εργαζόμενους ούτε για τις επιχειρήσεις. Οι παρεμβάσεις πρέπει να υποστηριχθούν με οργανωτικά μέτρα που θα αντιμετωπίσουν τις πιθανές πηγές στρες στο περιβάλλον εργασίας. Αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να επηρεαστούν θετικά οι παράγοντες που διέπουν το οργανωτικό επίπεδο, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, τα προσφερόμενα κίνητρα και η παραγωγικότητα. Ορισμένα παραδείγματα οργανωτικών παρεμβάσεων για την προαγωγή της ψυχικής υγείας αναφέρονται πιο κάτω:

- **Αναδιοργανώστε τις ανεπαρκείς διαδικασίες εργασίας**

Αντιμέτωπη με αυξανόμενη ένταση, στενότερα χρονικά περιθώρια και επιπρόσθετο φόρτο εργασίας, καμία επιχείρηση δεν μπορεί να αναμένει από τους εργαζόμενους της να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους. Κατ' ακρίβειαν, ο κίνδυνος ανάπτυξης ψυχολογικών προβλημάτων αυξάνεται με αρνητικές συνέπειες για την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Σε αντίθεση με την κοινή γνώμη, έχει επιβεβαιωθεί από μελέτες ότι το βραχύτερο ωράριο και η κατάργηση των υπερωριών δεν καταλήγουν αυτόματα σε χαμηλότερη παραγωγικότητα. Η βελτιστοποίηση των εργασιακών διαδικασιών (π.χ. μέσω διεύρυνσης καθηκόντων, τακτικής εναλλαγής καθηκόντων, ευέλικτου ωραρίου) και η αναδόμηση καθηκόντων ώστε να αμβλυνθεί η πίεση (π.χ. δημιουργώντας γραμματειακές θέσεις για να απαλλαγεί το προσοντούχο προσωπικό από διοικητικά καθήκοντα) μπορεί μακροπρόθεσμα να αποτελέσει παρακινητικό παράγοντα για τους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα, αυτά τα μέτρα προάγουν την ψυχική ευεξία των εργαζομένων.

- **Ο εργαζόμενος να έχει μεγαλύτερο βαθμό ελέγχου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του**

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απολαμβάνουν κάποιο βαθμό αυτονομίας όσον αφορά στην οργάνωση της δουλειάς τους. Οι επαγγελματίες συμφώνησαν προ πολλού ότι η ελευθερία που έχει κάθε εργαζόμενος να οργανώνει τη μέρα του στη δουλειά και να διεκπεραιώνει τα καθήκοντά του με δικές του πρωτοβουλίες, αποτελεί σημαντικό παράγοντα υγείας. Ένα πρακτικό μέτρο εισαγωγής αυτής της διαδικασίας είναι να τεθούν συγκεκριμένοι στόχοι για κάθε εργαζόμενο και όχι λεπτομερείς υποδείξεις για τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσει.

- **Συμπεριλάβετε τους εργαζόμενους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων**

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εμπλέκονται στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που τους αφορούν, είτε μέσω αξιολογήσεων, στατιστικών, εκθέσεων, ερευνών είτε σε συσκέψεις και εργαστήρια. Το σημείο αυτό αποτελεί κεντρική προϋπόθεση για τη διατήρηση της ψυχικής υγείας του εργατικού δυναμικού.

- **Εξισορροπήστε την προσπάθεια με την ανταμοιβή**

Υπάρχει επίσης ισχυρός συσχετισμός ανάμεσα στην ανισορροπία προσπάθειας και ανταμοιβής και την αρνητική επίδραση στην ψυχική υγεία. Εντός λογικών πλαισίων, οι εργοδότες μπορούν να πάρουν μέτρα για να ελαχιστοποιήσουν την ανισορροπία, π.χ. καταβάλλοντας αξιοπρεπή μισθό στους πιο χαμηλόμισθους εργαζόμενους.

- **Βελτιώστε την επικοινωνία και τη δυνατότητα αντίδρασης (feedback)**

Η δημιουργία κουλτούρας αναγνώρισης και εμπιστοσύνης στην εταιρεία είναι ουσιώδης για την επαγγελματική επικοινωνία και συνεργασία. Αυτό με τη σειρά του διαδραματίζει σημαντικό προστατευτικό ρόλο στην προαγωγή και διατήρηση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων. Ενδεικτικές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι η κατάρτιση σε τρόπους επικοινωνίας – λεκτικής ή όχι, εσωτερικής ή εξωτερικής – και εκπαιδευτικά προγράμματα με θέμα τις τεχνικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και τη συμπεριφορά του προσωπικού. Οι εργοδότες μπορούν να εκπαιδεύσουν τους διευθυντές τους σε υποστηρικτικές πρακτικές διοίκησης. Κάθε διευθυντής οφείλει να επιλαμβάνεται των αναγκών των υφισταμένων του, να φέρεται ως μέντορας ή εκπαιδευτής, να ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα, να παρακινεί τους εργαζόμενους και να επικοινωνεί τους στόχους της εταιρείας.

