



Munkahelyi lelkiegészség-fejlesztés

Egy helyes gyakorlatokat bemutató jelentés összefoglalója

Mit jelent a lelkiegészség-fejlesztés?

A lelkiegészség-fejlesztés minden olyan intézkedést magában foglal, amely hozzájárul a jó mentális egészségi állapothoz. Ez felveti a következő kérdést: Mi a lelki egészség? Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) szerint a lelki egészség olyan „jólléti állapot”, amelyben az egyén:

- „felismeri saját képességeit;
- meg tud birkózni a mindennapi élettel járó stresszhelyzetekkel;
- tud produktívan dolgozni, valamint
- képes valamivel hozzájárulni saját közösségéhez (1).

A lelkiegészség-fejlesztés elsődleges célja, hogy arra összpontosítson, mi tartja fenn, és mi javítja lelki jóllétünket. Fontos kiemelni, hogy optimális esetben a hatékony lelkiegészség-fejlesztés egyaránt magában foglalja a kockázatkezelést és az egészségfejlesztést.

A jó lelki egészséget védő munkahelyi tényezők a következők:

- szociális támogatás;
- a befogadottság érzése és értelmes munka;
- értelmet találni a munkában;
- döntéseket hozni a munkafolyamat lépéseiről a munkavégzés során;
- képesnek lenni a saját tempónak megfelelően szervezni a munkát.

Miért fektessünk be a lelkiegészség-fejlesztésbe?

Számos európai uniós tagállamban nő a munkához kapcsolódó stressz és a lelki egészségi problémák miatti hiányzások, munkanélküliség és a tartós rokkantsági esetek száma. Konkrétan, egyes becslések szerint Európában hamarosan a depresszió lesz a betegszabadságok legfőbb oka. A rossz lelki egészségi állapot következményei a hiányzások mellett számos más, a szervezeteket érintő káros hatással is összefüggésbe hozhatók, például az alkalmazottak csökkent teljesítményszintjével és produktívásával, csekélyebb motivációjával és gyakoribb cserélődésével.

Az európai munkáltatóknak jogszabályban előírt kötelezettségük, hogy kezeljék a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok minden formáját, így a lelki egészséggel kapcsolatos kockázatokat is. Fontos azonban megjegyezni, hogy a megfelelő lelkiegészség-fejlesztésnek egyaránt magában kell foglalnia mindkét szempontot – a kockázatkezelést és az egészségfejlesztést is. Számos haszonnal jár a szervezetek számára (pl. jobb teljesítmény és produktívítás), ha befektetnek az alkalmazottaik mentális egészségébe és jóllétébe. Ezáltal a vállalat jó hírnevét is öregbíteni lehet. Európa-szerte több, munkahelyeknek adományozott díj is létezik, amelyeket olyan vállalatoknak ítélnek oda, amelyek különösen sokat tesznek a munkahelyi egészségért és biztonságért, ami ugyancsak növelheti a vállalat jó hírét és rangját, országos és nemzetközi viszonylatban is.

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



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

Mi mindent tehetünk? Gyakorlati megközelítések

Számos (foglalkozási, szociális, családi, személyes stb.) tényező hozzájárulhat a rossz lelki egészségi állapothoz.

A munkakörnyezet, a munkaszervezés és a munkavégzés módja kihathat a munkavállaló lelki egészségére. A munka jótékony hatással lehet a lelki egészségre, amennyiben növeli a társadalmi integrációt, státusz és identitás érzését, valamint egyfajta időbeosztást biztosít. Ezzel szemben számos pszichoszociális tényezőről azonban megállapították, hogy növelik a szorongás, a depresszió és a kiégés kockázatát.

Néhány megközelítést általánosságban a munkahelyi lelkiegészség-fejlesztést célzó intézkedések bevezetésekor alkalmaznak:

- „egészségcsoportok”, amelyek feltárják és megvitatják a problémákat, és a munkavállalók részvételével megoldást is keresnek rájuk;
- eljárási módok kidolgozása a lelki egészséggel és az azzal összefüggő kérdésekkel, például a munkahelyi erőszakkal és zaklatással kapcsolatban, vagy a lelki egészségügyi kérdések integrálása a vállalat általános munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikájába;
- képzés biztosítása a vezetők számára azzal kapcsolatban, hogyan ismerjék fel a stressz tüneteit beosztottjaiknál, és hogyan találjanak jó megoldásokat a stressz csökkentésére;



- névtelenül kitöltött kérdőívek segítségével felmérés készítése az alkalmazottak körében annak feltárása érdekében, hogy mi miatt aggódnak leginkább munkájuk során;
- a bevezetett intézkedések és programok értékelése a munkavállalók visszajelzései alapján;
- internetes portál működtetése, ahol minden alkalmazott tájékozódhat a munkahelyen bevezetett, a lelki jóllétet fokozó intézkedésekről és programokról;
- tanfolyamok/képzések a munkavállalók számára arról, miként birkózhatnak meg a stresszes helyzetekkel;
- szakmai és magánéletükkel kapcsolatos, különböző témákat felölelő ingyenes tanácsadás, amely minden alkalmazott számára elérhető, ideális esetben a munkanap folyamán.

