



Promovarea sănătății psihice la locul de muncă Rezumat al unui raport privind bunele practici

Ce reprezintă promovarea sănătății psihice?

Promovarea sănătății psihice (PSP) cuprinde toate acțiunile care contribuie la o bună sănătate psihică. Aceasta conduce la întrebarea: „Ce este sănătatea psihică?” Conform Organizației Mondiale a Sănătății, sănătatea psihică este „o stare de bine” în care individul:

- „este conștient de propriile abilități;
- poate face față stresului normal din viață;
- poate lucra productiv; și
- își poate aduce contribuția față de comunitate” (!).

Scopul principal al PSP este să se axeze pe aspectele care ne mențin și ne îmbunătățesc sănătatea psihică. Este important de subliniat că promovarea cea mai eficientă a sănătății psihice trebuie să îmbine gestionarea riscurilor cu promovarea sănătății.

Factorii care protejează buna sănătate psihică la locul de muncă sunt:

- sprijinul social;
- sentimentul de incluziune și muncă semnificativă;
- aflarea sensului propriei activități;
- capacitatea de a decide asupra unui plan de acțiune în timpul lucrului;
- capacitatea de organizare a muncii în funcție de ritmul propriu.

De ce să investim în promovarea sănătății psihice?

În mai multe state membre ale UE, rata absenteismului, a șomajului și prestațiile de handicap pe termen lung datorate stresului la locul de muncă și problemelor de sănătate psihică sunt în creștere. Mai precis, se estimează că depresia va fi în curând principala cauză de concediu medical din Europa. Pe lângă absenteism, consecințele sănătății psihice precare au fost asociate multor altor efecte negative pentru organizații, cum ar fi diminuarea nivelurilor de performanță și a productivității angajaților, scăderea motivării și nivelul ridicat de rotație a personalului.

Angajatorii europeni sunt obligați prin lege să gestioneze toate tipurile de riscuri pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor, inclusiv riscurile pentru sănătatea psihică a acestora. Cu toate acestea, este important de menționat faptul că o promovare optimă a sănătății psihice trebuie să cuprindă ambele aspecte – gestionarea riscurilor și promovarea sănătății. Investițiile în sănătatea psihică și bunăstarea angajaților aduc numeroase beneficii organizațiilor (cum ar fi sporirea performanței și a productivității). Reputația unei întreprinderi poate fi, de asemenea, îmbunătățită. Există numeroase premii dedicate locurilor de muncă în întreaga Europă pentru performanțe deosebite la nivel de întreprindere în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă, care pot îmbunătăți și mai mult reputația și profilul întreprinderii atât la nivel național, cât și la nivel internațional.

(!) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

Ce se poate face? Abordări practice

O serie de factori (profesionali, sociali, familiali, personali etc.) pot determina o sănătate psihică precară.

Mediul de lucru și modul de organizare și de gestionare a muncii poate avea un efect asupra sănătății psihice a angajaților. Munca poate fi benefică pentru sănătatea psihică printr-un sentiment intens asociat incluziunii sociale, statutului și identității și prin oferirea unei structuri temporale. Cu toate acestea, s-a constatat, în schimb, că numeroși factori de risc psihosocial la locul de muncă cresc riscul de anxietate, depresie și epuizare.

De regulă, sunt utilizate mai multe abordări în momentul implementării măsurilor de îmbunătățire a PSP la locul de muncă:

- „cercurile de sănătate” pentru depistarea și discutarea problemelor și pentru găsirea soluțiilor bazate pe participarea angajaților;
- instituirea de politici privind sănătatea psihică și aspecte asociate precum violența și hărțuirea la locul de muncă sau integrarea problemelor de sănătate psihică în politica generală privind SSM din cadrul întreprinderii;
- instruirea conducerii în ceea ce privește recunoașterea simptomelor de stres la angajați și găsirea unor soluții optime de reducere a stresului angajaților;



- realizarea de sondaje în rândul personalului, utilizând chestionare anonime, pentru a descoperi aspectele care îi preocupă pe angajați la locul de muncă;
- evaluarea măsurilor și programelor implementate prin obținerea de feedback din partea angajaților;
- portaluri internet de informare a tuturor membrilor personalului în ceea ce privește toate măsurile și programele în desfășurare la locul de muncă axate pe sporirea bunăstării psihice;
- cursuri/instruire pentru angajați privind metodele de a face față situațiilor stresante;
- consiliere gratuită pentru toți angajații pe probleme diverse legate de viața privată sau cea profesională, disponibilă ideal pe parcursul zilei lucrătoare.