- **Διευκρινίστε ρόλους και προσδοκίες**

Είναι σημαντικό, οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν με σαφήνεια τι μπορούν να αναμένουν από τον οργανισμό και ποια είναι τα καθήκοντα και οι ευθύνες τους. Αν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ο εργοδότης τους απέτυχε να παράσχει ό,τι τους υποσχέθηκε, μπορεί να αντιδράσουν με μειωμένη κινητοποίηση, αφοσίωση και απόδοση.

- **Ενθαρρύνετε και ενισχύστε την κοινωνική υποστήριξη**

Ασφαλώς, η κοινωνική υποστήριξη δεν μπορεί να ρυθμιστεί έτσι απλά. Εκείνο που μπορεί να γίνει είναι να σχεδιαστούν οι οργανωτικές συνθήκες που θα ενθαρρύνουν και θα ενισχύσουν μια υποστηρικτική κουλτούρα εντός της επιχείρησης: εφαρμόστε διάφανη πολιτική λήψης αποφάσεων και πληροφόρησης βασισμένη σε ανοιχτό διάλογο και αξιόπιστη συνεργασία. Παρέχοντας λόγω χάριν ευκαιρίες για δραστηριότητες μετά τη δουλειά ή διαθέτοντας χρόνο για να βοηθηθούν κάποιοι συνάδελφοι, η διεύθυνση μπορεί να δείξει ότι ενθαρρύνει άμεσα τους εργαζόμενους να στηρίξουν ο ένας τον άλλο. Ο σημαντικότερος παράγοντας είναι το παράδειγμα που θα θέσει η ίδια η διεύθυνση με τη συμμετοχή της στις δραστηριότητες και με την ενσωμάτωση της κοινωνικής στήριξης ως κριτηρίου στις αξιολογήσεις απόδοσής της.

- **Περαιτέρω Εκπαίδευση και Κατάρτιση**

Η δια βίου μάθηση και περαιτέρω εκπαίδευση αποτελούν μέρος κάθε καλής στρατηγικής ανάπτυξης προσωπικού. Παρέχοντας ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, μπορεί ταυτόχρονα να ενέχει προοπτικές για προαγωγή της υγείας και ανάπτυξη της προσωπικότητας των εργαζομένων.

### **Διαχείριση άγχους: το βασικό στοιχείο συμπεριφορικής πρόληψης**

**Στόχοι:** Προσαρμοστικότητα / Ευελιξία κατά του στρες με την εκμάθηση και εφαρμογή στρατηγικών αντιμετώπισης, κατάλληλων για καθημερινή χρήση.

Οι παρεμβάσεις που στοχεύουν στην αύξηση των ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων αναφορικά με καταστάσεις άγχους, είναι αποτελεσματικές. Αυτό έχει τεκμηριωθεί από ευρύ φάσμα μελετών. Μειώνουν τη συστηματική απουσία και τις διαταραχές που σχετίζονται με το στρες, ενώ ταυτόχρονα βελτιώνουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής – τόσο για τους εργαζόμενους που δεν πάσχουν από διαταραχές, τους εργαζόμενους που κινδυνεύουν να αναπτύξουν ψυχικές διαταραχές όσο και για αυτούς που ήδη υποφέρουν! Επομένως, τα εκπαιδευτικά προγράμματα με θέμα την επαρκή αντιμετώπιση ή την αποφυγή του στρες θα πρέπει να αποτελέσουν κεντρικό στοιχείο της στρατηγικής συμπεριφορικής πρόληψης. Επειδή όμως το φάσμα τεχνικών που χρησιμοποιούνται σε εκπαιδευτικά προγράμματα με θέμα το στρες είναι τόσο διευρυμένο όσο και τα αίτια του άγχους, παραθέτουμε εδώ κάποιες συγκεκριμένες εισηγήσεις:

- **Χρήση γνωστικών-συμπεριφορικών τεχνικών**

Ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα πρέπει να περιλαμβάνει στοιχεία γνωσιακής θεραπείας, μιας μορφής συμπεριφορικής θεραπείας. Η γνώση, επίγνωση περικλείνει νοοτροπίες, σκέψεις, εκτιμήσεις και πεποιθήσεις. Οι γνωσιακές και συμπεριφορικές τεχνικές μπορούν να βοηθήσουν ένα άτομο να αποκτήσει συναίσθηση των πιο πάνω, να δοκιμάσει πώς συγκρίνονται με την πραγματικότητα, να τροποποιήσει

παράλογες νοοτροπίες και να τις «μεταφέρει» σωστά στην καθημερινή του ζωή. Εάν είναι απαραίτητο, μπορούν να αναπτυχθούν και ατομικές στρατηγικές αντιμετώπισης.

