



Bevordering van de geestelijke gezondheid op het werk

Een samenvattend rapport van goede praktijken

Wat is bevordering van de geestelijke gezondheid?

Bevordering van de geestelijke gezondheid omvat alle activiteiten die bijdragen tot een goede mentale conditie. Daaruit rijst de vraag: „Wat is geestelijke gezondheid?” Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie is dat „een toestand van welzijn”, waarbij een individu:

- „zich bewust is van zijn of haar eigen capaciteiten;
- kan omgaan met de normale stress van het leven;
- productief kan werken; en
- kan bijdragen tot zijn of haar leefgemeenschap” (1).

Programma's die de geestelijke gezondheid bevorderen leggen zich hoofdzakelijk toe op handhaving en verbetering van het geestelijk welbevinden. Overigens moet een optimaal effectief plan zowel risicobeheer als gezondheidsbevordering inhouden.

Factoren die een goede geestelijke gezondheid op het werk bevorderen, zijn:

- sociale ondersteuning;
- het gevoel erbij te horen en zinvol werk te verrichten;
- het nut van het werk inzien;
- op het werk kunnen beslissen over een te volgen werkwijze;
- het werk op eigen tempo kunnen organiseren.

Waarom investeren in de bevordering van de geestelijke gezondheid?

In een aantal EU-lidstaten nemen werkverzuim, werkloosheid en langdurige arbeidsongeschiktheid door werkgerelateerde stress en geestelijke gezondheidsproblemen toe. Gevreesd wordt dat depressie binnenkort de belangrijkste oorzaak van ziekteverlof in Europa is. Naast ziekteverzuim zorgt een slechte geestelijke gezondheid voor tal van andere nadelige effecten voor organisaties, zoals een daling van het prestatieniveau en van de productiviteit, een zwakkere motivatie en een groter personeelsverloop.

Europese werkgevers zijn wettelijk verplicht om alle vormen van risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers te beheersen; ook de risico's voor de geestelijke gezondheid. Een degelijk programma ten behoeve van de geestelijke gezondheid moet de beide aspecten — risicobeheersing en gezondheidsbevordering — omvatten. Investeren in de geestelijke gezondheid en het welzijn van werknemers levert organisaties tal van voordelen op, zoals betere prestaties en verhoogde productiviteit. Ook de reputatie van een onderneming kan er wel bij varen. Op Europees niveau worden veel prijzen uitgereikt voor ondernemingen die uitstekende prestaties leveren op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk. Hierdoor kunnen de reputatie en het profiel van de onderneming zowel nationaal als internationaal nog worden versterkt.

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



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

Wat kunnen we eraan doen?

Praktische benaderingswijzen

Diverse (professionele, sociale, familiale, persoonlijke enz.) factoren kunnen de oorzaak zijn van een slechte geestelijke conditie.

De werkomgeving en de manier waarop het werk wordt georganiseerd en beheerd, kunnen een invloed uitoefenen op de geestelijke gezondheid van werknemers. Werk kan een positieve invloed hebben door een verhoogd gevoel van sociale betrokkenheid, status en identiteit, en door het creëren van een tijdsstructuur. Daarnaast is echter gebleken dat op het werk veel psychosociale risicofactoren meespelen die het risico op angstgevoelens, depressie en burn-out verhogen.

Doorgaans wordt een meervoudige benadering gehanteerd die de geestelijke gezondheid op het werk moet bevorderen:

- specifieke rondetafelbesprekingen („health circles”) om problemen op te sporen en bespreekbaar te maken en samen met de werknemers naar oplossingen te zoeken;
- beleidslijnen instellen over mentale gezondheid en aanverwante thema's, zoals geweld en pesten op het werk, of de geestelijke gezondheidsproblematiek integreren in het algemene beleid voor veiligheid en gezondheid op het werk binnen de onderneming;



- het management trainen in het herkennen van stresssymptomen bij werknemers en het vinden van goede oplossingen om stress bij werknemers te verlagen;
- een personeelsenquête uitvoeren met anonieme vragenlijsten om uit te zoeken waarover werknemers zich zoal zorgen maken op het werk;
- bestaande maatregelen en programma's evalueren op basis van feedback van werknemers;
- portalsites die het personeel informeren over alle concrete maatregelen en programma's ter bevordering van de geestelijke gezondheid op het werk;
- cursussen en training voor werknemers om te leren omgaan met stresssituaties;
- gratis advies voor alle werknemers over diverse thema's in verband met het privé- of beroepsleven, bij voorkeur tijdens de werkdag.

