

1 EL SIGNIFICADO DE “ROL”

El rol de Líder en Salud Mental no es necesariamente sinónimo del cargo. El rol puede implementarse de diferentes maneras dependiendo de las necesidades de la organización, tamaño, cultura de empresa, estrategia, valores, recursos, posibilidades (estructurales, financieras). Las opciones muestran tres vías diferentes para convertirse en una organización líder en salud mental o para incorporar líderes en salud mental a la plantilla. La mayoría de las organizaciones podrán aplicar cambios en la cultura organizativa y adoptar un espíritu de apertura en relación con la salud mental (opción 3), pero la asociación reconoce que sólo algunas organizaciones podrían contratar y apoyar funciones de líder en salud mental designado, ya sean remuneradas, voluntarias o una mezcla de ambas (opciones 1 y 2).

2 MODELO DE TRES OPCIONES



OPCIÓN 1

La función de Líder de Salud Mental puede ser un puesto autónomo e independiente.

Los beneficios de tal solución son:

- tiempo/recursos dedicados
- habilidades especializadas/experiencia
- mayor impacto/expectativas

Pero también esta solución requiere más recursos financieros.



OPCIÓN 2

El Líder de Salud Mental es una función a tiempo parcial, adicional o voluntaria desempeñada por un empleado, directivo, especialista en H&R, D&I o seguridad organizativa.

Los beneficios de tal solución son:

- El MHL conoce la cultura de la empresa, tiene conexiones con todos los directivos y el personal
- menores costes



OPCIÓN 3

El papel también puede ser una responsabilidad compartida entre co-empleados, dirigida por el gerente/propietario de la empresa para crear una cultura empresarial abierta en la que la salud mental pueda ser discutida y apoyada sin miedo a juicios o consecuencias. Algunas tareas y responsabilidades de esta norma se subcontratarán/ externalizarán.

Los beneficios de tal solución son:

- menores costes
- Especialmente adecuado para pequeñas empresas con una cultura familiar y relaciones interpersonales estrechas e informales.

Esta opción también es esencial para que las opciones 1 y 2 sean eficaces.

3 OBJETIVOS Y METAS

El propósito de la función del Líder de Salud Mental es*:

- crear y aplicar una estrategia de salud mental y bienestar sostenible y de impacto.
- promover una cultura de bienestar y un entorno de trabajo mentalmente saludable en toda la empresa a través de programas e iniciativas de salud mental y bienestar, incluida la promoción de la comprensión de los problemas de salud mental para crear conciencia y apertura.
- identificar, escuchar y responder a los compañeros que puedan estar experimentando un problema de salud mental y ayudarles a acceder a los recursos internos adecuados o a recursos y servicios profesionales externos.

* nota: ¡el líder de salud mental no es un psicólogo de empresa!

4 RESPONSABILIDADES

Esta lista está diseñada para incorporar el nivel de progresión que depende del tamaño y los recursos de la organización y del nivel elegido para la función de líder de salud mental. Por lo tanto, las cuatro primeras responsabilidades son obligatorias para cualquier organización que se identifique como competente/ Líder en Salud Mental.

- Impulsar la cultura empresarial de un entorno de trabajo mentalmente saludable.
- Comunicación sobre el apoyo, los procedimientos y las iniciativas disponibles
- Preparación de materiales educativos sobre temas de salud mental y apoyo
- Creación de conciencia y apertura hacia el tema de la salud mental
- Autodesarrollo en temas de apoyo a la salud mental.
- Identificación de las necesidades de los empleados e investigación en la empresa relacionada con la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo.
- Preparación (creación de un plan de acción) y organización de un programa educativo para directivos y empleados sobre salud mental (talleres, formaciones).
- Crear y gestionar una red de especialistas externos (por ejemplo, psicólogos, especialistas en intervención en crisis, educadores en salud mental, servicios de salud mental en línea y a la carta)
- Creación de procedimientos de intervención en crisis mentales y apoyo a la salud mental de los empleados (en colaboración con profesionales experimentados - Salud y Seguridad, intervención en crisis/ psicólogo, especialista en RRHH)

5 CONOCIMIENTOS Y CUALIFICACIONES

IMPRESINDIBLES:

- ✓ Comprensión de los problemas comunes de salud mental,
- ✓ Conocimientos y confianza para abogar por la concienciación sobre la salud mental.
- ✓ Capacidad analítica, habilidad para demostrar y presentar los objetivos/ soluciones y beneficios para la organización a las partes interesadas/tomadores de decisiones.

DESEABLE:

- + Interés demostrado en el apoyo a la salud mental o/y el bienestar (certificados de formación en apoyo psicológico, psicoeducación, coaching, bienestar).
- + Experiencia directa/indirecta en problemas de salud mental durante el empleo.
- + Experiencia en el departamento de RRHH, D&I o gestión general
- + Experiencia en intervención en crisis (formaciones, procedimientos)
- + Una licenciatura en psicología/ ciencias sociales

6 COMPETENCIAS Y HABILIDADES:

IMPRESINDIBLES:

- ✓ Empatía, compasión, actitud de no juzgar
- ✓ Habilidades de comunicación interpersonal
- ✓ Habilidades para apoyar el bienestar positivo y trabajar con los demás para ayudarles a „seguir adelante”
- ✓ Habilidades de resolución de problemas y planificación de acciones

DESEABLE:

- + Habilidades para detectar signos de mala salud mental
- + Habilidades de presentación
- + Habilidades de gestión y planificación de estrategias
- + Habilidades organizativas
- + Habilidades para preparar materiales de comunicación (folletos, boletines, prospectos)
- + Capacidad para coordinar la red de apoyo a la salud mental de la empresa (servicios externos)
- + Capacidad para impulsar el cambio organizativo a través de la toma de conciencia