- **Εφαρμόστε πολυτροπική μεθοδολογία**

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα θα πρέπει να χρησιμοποιούν πολυτροπική μεθοδολογία, για παράδειγμα ένα συνδυασμό πληροφοριακού υλικού, βίντεο, τεχνικών ασκήσεων υπόδυσης ρόλου ή εκμάθησης με συγκεκριμένα μοντέλα. Με αυτό τον τρόπο, η εκπαίδευση θα έχει χαρακτήρα εργαστηρίου, που είναι πιο αποτελεσματικός από την κατ' ευθείαν διδασκαλία. Η συντονισμένη, πρακτική εξάσκηση των νέων τεχνικών είναι ουσιαστική.

- **Μετατρέψτε τους εργαζόμενους σε εκπαιδευτές**

Ένα αποτελεσματικό στοιχείο είναι να εκπαιδεύσετε τους εργαζόμενους στον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι μπορούν να καθοδηγήσουν τους συναδέλφους τους. Με αυτό τον τρόπο, το «φαινόμενο της χιονοστιβάδας» (η σωρευτική επίδραση πολλών παραγόντων) μπορεί να αξιοποιηθεί στον βέλτιστο βαθμό.

## **Η χαλάρωση ως βέλτιστη λύση**

**Στόχοι:** η μείωση της συναισθηματικής και σωματικής έντασης σε καταστάσεις στρες, η ενθάρρυνση ανάπτυξης αυτοελέγχου για την αντιμετώπιση του άγχους

Οι τεχνικές χαλάρωσης είναι άλλο ένα καλό μέτρο πρόληψης. Ελεγχόμενες μελέτες έχουν δείξει ότι τα συμπτώματα στρες μπορούν να αμβλυνθούν με τη χρήση τεχνικών όπως η χαλάρωση των μυών, ο διαλογισμός ή η αυτογενής εκπαίδευση (Αυτογενής Εκπαίδευση: Επινοήθηκε από τον Γερμανό ψυχολόγο Johannes Schultz) το 1932. Οι τεχνικές χαλάρωσης διδάσκονται εύκολα χωρίς ιδιαίτερη προσπάθεια ή μεγάλο κόστος.

## **Αμβλύνετε τον θυμό με άσκηση**

**Στόχοι:** Να τροποποιηθεί ο θυμός, η επιθετικότητα, τα αρνητικά συναισθήματα και αντιλήψεις, να καταργηθούν οι αρνητικές σκέψεις, να αυξηθεί η αυτοπεποίθηση, να αναπτυχθεί κοινωνική ικανότητα μέσω ομαδικών δραστηριοτήτων

Σύμφωνα με την εξειδικευμένη βιβλιογραφία, και η άσκηση μπορεί να μειώσει το στρες στη δουλειά είτε με τη μορφή εταιρικών αθλητικών δραστηριοτήτων είτε ως συμμετοχή σε ομάδες γυμναστικής και τζόκινγκ. Συνεπώς, είναι καλή ιδέα να συμπεριληφθεί ως στοιχείο της στρατηγικής πρόληψης της εταιρείας. Η σωματική άσκηση συνδέεται με ένα φάσμα θετικών ψυχολογικών συνεπειών, π.χ. μείωση των αρνητικών συναισθημάτων ή αύξηση της αυτοπεποίθησης μέσω της ικανότητας

χειρισμού δύσκολων καταστάσεων. Ταυτόχρονα, οι ομαδικές δραστηριότητες μπορούν να ενθαρρύνουν την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και την αλληλοστήριξη των συναδέλφων.

- **Η προσεκτική εκτίμηση και η αξιολόγηση αναγκών είναι απαραίτητες**

Για να πετύχει μια ιδέα για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και της πρόληψης του άγχους, πρέπει να σχεδιαστεί με ακρίβεια και σε συνεργασία με τους εργαζόμενους. Θα πρέπει να πραγματοποιηθεί εκ των προτέρων μια συστηματική ανάλυση αναγκών και να καθοριστούν συγκεκριμένοι στόχοι με τακτική ενημέρωση και αξιολόγηση.



#### 4. Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να στηρίξουν, να κρατήσουν και να προσλάβουν άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας

Όπως και οι σωματικές ασθένειες, τα προβλήματα ψυχικής υγείας μπορούν να επηρεάσουν οποιοδήποτε άτομο, ανεξαρτήτως ηλικίας και προέλευσης. Οι πιο κοινές μορφές προβλημάτων ψυχικής υγείας είναι η κατάθλιψη και η ένταση / νευρικότητα. Πολλά απ' τα συμπτώματα είναι παρόμοια με εκείνα που βιώνει κάποιος όταν βρίσκεται υπό πίεση: αϋπνίες, απώλεια όρεξης ή αυξημένη όρεξη, κόπωση, ευερεθιστότητα, ανησυχία κ.τ.λ. Όταν αυτά τα συμπτώματα είναι επίμονα με σοβαρές επιπτώσεις στην καθημερινότητα, τότε υποδεικνύουν την παρουσία προβλήματος ψυχικής υγείας.

