



**MENTAL HEALTH
LEADER**

Wdrożenie roli Mental Health Leadera (MHL) w organizacjach

IMPLEMENTACJA I SELEKCJA



Współfinansowane przez
Unię Europejską

numer projektu: 2021-1-PL01-KA220-VET-000034863

mentalhealthleader.eu

Partnerzy projektu:



**Diversity
Hub**



ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

SPIS TREŚCI

I.	Wdrożenie roli Mental Health Leadera w organizacjach	3 - 5
-----------	---	--------------

II.	Rekrutacja i selekcja	
1.	Proces aplikowania	6 - 8
2.	Wywiad i ocena	9 - 11
3.	Wybór	12

I. Wdrożenie roli Mental Health Leadera w organizacjach

W opisie roli Mental Health Leadera zaznaczono, że ze względu na poszczególne warunki i strukturę firm istnieją różne opcje wdrożenia. Partnerzy projektu opracowali różne warianty mając świadomość, że nie wszystkie firmy będą w stanie wdrożyć opcje 1 i 2, a w rzeczywistości w niektórych przypadkach może to w ogóle nie być optymalne.

Zalecamy jednak, aby wszystkie firmy wdrożyły opcję 3, korzystając z następujących poniższych wytycznych.

ROZWIĄZANIA, KTÓRE REKOMENDUJEMY W CELU ROZWIJANIA WSPIERAJĄCEJ KULTURY W ORGANIZACJI:

- „Humanizacja” miejsca pracy poprzez stworzenie atmosfery przejrzystości i otwartości w całej organizacji. Zachęcaj pracowników do otwartości i szczerości na temat presji i stresu, z jakimi mogą się borykać, i zapewnij pracowników, że nie będą one postrzegane jako osobiste słabości, ale wyzwania, przed którymi każdy stoi przez całe życie zawodowe.
- Przywództwo w zakresie zdrowia psychicznego musi być zakorzenione w kulturze firmy i komunikowane jako takie, co oznacza, że informacje na temat dobrego samopoczucia psychicznego i tego, co należy zrobić w przypadku stresu psychicznego, powinny być przekazywane każdemu pracownikowi w momencie dołączenia do firmy i regularnie powtarzane wszystkim pracownikom przez dyrektora generalnego i innych menedżerów wyższego szczebla.
- Ustanowienie metody i kultury “sprawdzania samopoczucia” jako obowiązkowej części nieformalnego i formalnego nadzoru. Wyzwanie dla kierowników liniowych, aby pytali dwa razy - “Jak się masz?”, “Czy wszystko w porządku?”.
- Aby promować lepsze zdrowie psychiczne w miejscu pracy, organizacja powinna wyświetlać co najmniej trzy różne rodzaje informacji na temat dobrego samopoczucia psychicznego, w formie oznakowania, plakatu lub ogłoszenia.
- Pracownicy powinni być wspierani i zachęceni do rozwijania pozytywnej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz w razie potrzeby kierowani do organizacji, które mogą wspierać ich dobre samopoczucie psychiczne.

Niezależnie od tego, czy Mental Health Leader jest pracownikiem etatowym czy wolontariuszem, powinien mieć wsparcie na wyższym szczeblu, być częścią strategii zdrowia i dobrego samopoczucia oraz wizji dbania o dobre samopoczucie pracowników.

W związku z tym zmiana kultury firmy może być konieczna w celu wdrożenia roli MHL.

WDROŻENIE ROLI MENTAL HEALTH LEADERA NA ZASADZIE WOLONTARIATU:

- promowanie codziennego dialogu między pracownikami, aby pomóc im lepiej radzić sobie z trudnymi i stresującymi dniami,
- zapewnienie wysłuchania przez kogoś, z kim ludzie mogą rozmawiać w bezpiecznym i poufnym otoczeniu, jednak przy założeniu i wyraźnym zaznaczeniu, że nie jest lekarzem ani profesjonalistą zajmującym się zdrowiem psychicznym i w wielu przypadkach osoby powinny być kierowane do innych, profesjonalnych usług w zakresie zdrowia psychicznego,
- zachęcanie pracowników do przyjmowania wznosów i upadków życia zawodowego, budowania odporności i zarządzania ryzykiem,
- wyznaczanie przestrzeni (czasowej) do spotkań z MHL, aby pracownicy mogli porozmawiać na osobności, dać upust frustracji i znaleźć rozwiązania,
- zachowanie wrażliwych i poufnych informacji tam, gdzie jest to możliwe,
- zapewnienie dyskretnego punktu kontaktowego, np. za pośrednictwem poczty elektronicznej lub telefonu.

