



Országos
Egészségfejlesztési
Intézet

Gábor Edina

**A munkahelyi lelki
egészségfejlesztés lehetőségei**

Budapest, 2010. február 3.

Intézetünkről



Feladataink:

- Korszerű tudásbázis kialakítása a szakterület számára
- Szakmai és módszertani fejlesztő munka, hangsúlyt helyezve:
 - ❖ Egészségi állapot társadalmi-gazdasági meghatározóira
 - ❖ Egyenlőtlenségek csökkentésére
- Modell kísérletek, modellprogramok
- Minőségbiztosítás és hatékonyság fokozása
- A hazai egészségfejlesztési kapacitások értékelése
- Egészségpolitikai tervező-elemző munka támogatása: döntés-előkészítés, a koordináció és a megvalósítás elősegítése
- Széleskörű együttműködések for-profit szervezetekkel
- Egészséghatás vizsgálatok
- Szakmai kutatások, felmérések

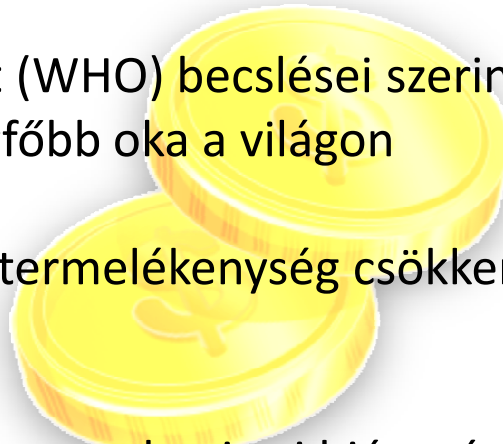


A munkahelyi lelki egészségfejlesztés fontossága



Néhány európai adat:

- Minden negyedik európai polgár megtapasztal valamilyen lelki zavart élete során
- Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) becslései szerint 2020-ra a depresszió lesz a munkaképtelenség második legfőbb oka a világon
- A lelki zavarokból eredő teljes termelékenység csökkenést Európában évi **136,3 milliárd euróra** becsülik
- A munkahelyi stressz és a lelki zavarok miatti hiányzások, munkanélküliség és tartós munkaképtelenség Európa-szerte növekszik
Pl.: Angliában táppénzes esetek 40%-ának háttérében lelki zavarok állnak



A munkahelyi lelki egészségfejlesztés fontossága



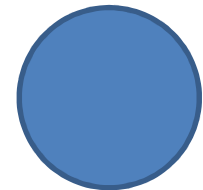
- A 21. században egy szervezet sikeres működéséhez elengedhetetlen a dolgozók lelki egészsége és jólléte
- A lelki egészség fejlesztése növelheti:
eredményességet, teljesítményt, jobb lesz a csapatmunka, kommunikáció
→ csökkenti a fluktuációt → munkaerő-toborzás, képzés költségei is csökkennek
- A lelki betegségek okozta gazdasági terhek csökkentése rendkívül fontos
Pl.: Az Egyesült Királyságban az általános lelki problémák miatt a betegszabadságok évente 60 millió munkanap kiesést okoznak
- Növelhetjük intézkedéseinkkel cégünk megbecsülését, jó hírnevét