Οι περισσότεροι άνθρωποι ξεπερνούν τα προβλήματα ψυχικής υγείας. Μια μικρή αναλογία του πληθυσμού, 1% με 2%, αναπτύσσουν σοβαρότερα και πιο επίμονα προβλήματα ψυχικής υγείας, όπως σχιζοφρένεια, διπολική διαταραχή ή βαριά κατάθλιψη, τα οποία απαιτούν πιο εντατική και συχνά συνεχιζόμενη θεραπεία και στήριξη για όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ωστόσο, με την κατάλληλη στήριξη, καταφέρνουν να αναρρώσουν. Η παροχή έγκαιρης στήριξης μπορεί να μειώσει τη διάρκεια και σοβαρότητα ενός ζητήματος ψυχικής υγείας και να συντείνει στην ανάρρωση. Αντιμετωπίζοντας το στίγμα με σωστή κατάρτιση και στοχευμένες εκστρατείες, αυξάνονται οι πιθανότητες το επηρεαζόμενο άτομο να ζητήσει έγκαιρα βοήθεια. Αυξάνονται επίσης οι πιθανότητες να αντιδράσουν σωστά οι εργοδότες αυτού του ατόμου. Σε ιδιαίτερα στρεσογόνα επαγγέλματα, η τακτική ψυχοθεραπεία έχει αποδειχτεί αποτελεσματική τόσο για τον εντοπισμό των προβλημάτων όσο και για την αποστιγματοποίηση των ζητημάτων αυτών.

Αν τα προβλήματα ψυχικής υγείας επιμένουν, ίσως χρειαστεί να αποτιμήσετε τους κινδύνους για τον πάσχοντα στον χώρο εργασίας και τις όποιες προσαρμογές χρειαστεί να γίνουν. Μην ξεχνάτε ότι κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός. Μάθετε να βλέπετε τον άνθρωπο και όχι την ασθένεια. Να είστε θετικοί και να επικεντρώνεστε στη συνεισφορά των ατόμων στον οργανισμό και στην ανάρρωσή τους. Μπορεί να είναι ωφέλιμο να ζητήσετε στήριξη από εξειδικευμένες υπηρεσίες π.χ. για την επαγγελματική υγεία. Για κάποιο επίμονο πρόβλημα ψυχικής υγείας, μπορεί κάποιος να θέλει να συμβουλευτεί δικηγόρο ή υπηρεσίες υποστήριξης εκτός του εργασιακού χώρου. Οι εργοδότες οφείλουν, όπου είναι απαραίτητο, να προβαίνουν σε λογικές τροποποιήσεις, ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου και τη φύση του εργασιακού χώρου. Αυτές οι τροποποιήσεις μπορεί να περιλαμβάνουν: αλλαγή ή μείωση του φόρτου εργασίας, ευέλικτη εργασία, σταδιακή επιστροφή στη δουλειά, ευελιξία που επιτρέπει διαλείμματα ή τήρηση ραντεβού εκτός δουλειάς.

Αν το πρόβλημα ψυχικής υγείας ενός ατόμου επιβάλλει την απουσία του από τη δουλειά, ο εργοδότης οφείλει να ρωτήσει το άτομο τι θα ήθελε να ειπωθεί στους συναδέλφους του. Το θέμα αυτό παραμένει ευαίσθητο και πολλοί άνθρωποι ανησυχούν μήπως προκύψει σε συζήτηση με τους συναδέλφους όταν θα γυρίσουν στη δουλειά. Για να ξεπεραστεί εν μέρει αυτή η δυσκολία, διατηρήστε επαφή με το άτομο που απουσιάζει όπως θα κάνατε για κάποιον που αντιμετωπίζει σωματική

ασθένεια. Είτε είναι βραχυπρόθεσμη είτε μακροπρόθεσμη, η απομόνωση μπορεί να κάνει την επιστροφή στη δουλειά πιο δύσκολη και πιο αγχωτική. Εφαρμόστε πολιτική ανεπίσημων επισκέψεων πριν την κανονική επιστροφή στη δουλειά.

Οι καλοί εργοδότες οφείλουν να προνοήσουν, όχι μόνο για τους υφιστάμενους εργαζόμενους αλλά και για όσους κάνουν αίτηση να ενταχθούν στην εταιρεία έχοντας βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας. Η πρόσληψη μπορεί να είναι ωφέλιμη για κάποιον που έχει βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας, αλλά και για την ίδια την εταιρεία. Είναι παράνομες οι διακρίσεις κατά του αιτητή με βάση προηγούμενα ή τρέχοντα προβλήματα ψυχικής υγείας. Ο καλός εργοδότης δρα προληπτικά.