WDROŻENIE ROLI MENTAL HEALTH LEADERA JAKO STANOWISKA W ORGANIZACJI

- założenie, że pełnoetatowy MHL (otrzymujący wynagrodzenie) ma również wolontariuszy w celu wsparcia we wdrażaniu programu lidera zdrowia psychicznego,
- ustalenie prostej metody dostarczania rekomendacji, „kawki i rozmowy” (lub „herbaty i empatii”), wysyłania SMS-ów lub e-maili, słuchania i przestrzeni do tzw. Wentylacji,
- przygotowanie stałego programu spotkań z pracownikami.
- szkolenie, zarządzanie, nadzorowanie i wspieranie wolontariuszy w zakresie zdrowia psychicznego,
- wdrożenie strategii oceny i jakości dotyczącej sukcesu i skuteczności programu wsparcia zdrowia psychicznego,
- komunikowanie pracownikom, w tym zespołowi zarządzającemu, akcjonariuszom i klientom strategii i sukcesów w dziedzinie zdrowia psychicznego,
- odgrywanie strategicznej roli w organizacji i wdrażanie zmian.

II. Rekrutacja i selekcja

Po zapoznaniu się z opisem roli i przeglądem sposobu, w jaki rola Mental Health Leadera może zostać wdrożona w Twojej organizacji, przechodzimy do rekrutacji i selekcji, aby znaleźć najbardziej odpowiednich kandydatów na to stanowisko - z korzyścią dla osób i organizacji. W razie potrzeby zachęcamy do powtórnego zapoznania się z opisem roli.

1 PROCES APLIKOWANIA

Zalecamy zapraszanie kandydatów do ubiegania się o rolę MHL, początkowo za pośrednictwem formularza zgłoszeniowego. Następnie można zastosować różne praktyki rekrutacyjne, w zależności od zakresu i charakteru roli MHL w organizacji, a także własnych możliwości i czasu. Praktyki te mogą obejmować:

- nieformalny lub formalny wywiad indywidualny,
- ćwiczenia grupowe lub wywiady.
- szkolenia podnoszące świadomość/dni oceny. Następnie można przeprowadzić nieformalne rozmowy kwalifikacyjne i sprawdzić referencje u kierownika/poprzedniego pracodawcy.

W ogłoszeniu o pracę na stanowisku Mental Health Leadera należy przedstawić:

- z czym wiąże się rola MHL,
- kto powinien się zgłaszać,
- strategiczne dopasowanie w organizacji - jak rola pasuje do innych strategii, takich jak program szkoleń i rozwoju pracowników,
- zaangażowanie czasowe (rekomendujemy ok. 2 dni w miesiącu dla MŚP; jednak mikroprzedsiębiorstwa mogą wymagać mniejszej liczby godzin);
- jeśli jest to stanowisko w organizacji, należy podać wynagrodzenie, godziny pracy i długość umowy, a także kto będzie nadzorował tę rolę i gdzie będzie ona w strukturze organizacji.



Jeśli chodzi o reklamowanie tej roli, zalecamy następujące wytyczne:



PŁATNE STANOWISKO:

- warto rozważyć zamieszczenie ogłoszenia w specjalistycznych czasopismach lub na stronach internetowych skierowanych do osób zajmujących się zdrowiem psychicznym,
- wykształcenie i doświadczenie w zakresie zdrowia psychicznego niekoniecznie oznacza tylko posiadanie kwalifikacji zawodowych, ale może również odnosić się do bezpośredniego doświadczenia w zakresie usług zdrowia psychicznego jako klient lub jako opiekun.
- ponieważ jest to nowe stanowisko w organizacji, upewnij się, że kandydaci mają możliwość omówienia tej roli z kimś z organizacji przed formalnym złożeniem wniosku.



ROLA WOLONTARYJNA

- upewnij się, że wszyscy pracownicy są świadomi możliwości wolontariatu i czują, że mogą ubiegać się o tę rolę, niezależnie od tego, czy są menedżerami wyższego szczebla, czy młodszymi członkami zespołu,
- każdy pracownik, bez względu na profil osobisty i zawodowy, powinien mieć możliwość ubiegania się o tę rolę,
- upewnij się, że proces składania wniosków nie jest wykluczający.

W formularzu zgłoszeniowym można zadawać pytania, aby określić, dlaczego dana osoba chciałaby zostać Mental Health Leaderem i co może wnieść do tej roli.

Jeśli zdecydujesz się na przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych, będzie to dobra okazja do oceny przydatności danej osoby na dane stanowisko i bardziej szczegółowego omówienia tego, co będzie się z nim wiązać.