Mit tehetnek a munkáltatók a lelki egészség fejlesztése érdekében



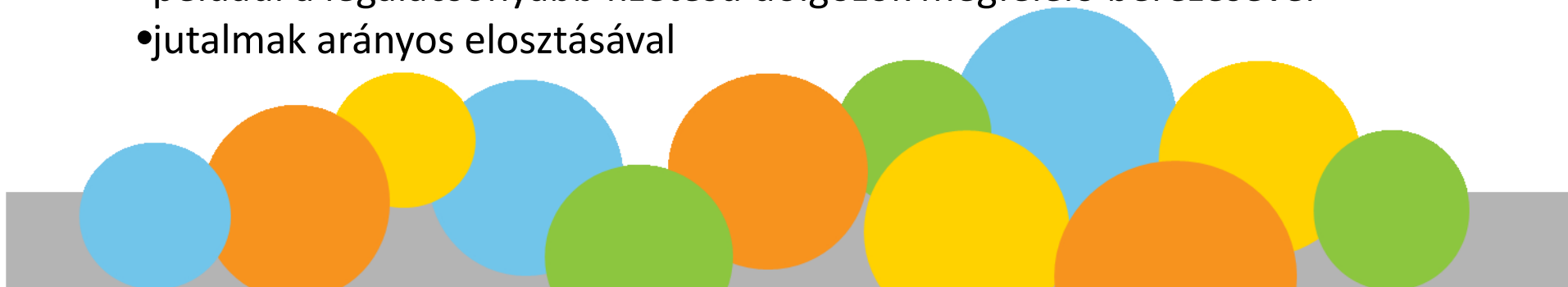
- Rugalmas munkaszervezés, munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése
 - Munkafeladatok megfelelő tervezése
 - Nyitott kommunikáció és együttműködés a vezetők és a beosztottak közt
 - Csapatmunka ösztönzése
-
- A dolgozók megfelelő támogatása
 - A munkavállalók részvétele a döntéshozatali folyamatokban
 - Lehetőség a dolgozóknak saját munkájuk feletti kontroll gyakorlására
-
- Az erőfeszítések megfelelő jutalmazása
 - Lehetőség az előrelépésre
 - A megfélemlítés és a diszkrimináció megelőzése

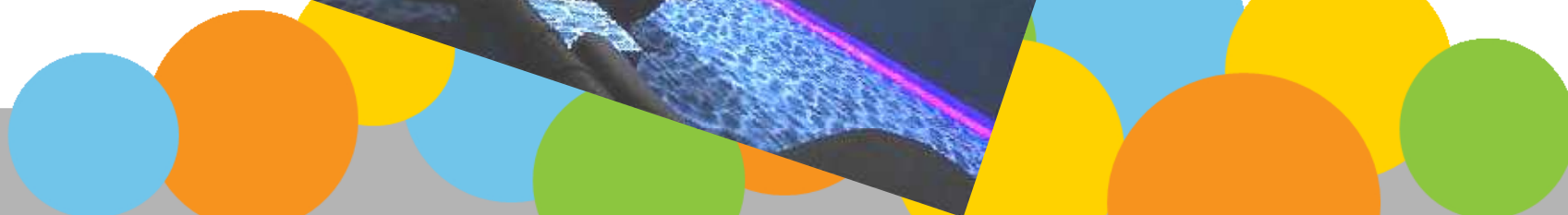


Mit tehetnek a munkáltatók a lelki egészség elősegítése érdekében



- Lelki szempontból egészséges, támogató környezet kialakítása minden dolgozó számára
- Lehetőség biztosítása a kreativitásra, együttműködésre és tanulásra
Pl.: dolgozók formális képzése
- Egészséges életmód támogatása: testedzéshez, egészséges táplálkozáshoz hozzájárulás
- Szoros összefüggés figyelhető meg a jövedelem egyenlőtlenségek és lelki egészség között. A munkáltató tehet lépéseket annak érdekében, hogy ezt ésszerűen minimalizálja.
 - például a legalacsonyabb fizetésű dolgozók megfelelő bérezésével
 - jutalmak arányos elosztásával





Mit tehetnek a munkavállalók lelki egészségük érdekében



- Beszéljünk a munkahelyen is az érzéseinkről
- A támogató közösségek védő hatásúak
- Nyújtsunk támaszt a kollégáknak
- Megküzdési technikák a stresszel
- A korai segítségkérés fontossága
- Tájékozódjunk
- Fizikai egészség és jóllét hozzájárul a lelki egészséghez