Υπάρχουν διάφορα βήματα που μπορείτε να υιοθετήσετε:

- Εκστρατείες διαφώτισης κατά του στίγματος έχουν αναπτυχθεί σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες και οι χώροι εργασίας αποτελούν σημαντικό σκηνικό για αυτό τον σκοπό. Οι εργοδότες έχουν συχνά πρόσβαση σε διάφορους πόρους για αντιμετώπιση του στίγματος.
- Διασαφηνίστε στις αγγελίες πρόσληψης ότι είστε δεκτικοί σε άτομα που έχουν βιώσει θέματα υγείας ή ανικανότητας. Πολλοί φοβούνται την αποκάλυψη. Διαβεβαιώστε τους, λοιπόν, στις αιτήσεις και τις συνεντεύξεις ότι θα είστε εχέμυθοι και θα τους στηρίξετε. Αν ένας αιτητής έχει αντιμετωπίσει πρόβλημα ψυχικής υγείας που του επέβαλε παρατεταμένη απουσία από την εργασία του, τότε αντί για συστατική προηγούμενου εργοδότη ίσως μπορείτε να δεχτείτε μια προσωπική αναφορά ή έκθεση υγείας.
- Μπορείτε επίσης να αποταθείτε στο κέντρο απασχόλησης της περιοχής σας ή σε υπηρεσία υποστηρικτικής απασχόλησης. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργοδότες δικαιούνται διάφορα ωφελήματα για να στηρίξουν την πρόσληψη ατόμων που έχουν βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας.



## 5. Πώς να δημιουργήσετε ένα ψυχικά υγιή εργασιακό χώρο – Σχέδιο δράσης σε 7 βήματα

### Βήμα 1: Κάντε την αρχή: Επικοινωνία και συμβουλές

Είναι σημαντικό να ασκείτε σαφή ηγετικό ρόλο και να έχετε ουσιαστική συμμετοχή στην ανάπτυξη ενός προγράμματος ψυχικής υγείας. Είναι κρίσιμη η οργανωτική δέσμευση να προαχθεί η ψυχική υγεία όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως του ρόλου τους μέσα στην επιχείρηση. Κάθε πρόγραμμα θα πρέπει να απευθύνεται σε ολόκληρο το φάσμα ζητημάτων ψυχικής υγείας και να έχει ξεκάθαρους στόχους, όπως:

- Να προαγάγει τη θετική ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας
- Να αντιλαμβάνεται και να προλαμβάνει τα σημεία που προκαλούν στρες και προβλήματα ψυχικής υγείας
- Να υποστηρίζει τους εργαζόμενους που εκδηλώνουν προβλήματα ψυχικής υγείας
- Να αναπτύσσει αποτελεσματικές πολιτικές επανένταξης και πρόσληψης ατόμων που έχουν βιώσει προβλήματα ψυχικής υγείας

Η ψυχική υγεία και ευεξία είναι θέματα που πρέπει να προσεγγίζονται σε οργανωτικό επίπεδο. Όλα τα στοιχεία της επιχείρησης μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο στον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και αναθεώρηση πολιτικών και πρακτικής. Ιδανικά, θα πρέπει να συσταθεί ομάδα εργασίας για την ψυχική υγεία και ευεξία με εκπροσώπηση από ανώτερα διοικητικά στελέχη, εργαζόμενους, συντεχνίες/εργατικό συμβούλιο, τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και υγείας εργαζομένων.

Όταν το ζήτημα της ψυχικής υγείας συμπεριληφθεί στην ημερήσια διάταξη της επιχείρησης, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να είστε σαφείς για το τι μπορούν να αναμένουν από την επιχείρηση οι εργαζόμενοι. Μεριμνήστε ώστε όλοι να είναι ενήμεροι για τα βήματα που προνοεί το σχέδιο δράσης. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εμπλέκονται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων όσον αφορά στο στρες και τα προβλήματα ψυχικής υγείας. Η εμπλοκή των εργαζομένων θα οδηγήσει σε μια αίσθηση εξοικείωσης με το πρόγραμμα και σε μεγαλύτερη ευελιξία και αφοσίωση στα στοχευμένα μέτρα και αλλαγές. Η επιχείρηση μπορεί να ενημερώνει το προσωπικό μέσω διαφόρων επικοινωνιακών μεθόδων, όπως το εσωτερικό δίκτυο (intranet), ενημερωτικά δελτία, συσκέψεις και εκπαιδευτικά σεμινάρια.