Abordări inovatoare privind promovarea sănătății psihice

În 2009, Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) a realizat o colecție de studii de caz privind sănătatea psihică la locul de muncă. Raportul sintetizat în cadrul acestei fișe informative se bazează pe această colecție de exemple de bune practici. În raport puteți găsi informații despre modul în care PSP poate fi integrată într-o abordare cuprinzătoare în vederea îmbunătățirii și promovării sănătății, securității și bunăstării angajaților la locul de muncă. Mai multe dintre studiile de caz sunt deosebit de interesante datorită abordărilor inovatoare și creative aplicate.

Abordarea bazată pe povestire

Hedensted Kommune, Danemarca, a dezvoltat și implementat cu succes o serie de politici de sănătate prin implicarea activă a angajaților. Hedensted Kommune a utilizat o abordare bazată pe povestire ca metodă de încurajare a angajaților de a participa la program. În cadrul acestei abordări, angajații au fost invitați la o „zi a inspirației” și încurajați să povestească experiențe din viața profesională pe care le consideră importante în ceea ce privește sănătatea lor, în special la locul de muncă. Pe baza acestor contribuții, au fost instituite politicile. Acestea se bazează pe experiențele angajaților și pe recomandări generale, fără însă a aplica reguli stricte, ci mai curând ținându-se seama de etapa de viață și de situația fiecărui angajat atunci când se ia o decizie în privința metodelor de ajutorare a angajaților.

Adaptarea locului de muncă la candidat

Creativ Company, Danemarca, a fost înființată în 2000 cu scopul de a crea un loc de muncă total diferit. Ideea principală a celor de la Creativ Company este că locul de muncă poate fi conceput în funcție

de competențele unei persoane și nu invers, adică persoana să se adapteze la o fișă a postului deja existentă.

Programe speciale având drept scop un comportament sănătos în afara locului de muncă

Mars, Polonia, oferă un program cu mai multe componente care: include o evaluare completă a stării de sănătate și a stilului de viață pentru fiecare angajat; oferă mai multe etape pentru însușirea unui stil de viață mai sănătos și monitorizarea succesului; și, în final, încurajează angajații să împărtășească lecțiile învățate și să informeze persoanele din cadrul comunității lor.

Consiliere și sprijin profesional pentru tratarea factorilor externi locului de muncă

Unitatea DRU-S din cadrul **ATM, Italia**, depune eforturi pentru promovarea bunăstării prin punerea la dispoziție a unei rețele dedicate familiei care oferă angajaților sfaturi, sugestii și servicii privind nevoile parentale și familiale. Alte exemple de abordări practice, observate în alte studii de caz din cadrul colecției, sunt programele destinate viitoarelor mame și viitorilor tați și dezbaterile în cadrul atelierelor de lucru despre cum să tratăm un divorț, un deces în familie și căsătoria.

Evenimente sociale pentru promovarea unor stiluri de viață sănătoase

Magyar Telekom, Ungaria, organizează seri de film în cadrul cărora sunt proiectate documentare ca o metodă de informare a angajaților cu privire la subiecte legate de sănătate, cum ar fi situațiile de viață stresante, handicapurile, violența familială etc. După vizionarea filmelor, este inițiat un dialog interactiv la care participă și experți pentru a dezbate activ chestiunile și temele ridicate în film.

Interviuri individuale pe teme de sănătate

„R”, Spania, organizează interviuri individuale cu angajații din dorința de a înțelege și analiza situația profesională a tuturor angajaților. Scopul este acela de a face din autocunoaștere punctul de plecare în dezvoltarea personală și de a da oamenilor un motiv de a munci.

Sprijin financiar pentru angajații care se confruntă cu o criză

IFA, Elveția, a înființat un cont social care sprijină angajații care se confruntă cu urgențe financiare (de exemplu, cheltuieli de sănătate, cheltuieli stomatologice, cheltuieli de înmormântare a unui membru de familie etc.). Membrii personalului IFA cu urgențe financiare pot fi, la rândul lor, sprijiniți printr-un împrumut special. Unele exemple includ: nașterea într-o clinică privată pe cheltuieli întreprinderii; acordarea de împrumuturi angajaților; și asigurarea unei locuințe de serviciu pentru lucrătorii migranți sau pentru cei care se confruntă cu probleme locative.

Consultați studiile noastre de caz și raportul de analiză pentru a vă inspira și a prelua informații privind promovarea sănătății psihice la locul de muncă!

Informații suplimentare privind promovarea sănătății la locul de muncă sunt disponibile la: http://osha.europa.eu/ro/topics/whp/index_html, iar privind stresul la: http://osha.europa.eu/ro/topics/stress/index_html

Mental health promotion in the workplace – A good practice report (Promovarea sănătății psihice la locul de muncă – Rezumat al unui raport privind bunele practici) disponibil la: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEW11004ENN/view

Această fișă informativă este disponibilă în 24 de limbi la: <http://osha.europa.eu/ro/publications/factsheets>

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIA
Tel. +34 944794360 • Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

© Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă. Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei. Printed in Belgium, 2012