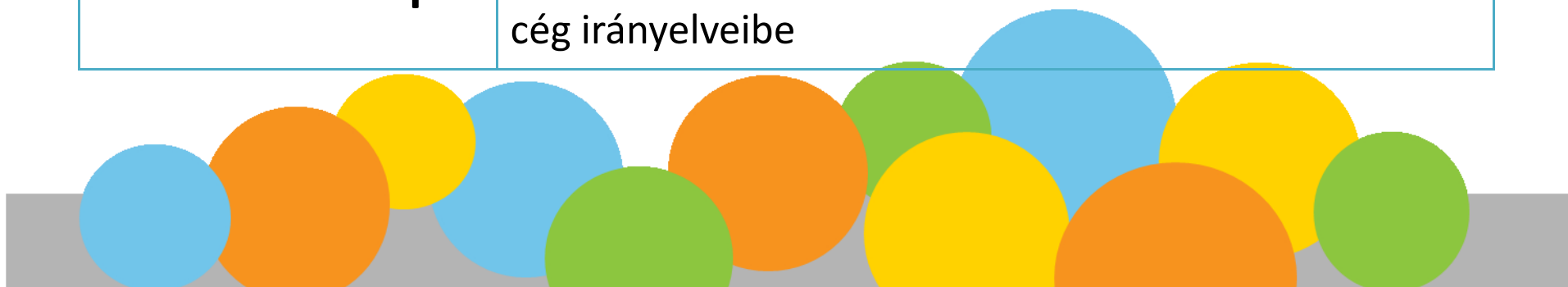
Hogyan teremtsünk lelki egészséget támogató munkahelyet?



Hét lépéses cselekvési terv

a Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata ajánlása alapján

Első lépés	Konzultáció, kommunikáció
Második lépés	Adatgyűjtés
Harmadik lépés	Célok megfogalmazása
Negyedik lépés	Konkrét tervek és lépések kialakítása
Ötödik lépés	A tervek, felmérések megvalósítása
Hatodik lépés	Az intézkedések értékelése
Hetedik lépés	A lelki egészséget érintő tevékenységek beépítése a cég irányelveibe



Első lépés: **konzultáció kommunikáció**

A lelki egészséggel és a jólléttel szervezeti szinten kell foglalkozni

TIPP: ezzel foglalkozó munkacsoport létrehozása, benne: felsővezetőktől dolgozók képviselőjéig

Széleskörű tájékoztatás

TIPP: intranet, hírlevelek, belső kiadványok felhasználása, előadások szervezése

Második lépés: **Adatgyűjtés**

Dolgozók igényeinek felmérése, ötleteik begyűjtése

TIPP: kérdőíves felmérés vagy fókuszcsoportos interjú, ötletdoboz



Harmadik lépés: célok megfogalmazása



Cselekvéseink hatékonyságának értékeléséhez szükségünk van célokra

TIPP Például:

- évente 10 százalékkal csökkenteni a munkahelyi stressz mértékét
- 2 éven belül 5 százalékkal csökkenteni a pszicho-szociális eredetű betegszabadságolások mértékét

Negyedik lépés: A konkrét tervek és intézkedések kialakítása

TIPP a terv elemeire:

- Információs és figyelemfelhívó kampány
- Képzés dolgozóknak és vezetőknek
- Lépések a diszkrimináció és a megfélemlítés ellen
- Meggzűntetni a munkahelyi stressz már ismert forrásait
- Irányelvek kidolgozása a lelki problémával küzdők támogatására



Ötödik lépés:

A tervek, felmérések megvalósítása

TIPP:

- A munkáltató és a munkavállalók elkötelezettsége a program iránt
- Program annál hatékonyabb lesz, minél inkább beépül a tágabb irányelvekbe

Hatodik lépés:

Az intézkedések értékelése

TIPP: Elért eredményeket vessük össze céljainkkal, így láthatjuk hol szükséges változtatni

Hetedik lépés:

A lelki egészséget érintő tevékenységek beépítése a cég irányelveibe

A cselekvési terv kidolgozásának folyamata legyen része a cég mindennapjainak

TIPP:

- Építsük be a lelki egészség témáját a szervezet minőségpolitikájába
- Az éves teljesítményértékelésnél beszéljünk a munka mennyisége és a lelki egészség közötti összefüggéséről is...





Egészség,
humanitás,
tolerancia,
partnerség...

www.oefi.hu

KÖSZÖNÖM MEGTISZTELŐ FIGYELMÜKET!

Országos Egészségfejlesztési Intézet

1096 Budapest, Nagyvárad tér 2.

e-mail: titkarsag@oefi.antsz.hu

telefon: (1) 428-8272



Országos
Egészségfejlesztési
Intézet