### Βήμα 2: Συγκεντρώστε τεκμήρια

Είναι σημαντικό να διαβουλευέστε με τους εργαζόμενους και τους διευθυντές ώστε να εντοπίσετε τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες στον τρόπο που η επιχείρηση προσεγγίζει την ψυχική υγεία και ευεξία. Εκτιμώντας τον κίνδυνο στρες μπορείτε να εξασφαλίσετε στοιχεία γι' αυτές τις έρευνες, αλλά πρέπει να συμπληρώνονται με



ευρύτερες πληροφορίες για την προαγωγή της ψυχικής υγείας και τη διατήρηση και απασχόληση προσωπικού. Στην ιδανική περίπτωση θα πρέπει να κάνετε την έρευνα από κοινού με τους εργαζόμενους ώστε να καταλάβετε τις ανάγκες και τις ιδέες τους για ένα πρόγραμμα ψυχικής υγείας. Θα πρέπει επίσης να προβείτε σε ενδοεπιχειρησιακή αξιολόγηση των πολιτικών, πρακτικών και δομών που επηρεάζουν την ψυχική υγεία και ευεξία στο χώρο εργασίας:

- Έρευνα εργαζομένων: Έρευνα ή διαβούλευση που θα διεξαχθεί από κοινού με τους εργαζόμενους ώστε να διευκρινιστεί με ποιο τρόπο μπορούν να βελτιωθούν οι παράγοντες ψυχικής ευεξίας και εργασιακού στρες και πώς αντιλαμβάνονται τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης για όσους βιώνουν προβλήματα ψυχικής υγείας. Αυτό μπορεί να σχεδιαστεί σε συνεργασία με τους εργαζόμενους και να προωθηθεί ευρέως ώστε η ανταπόκριση να είναι επαρκής και τα πορίσματα πιο αξιόπιστα. Αν η αντίδραση στα πορίσματα είναι ανεπαρκής, μπορούν να οργανωθούν ομάδες συζήτησης με το προσωπικό.
- Οργανωτική εκτίμηση: Η εκτίμηση στον εργασιακό χώρο θα πρέπει να διεξαχθεί από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη ή από εξουσιοδοτημένο προσωπικό εντός της επιχείρησης. Η εκτίμηση πρέπει να καλύπτει τις σχετικές οργανωτικές πολιτικές για την προαγωγή της υγείας, την απασχόληση και τις διακρίσεις. Αυτό μπορεί να γίνει με τη χρήση ερωτηματολογίου από διάφορες ενδεδειγμένες πηγές. Μπορείτε επίσης να οργανώσετε συναντήσεις με μεσαία διευθυντικά στελέχη και/ ή τους εργαζόμενους για να συζητήσετε την τρέχουσα κατάσταση στη δουλειά και τους παράγοντες που οδηγούν σε άγχος και ενδεχόμενα προβλήματα ψυχικής υγείας (βλ. επίσης Έλεγχο Ψυχικής Υγείας του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Προαγωγή της Υγείας στους Εργασιακούς Χώρους στο διαδικτυακό τόπο [www.enwhp.org](http://www.enwhp.org))

## Πρόωρα σημάδια διαταραχής ψυχικής υγείας σε οργανωτικό και ατομικό επίπεδο

### Οργανωτικό επίπεδο:

- Ημιτελής εργασία, χαμηλότερη παραγωγικότητα, αυξημένες υπερωρίες
- Χαμηλότερη ποιότητα εργασίας (περισσότερα λάθη)
- Μειωμένη φιλικότητα απέναντι στους πελάτες και κακές υπηρεσίες
- Αυξημένες άδειες ασθενείας
- Κακή ομαδική δουλειά και διατμηματική συνεργασία

### Ατομικό επίπεδο:

- Αλλαγές στη συνήθη συμπεριφορά ενός ατόμου
- Κακή απόδοση

- Αλλαγές στη συναισθηματική διάθεση (ευσυγκινησία)
- Προβλήματα με συναδέλφους
- Αυξημένες άδειες ασθενείας περιλαμβανομένων τακτικών περιόδων απουσίας

Όσο πιο έγκαιρα παρατηρήσετε ότι ένας εργαζόμενος βιώνει προβλήματα ψυχικής υγείας, τόσο το καλύτερο για όλους τους ενδιαφερομένους. Η έγκαιρη δράση μπορεί να προλάβει περαιτέρω επιδείνωση της υγείας του εργαζόμενου. Οι διευθυντές ιδιαίτερα θα πρέπει να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση παραγόντων που ενδεχομένως εμποδίζουν τον εργαζόμενο να έχει μια φυσιολογική εργασιακή ζωή.

### **Βήμα 3: Καθορισμός στόχων**

Για να μπορέσετε να αποτιμήσετε τις συνέπειες των δραστηριοτήτων σας, πρέπει να καθοριστούν αντικειμενικοί σκοποί και στόχοι. Λόγου χάρη, κάποιιοι στόχοι μπορεί να είναι οι εξής:

- Να μειώσετε τα επίπεδα στρες σε συγκεκριμένα θέματα στη δουλειά κατά 10% σε ένα χρόνο
- Να ρίξετε το ποσοστό άδειας ασθενείας για ψυχολογικούς λόγους κατά 5% εντός δύο χρόνων
- Να επανεντάξετε/ προσλάβετε καθορισμένο αριθμό εργαζομένων με μακροπρόθεσμες απουσίες ή προβλήματα ψυχικής υγείας εντός 2 χρόνων

Θα πρέπει να συζητήσετε ως ομάδα εκείνα τα ευρύτερα στοιχεία που θεωρείτε πολύτιμους στόχους για ένα πρόγραμμα όπως η επίγνωση του προγράμματος, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η σημασία της ευεξίας.

