

1 CO ZNACZY "ROLA"?

Rola Mental Health Leader nie musi być synonimem stanowiska. Rola ta może być realizowana na różne sposoby w zależności od potrzeb organizacji, jej wielkości, kultury firmy, strategii, wartości, zasobów, możliwości (strukturalnych, finansowych). Opcje opisane poniżej pokazują trzy różne drogi, które może podjąć organizacja, by stać się liderem w zakresie dbania o zdrowie psychiczne pracowników lub włączenia osoby na stanowisku Mental Health Leadera do grona pracowników. Większość organizacji będzie w stanie wprowadzić zmiany w kulturze organizacyjnej i wprowadzić więcej otwartości w odniesieniu do tematyki zdrowia psychicznego (opcja 3), ale tylko niektóre organizacje mogą stworzyć tę rolę w formie odrębnego stanowiska, w formie płatnej, wolontaryjnej czy łącząc obydwie te formy (opcje 1 i 2).

3 ZAŁOŻENIA I CELE

Celem roli Mental Health Leader'a jest:

- stworzenie i wdrożenie trwałej i efektywnej strategii wsparcia zdrowia psychicznego i wellbeingu w organizacji;
- promowanie kultury wellbeingu i środowiska pracy wspierającego zdrowie psychiczne w firmie poprzez programy i inicjatywy, w tym promowanie właściwego rozumienia kwestii związanych ze zdrowiem psychicznym, budowanie świadomości i otwartości;
- identyfikowanie, słuchanie i reagowanie na sygnały ze strony współpracowników, którzy mogą doświadczać problemów związanych ze zdrowiem psychicznym, oraz pomaganie im w uzyskaniu dostępu do odpowiednich zasobów wewnętrznych lub zewnętrznych oraz usług profesjonalnych

*uwaga: Mental Health Leader nie jest "psychologiem/ terapeutą w organizacji"

5 WIEDZA I KWALIFIKACJE:

KLUCZOWE / NIEZBĘDNE:

- ✓ Zrozumienie powszechnych problemów związanych ze zdrowiem psychicznym,
- ✓ Wiedza i przekonanie w zakresie promowania świadomości dbania o zdrowie psychiczne
- ✓ Umiejętności analityczne, zdolność do udowodnienia i przedstawienia celów/rozwiązań i korzyści dla organizacji interesariuszom/decydom.

POŻĄDANE / MILE WIDZIANE:

- + Udokumentowane zainteresowanie wsparciem zdrowia psychicznego lub/i well-being (certyfikaty szkoleń z zakresu wsparcia zdrowia psychicznego, psychoedukacji, coachingu, wellbeingu)
- + Bezpośrednie/pośrednie doświadczenie w zakresie problemów związanych ze zdrowiem psychicznym w pracy;
- + Doświadczenie w dziale HR, D&I lub w zarządzaniu
- + Doświadczenie w interwencji kryzysowej (szkolenia, procedury)
- + Wykształcenie wyższe z zakresu psychologii/ nauk społecznych.

2 MODEL TRZECH OPCJI

OPCJA 1

Mental Health Leader jest samodzielnym, niezależnym stanowiskiem.

Korzyści z takiego rozwiązania to:

- czas/zasoby przeznaczone na realizację zadań w obszarze zdrowia psychicznego;
- specjalistyczne umiejętności/doświadczenie;
- większy wpływ/większe oczekiwania;
- Ale również takie rozwiązanie wymaga największych nakładów finansowych.

OPCJA 2

The Mental Health Leader to rola w niepełnym wymiarze godzin, dodatkowa lub dobrowolna, pełniona przez pracownika, menedżera/ke, osobę z działu H&R lub zajmującą się D&I lub specjalistę BHP.

Korzyści z takiego rozwiązania to:

- MHL zna kulturę firmy, ma bieżący kontakt z menedżerami i pracownikami
- niższe koszty

OPCJA 3

Rola może mieć również charakter współodpowiedzialności pod kierunkiem menedżera/właściciela firmy w celu stworzenia otwartej kultury organizacji, w której zdrowie psychiczne nie jest tematem tabu, a wsparcie zdrowia psychicznego nie wywołuje obaw związanych z konsekwencjami. Niektóre zadania i obowiązki w takiej opcji będą zlecane na zewnątrz.

Korzyści z takiego rozwiązania to:

- niższe koszty
- szczególnie pasuje do małych firm o "rodzinnej" kulturze organizacyjnej, bliskich/niefORMALNYCH relacjach interpersonalnych.

Ta opcja jest niezbędna jako podstawa dla opcji 1 i 2, by były skuteczne.

4 ZAKRES ODPOWIEDZIALNOŚCI

Poniższa lista odzwierciedla progres, a także poziom zaangażowania zależny od wielkości i zasobów organizacji - oraz wybranej opcji standardu roli MHL. Pierwsze cztery elementy są obowiązkowe dla każdej organizacji, która identyfikuje się jako posiadająca kompetencje/ implementująca rolę Mental Health Leadera.

- Kreowanie kultury organizacji jako miejsca pracy wspierającego zdrowie psychiczne
- Komunikacja na temat dostępnego wsparcia, procedur i inicjatyw
- Przygotowanie materiałów edukacyjnych na temat zagadnień zdrowia psychicznego i wsparcia
- Budowanie świadomości i otwartości w temacie zdrowia psychicznego
- Rozwój własnych kompetencji w tematyce wsparcia zdrowia psychicznego;
- Identyfikacja potrzeb pracowników oraz badania wewnętrzne związane z zagadnieniami związanymi ze zdrowiem psychicznym i wellbeingiem w miejscu pracy
- Przygotowanie (stworzenie tzw. action plan) i organizacja programu edukacyjnego dla kadry zarządzającej i pracowników na temat zdrowia psychicznego w organizacji (warsztaty, szkolenia)
- Tworzenie i zarządzanie siecią zewnętrznych specjalistów (np. psychologów, specjalistów w zakresie interwencji kryzysowej, edukatorów w zakresie zdrowia psychicznego, usług wsparcia zdrowia psychicznego online/ na żądanie)
- Tworzenie procedur interwencji w kryzysie psychicznym i wsparcia zdrowia psychicznego dla pracowników (we współpracy z doświadczonymi specjalistami - BHP, interwencja kryzysowa/psycholog, specjalista HR).

6 KOMPETENCJE I UMIEJĘTNOŚCI:

KLUCZOWE / NIEZBĘDNE:

- ✓ Empatia, współczucie, postawa nieosądzająca
- ✓ Umiejętność komunikacji interpersonalnej
- ✓ Umiejętność wspieranie dobrostanu i pracy z innymi osobami tak, aby pomóc im "ruszyć z miejsca"
- ✓ Umiejętność rozwiązywania problemów i planowania działań.

POŻĄDANE / MILE WIDZIANE:

- + Umiejętność dostrzegania sygnałów problemów związanych ze zdrowiem psychicznym
- + Umiejętność prezentacji
- + Umiejętności związane z zarządzaniem i planowaniem strategii
- + Umiejętności organizacyjne
- + Umiejętność przygotowania materiałów komunikacyjnych (broшуry, biuletyny, ulotki)
- + Umiejętność koordynowania zewnętrznej sieci usług wspierających zdrowie psychiczne
- + Zdolność kierowania zmianą organizacyjną poprzez podnoszenie świadomości.