

## Edinburghi Deklaráció a munkahelyi lelki egészségfejlesztés és jóllét támogatásáról



A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának [European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)] tagjai e deklarációban elkötelezettségüket fejezik ki a munkahelyi lelki egészség és jóllét fejlesztésének folytatására, és arra, hogy azt a tevékenységük szerves és központi részévé teszik. A Deklaráció felhívja az európai munkáltatókat, munkavállalókat, szakszervezeteket, közvetítő feleket és kormányokat, hogy helyezzenek nagyobb hangsúlyt a munkahelyi lelki egészségfejlesztésre, továbbá hozzanak intézkedéseket a munkahelyi lelki egészség és jóllét védelmére és elősegítésére.

### **Munkahelyi lelki egészség és jóllét**

Az Egészségügyi Világszervezet definíciója szerint "a jó lelki egészség a jóllét olyan állapota, amelyben az egyén képes kihasználni lehetőségeit, megküzd a mindennapi élettel járó stresszel, produktívan, eredményesen dolgozik, és aktívan részt vesz közössége életében". Ez a definíció összhangban van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által alkotott "méltányos munka" fogalmával a munkahelyi lelki egészséggel összefüggésben. Lelki egészség nélkül nincs egészség és a munka mindkettőnek fő meghatározója.

A rossz lelki egészség és az jóllét hiánya jelentős költségeket ró a munkáltatókra és a társadalomra:

- Az európai lakosság 25 százaléka tapasztal valamilyen lelki egészségbeli problémát élete során – a téma közvetve vagy közvetlenül mindannyiunk életét érinti.
- A WHO becslései szerint 2020-ra a depresszió válik a rokkantság második legfontosabb okává. A depresszió a 15-44 éves korosztályban a két nem együttes adatait tekintve már most is a rokkantság második legfontosabb okozója.
- Európában egyre növekszik a munkahelyi stressz és lelki egészségbeli problémák okozta hiányzás, munkanélküliség és tartós leszázalékolási kérelmek száma. A tartós egészségügyi problémák kb. 10%-áért lelki és érzelmi zavarok tehetők felelőssé.
- A lelki egészségbeli zavarok becsült költsége Európában éves szinten 240 milliárd Euró. A betegállomány miatti termelékenység kiesés költsége 136 milliárd Euró.

A rossz lelki egészség és jóllét hiányának okai összetettek és sokrétűek. A munka és a munkakörnyezet csak része a problémáknak, a megoldás szempontjából viszont alapvető fontosságúak. A munka jelentősen hozzájárul a lelki egészséghez és jólléthez, azáltal, hogy lehetőséget teremt az önmegvalósításra, önmegbecsülésre, a társas kapcsolatokra és jövedelemforrást biztosít.

A munkáltatók nagymértékben profitálhatnak a munkahelyi lelki egészségfejlesztésre irányuló intézkedésekből a javuló termelékenység, motiváltabb munkaerő, csökkenő hiányzások és alacsonyabb fluktuáció révén. A lelki egészség és jóllét ily módon közvetlen hatással lehet a vállalat eredményére.

## **Munkahelyi lelki egészségfejlesztés**

A Munkahelyi Egészségfejlesztés (MEF) Luxemburgi Deklarációjában található definíció szerint „a munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom valamennyi olyan együttes tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jól-lét javítására irányul”. A MEF megvalósítása történhet a „munkaszervezet javítása, a dolgozói részvétel biztosítása és a személyi kompetencia fejlesztése” által. A munkahelyi lelki egészségfejlesztés ezen erőfeszítések szerves részét képezi.

1996-ban történt megalakulása óta a Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata élen jár Európában a MEF-re irányuló erőfeszítések terén. Egyre több bizonyíték létezik jól működő gyakorlatokra és az ENWHP aktívan támogatja a munkahelyi lelki egészségfejlesztésre irányuló gyakorlatokat. Ezeknek a gyakorlatoknak egy átfogó MEF modellbe kell illeszkedniük. Ilyenek például:

1. A munkáltatók bátorítása arra, hogy teremtsenek értelmes, ösztönző munkalehetőségeket és támogató munkakörnyezetet munkavállalóik számára.
2. Lehetőség biztosítása a munkavállalók készségfejlesztésére, például az önbizalom és társas kompetenciák terén.
3. Nagyobb részvétel biztosítása a munkavállalóknak a döntéshozatalban.
4. Annak fel- és elismerése, hogy a vezetőknek kulcsszerepe van az alkalmazottak támogatásában.
5. Pozitív munkahelyi légkör kialakítása, feladatkörök és elvárások világos megfogalmazása.
6. A munkakörnyezetből adódó stressz források csökkentése, megküzdési stratégiák és a stresszel szembeni rugalmasság fejlesztése.
7. A vállalkozói szellem, a részvétel, a méltányosság és a tisztességesség kultúrájának ösztönözése a munkahelyen, ill. a megbélyegzés és diszkrimináció elleni küzdelem.
8. A lelki problémákkal küzdők támogatása, megtartása és alkalmazása.
9. Hatékony lelki egészség- és jólléti politika kialakítása és megvalósítása.
10. A fenti politikák és kezdeményezések hatásainak monitorozása.

A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának tagjai

Edinburgh, 2010. október