### **Βήμα 4: Αναπτύξτε χειροπιαστά σχέδια και μέτρα**

Διαμορφώστε σχέδια επίτευξης των στόχων που έχουν καθοριστεί. Προσπαθήστε να έχετε ένα συνδυασμό μακροπρόθεσμων σχεδίων για την επιχείρηση, με επιτεύξιμες λύσεις που θα επιφέρουν γρήγορες λύσεις, μεγάλη εμβέλεια και ισοζύγιο κόστους/ωφελημάτων. Είναι σημαντικό να εμπλακούν και οι εργαζόμενοι σε αυτές τις διαδικασίες ώστε να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους.

Τα μέτρα πρέπει να διαμορφωθούν και να στοχευτούν με σαφήνεια. Μπορεί να απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. ένα τμήμα) ή σε ολόκληρη την επιχείρηση. Για κάθε δραστηριότητα λάβετε υπόψη ποιος αναλαμβάνει την ευθύνη, τι πρέπει να ολοκληρωθεί, πού, πότε και πώς.

Ο οδηγός αυτός παρέχει το πλαίσιο για ένα ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών που θα σας βοηθήσουν να ενημερώσετε τα σχέδιά σας. Δεν συστήνεται η υπερβολική συγκεκριμενοποίηση, θα εισηγούμασταν όμως τα σχέδια να περιλαμβάνουν τα εξής συστατικά:

## Συστατικά για το σχέδιο εργασίας με θέμα την ψυχική υγεία και ευεξία

- Εκστρατεία πληροφόρησης και διαφώτισης
- Κατάρτιση εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών
- Ενέργειες κατά του εκφοβισμού και των διακρίσεων
- Χειρισμός διαπιστωμένων πηγών εργασιακού στρες
- Πολιτικές υποστήριξης ατόμων που τυχόν να αναπτύξουν προβλήματα ψυχικής υγείας
- Πρακτικές πρόσληψης χωρίς διακρίσεις κατά των ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας

### **Βήμα 5: Εφαρμογή ενεργειών και μέτρων**

Η δέσμευση τόσο των εργαζομένων όσο και της διεύθυνσης είναι σημαντική για την αποτελεσματική εφαρμογή των προγραμμάτων προαγωγής της ψυχικής υγείας. Πρέπει να εμπλακούν όλα τα οργανωτικά επίπεδα και η επικοινωνία μεταξύ τους να είναι ξεκάθαρη. Κατά την ανάπτυξη των σχεδίων σας, μπορεί να διαπιστώσετε ότι κάποιες υπάρχουσες πολιτικές καλύπτουν ορισμένες απ' τις προγραμματισμένες ενέργειες που αφορούν, π.χ. στον εκφοβισμό, τη διαχείριση στρες ή τις πολιτικές πρόσληψης. Κάτι τέτοιο θα ήταν πολύτιμο εφόσον τα προγράμματα ψυχικής υγείας θα έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας αν ενσωματωθούν στις ευρύτερες πολιτικές της επιχείρησης.

Είναι ωστόσο σημαντικό να υπάρχει στην επιχείρηση ξεκάθαρο σχέδιο δράσης και πολιτική για την ψυχική υγεία, που θα σας επιτρέψει να συνοψίσετε το συνολικό φάσμα θεμάτων σε ένα ενιαίο έγγραφο και να προγραμματίσετε μια συντονισμένη αντίδραση. Θα σας επιτρέψει να αξιολογήτε την πρόοδο που θα σημειώνεται σταδιακά σε όλο το φάσμα των ζητημάτων ψυχικής υγείας.

### **Βήμα 6: Αξιολογήστε τα μέτρα**

Εκτιμήστε τις συνέπειες των ενεργειών σας και συγκρίνετέ τις με το στόχο που τέθηκε στην αρχή. Αν υπάρχουν ασυμφωνίες ανάμεσα σε αποτελέσματα και στόχους, καθορίστε πού πρέπει να εφαρμοστούν αλλαγές που θα επιφέρουν βελτίωση. Τα μέτρα αξιολόγησης θα πρέπει να αντιστοιχούν στους σαφείς μετρήσιμους στόχους σας όπως τις απουσίες προσωπικού, μπορεί όμως να θέλετε να αξιολογήσετε και άλλα πράγματα. Για παράδειγμα, την διαφώτιση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού για τις πρωτοβουλίες που έχουν ληφθεί, την εμπλοκή του σε διάφορες δραστηριότητες, την αίσθηση ευεξίας των εργαζομένων.