Innovatív megközelítések a lelkiegészség-fejlesztés terén

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) 2009-ben esettanulmányokat gyűjtött a munkahelyi lelkiegészség-fejlesztéssel kapcsolatban. A jelentés, amelyet ez a tájékoztató összefoglal, a helyes gyakorlatok összegyűjtött példáin alapul. A jelentésben arra vonatkozó információkat talál, hogyan lehet a lelkiegészség-fejlesztést egy átfogó szemléletbe integrálni, amely segítségével fokozható és fejleszthető a munkavállalók munkahelyi egészsége, biztonsága és jóléte. Az esettanulmányok közül több innovatív és kreatív szemlélete miatt különösen érdekes.

A történetmesélés megközelítés

A **Hedensted Kommune (Dánia)** vállalat sikerrel dolgozott ki és vezetett be egy sor egészségügyi intézkedést az alkalmazottak aktív bevonásával. Egy történetmesélés módszerrel ösztönözték az alkalmazottakat a programban való részvételre. A módszer részeként meghívták az alkalmazottakat egy „inspirációs napra”, és arra ösztönözték őket, hogy meséljenek olyan történeteket a munkájukról, amelyeket fontosnak tartanak saját – elsősorban munkahelyi – egészségük szempontjából. Azután e történetek alapján dolgozták ki az intézkedéseket. Az intézkedések tehát e történeteken és általános ajánlásokon alapulnak, de szigorú szabályokat nem vezettek be. Ehelyett minden egyes alkalmazott esetében figyelembe veszik, hogy milyen életrésztében és helyzetben van, és ennek függvényében döntenek a számára nyújtott segítség módjáról.

A munka személyre szabása

A **Creativ Companyt (Dánia)** 2000-ben alapították azzal a céllal, hogy a korábbiaktól teljesen eltérő munkahelyet hozzanak létre.

A Creativ Company fő elképzelése az, hogy inkább az állást kell egy adott személy készségei szerint személyre szabni, semmint a személyt egy már meglévő állás profiljához igazítani.

A munkahelyen kívüli egészséges életmódot célzó speciális programok

A **Mars (Lengyelország)** egy olyan többkomponensű programot kínál, amely magában foglalja minden egyes alkalmazott egészségi állapotának és életmódjának átfogó értékelését; több lépésben megtanítja, hogyan éljenek egészségesebben, és felügyeli a módszer sikerességét; és végül arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy osszák meg tapasztalataikat másokkal és tájékoztassák az ismerőseiket is.

Szakosított tanácsadás és támogatás a munkahelyen kívüli tényezők kezelésével kapcsolatban

Az **ATM DRU-S Egysége (Olaszország)** azáltal igyekszik fejleszteni munkavállalói jólétét, hogy egy olyan családbarát hálózatot működtet, amely szülői és családi problémákkal kapcsolatos tanácsokat, javaslatokat és szolgáltatásokat biztosít a dolgozók számára. A gyakorlati megközelítés további, az összegyűjtött esettanulmányokban szereplő példái között találunk leendő anyukáknak, illetve apukáknak szóló programokat, de olyan foglalkozásokat is, amelyeken az a téma, hogyan kezeljék a válást, egy családtag halálát vagy épp a házasságot.

Az egészséges életmódot népszerűsítő társadalmi események

A **Magyar Telekom (Magyarország)** filmvetítéseket rendez, ahol dokumentumfilmeket mutatnak be, amelyek olyan, egészséghez kapcsolódó témákról tájékoztatják a munkavállalókat, mint például a stresszes élethelyzetek, fogyatékoságok, családon belüli erőszak stb. A résztvevők a filmek megtekintése után szakértőkkel folytatott interaktív beszélgetés során vitatják meg a filmek által felvetett témákat.

Az egészséggel kapcsolatos, személyes interjúk

Az **„R” (Spanyolország)** személyes interjúk segítségével igyekszik megérteni és elemezni minden alkalmazott szakmai helyzetét. A céljuk ezzel az, hogy az önismeretet tegyék a személyes fejlődés kiindulópontjává, és megfogalmazzák az emberek munkájának értelmét.

A válsághelyzetbe került alkalmazottak anyagi támogatása

Az **IFA (Svájc)**, létrehozott egy olyan szociális számlát, amelyről azon munkavállalóit támogatja, akik pénzügyi szükséghelyzetbe kerültek (pl. egészségügyi költségek, fogászati kiadások, családtagjuk temetésének költségei stb.). Az IFA pénzügyi szükséghelyzetbe került alkalmazottait egy speciális kölcsönrel is támogathatják. Néhány példa: a vállalat által finanszírozott szülés magánklinikán; munkavállalói kölcsön; a vállalat által biztosított lakhatás a migráns vagy lakhatási nehézségekkel küzdő munkavállalók számára.

Tekintse meg esettanulmányainkat és az elemzésről készült jelentést, hogy ihletet merítsen, és ismereteket szerezzen arra vonatkozóan, hogyan fejleszthető a munkahelyen a mentális egészség!

További információ a munkahelyi egészségfejlesztésről a <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>, a **stresszről** pedig a <http://osha.europa.eu/en/topics/stress>.

Munkahelyi lelkiegészség-fejlesztés – Jelentés a helyes gyakorlatokról: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view

Ez a tájékoztató 24 nyelven érhető el a következő címen: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANYOLORSZÁG

Tel. +34 944794360 • Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség; A sokszorosítás a forrás feltüntetésével megengedett. Printed in Belgium, 2012