Innovatieve benaderingen voor het bevorderen van de geestelijke gezondheid

In 2009 heeft het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) casestudies over geestelijke gezondheid op het werk gebundeld. Deze factsheet is een samenvatting van het rapport over deze verzameling van goede praktijkvoorbeelden. In het rapport vindt u informatie over hoe programma's ten behoeve van de geestelijke gezondheid kunnen worden opgenomen in een globale aanpak voor veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers op het werk. Verscheidene casestudies zijn bijzonder interessant door hun innovatieve en creatieve benaderingswijzen.

De vertellende aanpak

Hedensted Kommune, Denemarken, ontwikkelde en implementeerde met succes een reeks beleidslijnen met actieve medewerking van de werknemers. Hedensted Kommune ging op een vertellende manier te werk om werknemers ertoe aan te zetten deel te nemen aan het programma. Daarbij werden werknemers uitgenodigd voor een 'inspiratiedag' en aangemoedigd om verhalen over hun beroepsleven te delen die zij belangrijk achtten voor hun eigen gezondheid, vooral op het werk. Het ingevoerde beleid was gebaseerd op deze verhalen en algemene aanbevelingen, maar er werden geen strikte regels ingevoerd. In plaats daarvan werd bij de beslissing over de hulp aan de werknemers rekening gehouden met de levensfase en leefsituatie van ieder individu.

De functie aanpassen aan de persoon

Creativ Company, Denemarken, werd opgericht in 2000 en wilde een totaal verschillende werkplek tot stand brengen. Het basiscon-

cept bij Creativ Company is dat de functie kan worden gemodelleerd aan de persoonlijke vaardigheden, in plaats van iemand in een bestaand jobprofiel te persen.

Speciale programma's gericht op gezond gedrag buiten het werk

Mars, Polen, biedt een meervoudig programma aan dat een globale evaluatie van de gezondheidstoestand en leefwijze van iedere werknemer omvat, diverse stappen aanbiedt om gezonder te leven en toe te zien op de resultaten en, tot slot, werknemers aanmoedigt om door te geven wat ze geleerd hebben en mensen in hun omgeving te informeren.

Professioneel advies en ondersteuning bij de omgang met factoren buiten het werk

ATM's DRU-S Unit, Italië, wil het welzijn verhogen met een gezinsvriendelijk netwerk dat werknemers advies, aanbevelingen en diensten aanbiedt op het vlak van ouderschaps- en gezinsbehoeften. Andere voorbeelden van praktische benaderingswijzen zijn programma's voor aanstaande vaders en moeders en workshops over omgaan met scheiding, overlijden in de familie en huwelijk.

Sociale evenementen die een gezonde leefwijze bevorderen

Magyar Telekom, Hongarije, houdt filmavonden waarop documentaires worden getoond die werknemers informeren over gezondheidsthema's, zoals stressvolle levensomstandigheden, invaliditeit, gezinsgeweld enz. Na de films volgt een interactieve dialoog met deskundigen waarop de problemen en thema's die in de film worden aangekaart, actief worden besproken.

Persoonlijke interviews over gezondheid

'R', Spanje, interviewt werknemers onder vier ogen om de beroepsituatie van alle werknemers te proberen te begrijpen en te analyseren. Doel is om van zelfkennis het uitgangspunt te maken voor de persoonlijke ontwikkeling en om mensen zin in of betekenis aan hun werk te geven.

Financiële steun voor werknemers in crisissituaties

IFA, Zwitserland, heeft een „sociale" rekening ingevoerd die werknemers met dringende financiële problemen (zoals gezondheidskosten, tandartskosten, begrafeniskosten van een familielid, enz.) moet steunen. Personeelsleden van IFA met dringende financiële moeilijkheden kunnen ook steun krijgen via een speciale lening. Enkele voorbeelden: door de firma bekostigde bevalling in een privékliniek, leningen aan werknemers, verstrekken van huisvesting voor migrantenwerknemers of werknemers die problemen ondervinden op het vlak van huisvesting.

Bekijk onze casestudies en het analyserapport om inspiratie op te doen en meer te weten over hoe u de geestelijke gezondheid op het werk kunt bevorderen!

Meer informatie over het bevorderen van de gezondheid op het werk is beschikbaar op: <http://osha.europa.eu/nl/topics/whp/index.html> en over stress op: <http://osha.europa.eu/nl/topics/stress/index.html>

Bevordering van de geestelijke gezondheid op het werk — Een rapport van goede praktijken is terug te vinden op: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view

Deze factsheet is beschikbaar in 24 talen op: <http://osha.europa.eu/nl/publications/factsheets>

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

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

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk. Overnemen is toegestaan met bronvermelding. Printed in Belgium, 2012