## **Βήμα 7: Ενσωματώστε τις δραστηριότητες ψυχικής υγείας στην πολιτική της επιχείρησης**

Αυτή η διαδικασία σχεδιασμού δράσης θα πρέπει να ενταχθεί στην καθημερινή ρουτίνα της επιχείρησης. Για να διασφαλίσετε ότι αποτελεί σταθερό μέρος της οργανωτικής ημερήσιας διάταξης, μπορείτε να κάνετε τα εξής:

- Να συνεχίσετε να ανιχνεύετε σημάδια στρες
- Να συγκαλείτε τακτικές συναντήσεις με τους εργαζομένους για να συζητάτε προβλήματα στρες και ψυχικής υγείας στην εργασία. Καθορίστε σαφές χρονοδιάγραμμα για βελτιώσεις
- Να συζητάτε τον φόρτο εργασίας και την ψυχική υγεία στις ετήσιες συνεντεύξεις για την απόδοση των εργαζομένων
- Να εντάξετε τα σχέδια βελτίωσης της ψυχικής υγείας στους κύκλους σχεδιασμού και ελέγχου
- Να ενσωματώσετε την ψυχική υγεία στην οργανωτική πολιτική για τα πρότυπα ποιότητας
- Να ενθαρρύνετε τη διεύθυνση να αναλάβει σχετική κατάρτιση και να επιδείξει ενδιαφέρον για την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

### **ProMenPol: βάση δεδομένων και πακέτο εργαλείων**

.....

Το πρόγραμμα [www.mentalhealthpromotion.net/](http://www.mentalhealthpromotion.net/) - ProMenPol, χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εντόπισε και συνέλεξε χρήσιμες και πρακτικές προσεγγίσεις για την προαγωγή και προστασία της ψυχικής υγείας. Η βάση δεδομένων και το πακέτο εργαλείων του ProMenPol παρέχουν μια δομημένη επιλογή εργαλείων προαγωγής της ψυχικής υγείας σε τρία διαφορετικά πλαίσια: σχολεία, εργασιακούς χώρους και οίκους ευγηρίας. Προς το παρόν αποτελείται από μια μέθοδο πρόσβασης των εργαλείων της βάσης δεδομένων, χρησιμοποιώντας ως βάση μια διαδικασία 4 σταδίων για εφαρμογή της προαγωγής της ψυχικής υγείας στο καθένα από αυτά τα 3 πλαίσια.

Τα στάδια της διαδικασίας εφαρμογής είναι:

- Προετοιμασία
- Ανάλυση και σχεδιασμός αναγκών
- Εφαρμογή/ παρέμβαση
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Η τελική εκδοχή των εργαλείων είναι διαθέσιμη από το καλοκαίρι του 2009 και παρέχει ένα εγχειρίδιο διαδικασιών για καθένα από τα στάδια εφαρμογής της προαγωγής ψυχικής υγείας καθώς και δυνατότητα λεπτομερούς αναζήτησης. Τα εγχειρίδια αυτά (ένα για κάθε πλαίσιο) παρέχουν οδηγίες υπό μορφή βημάτων για το πώς μπορεί να εφαρμοστεί ένα πρόγραμμα προαγωγής της ψυχικής υγείας απ' την αρχή μέχρι το τέλος.









# Εργασία σε Αρμονία με τη Ζωή. Η Ευρώπη σε Κίνηση

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή της Υγείας στους Εργασιακούς Χώρους ιδρύθηκε το 1996 από ορισμένα θεσμικά όργανα του κλάδου της δημόσιας υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας. Σήμερα, το Δίκτυο αριθμεί μέλη από 31 ευρωπαϊκά κράτη που μοιράζονται το κοινό όραμα «Υγιείς Εργαζόμενοι σε Υγιείς Οργανισμούς». Στα πλαίσια διαρκούς συνεργασίας, το Δίκτυο έχει καθορίσει ενιαία / ομοιόμορφα κριτήρια ποιότητας ενώ παράλληλα γνωστοποιεί παραδείγματα καλής πρακτικής για να αναδείξει τη σπουδαιότητα της υγείας στους χώρους εργασίας. Τη Γραμματεία του Δικτύου και τη συντονιστική αρχή της εκστρατείας «Move Europe» αποτελεί ο Ομοσπονδιακός Σύνδεσμος Εταιρειών Ταμείων Ασφάλισης Υγείας της Γερμανίας (BKK). Η εκστρατεία work.in tune with life.move europe [Εργασία σε Αρμονία με τη Ζωή. Η Ευρώπη σε Κίνηση] συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα πλαίσια του Προγράμματος Δημόσιας Υγείας 2003-2008.



[www.enwhp.org](http://www.enwhp.org)

[www.mlsi.gov.cy/dli](http://www.mlsi.gov.cy/dli)