PRZYKŁADOWE PYTANIA DOTYCZĄCE PROCESU APLIKACJI

- Dlaczego uważasz, że świadomość zdrowia psychicznego i jego wsparcie w miejscu pracy są ważne?
- Dlaczego chcesz zostać MHL?
- Jak wyglądałby dla Ciebie sukces w roli MHL?
- Z jakimi wyzwaniami mógłbyś się zmierzyć na takim stanowisku?

2 WYWIAD I OCENA

Kandydaci proszeni są o udzielenie odpowiedzi na serię pytań dotyczących tego, dlaczego są odpowiedni na to stanowisko, które określają ich umiejętności i kompetencje. Pytania te powinny koncentrować się na następujących kompetencjach i umiejętnościach:

- komunikacja
- rozwiązywanie problemów
- praca z innymi, aby pomóc im „ruszyć z miejsca”
- umiejętności planowania działań.

Ponadto ważne jest, aby ocenić wartości poszczególnych osób, w tym:

- nieoceniająca postawa
- współczucie i empatia
- wiara w powrót do zdrowia i społeczny model zdrowia psychicznego, znajomość „5 sposobów na well-being”.

Przykładowe pytania dotyczące roli MHL:

1. Jakie cechy wnosisz do tej roli?
2. Czy możesz opisać, jak poradziłeś sobie ze stresującym doświadczeniem?
3. Czy wspierałeś już kogoś wcześniej, kogoś bliskiego lub w ramach wolontariatu?
4. Czy możesz mi opowiedzieć o zabezpieczeniach?
5. Jak poradziłbyś sobie ze zdenerwowanym lub dezorientowanym klientem?



Pytania do rozmowy kwalifikacyjnej oparte na scenariuszu

1) Klient, który regularnie spotyka się z Tobą od kilku miesięcy, prosi o Twoje dane kontaktowe, aby skontaktować się z Tobą poza godzinami pracy. Co byś zrobił?

Właściwa odpowiedź: Wyjaśnij, że powinni oni kontaktować się ze sobą tylko w godzinach pracy i nie powinni podawać osobistych danych kontaktowych.

2) Klient przeżywa kryzys lub ma myśli samobójcze, co byś zrobił?

Właściwa odpowiedź: Kierować ludzi do profesjonalnej pomocy.

Rekrutacja poprzez ocenę lub „awareness days” (dni podnoszenia świadomości)

Dzień podnoszenia świadomości na temat zdrowia psychicznego to skuteczna, efektywna i oszczędzająca czas metoda rekrutacji wolontariuszy na Mental Health Leaderów.

Jest to doskonała metoda promowania pomocy koleżeńskiej, edukowania ich w zakresie zasad i promowania dobrego samopoczucia w miejscu pracy, a także promowania i wprowadzania nowego stanowiska Mental Health Leadera.



Jednostronicowy profil

Poproś kandydatów o wypełnienie własnego jednostronicowego profilu.

Więcej informacji: Jednostronicowy profil opisuje użytkownika. Jest to metoda dzielenia się swoimi cechami, tym, co inni w tobie lubią i podziwiają, oraz tym, co jest dla Ciebie ważne. Jednostronicowe profile są techniką planowania skoncentrowaną na osobie, często wykorzystywaną w pracy z osobami wspieranymi. Korzystanie z jednostronicowych profili z pracownikami, wolontariuszami i osobami indywidualnymi podkreśla, że podejście skoncentrowane na osobie jest dla wszystkich, nie tylko dla użytkowników usług. Dodatkowe zasoby w języku angielskim ***Kliknij tutaj***.

Jednostronicowy profil pozwoli pracownikom lepiej poznać kandydata dopiero po wybraniu go na dane stanowisko. Nie powinien on być powodem dyskryminowania lub niesprawiedliwego traktowania kandydata. Jednostronicowe profile pomagają organizacjom wdrożyć metody skoncentrowane na osobie i dopasować MHL do klientów.

Dzień podnoszenia świadomości/szkolenia można wykorzystać zarówno do informowania, jak i oceny kandydatów do roli MHL. Wdrożenie podejścia opartego na jednostronicowym profilu w organizacji jest dobrym punktem wyjścia do rozwijania ducha przejrzystości, otwartości i humanizacji miejsca pracy. Inne tematy, które można poruszyć w trakcie dnia szkoleniowego obejmują: What is mental health and well being.

- Czym jest zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie.
- 5 sposobów na dobre samopoczucie
- Trudne sytuacje i granice lidera zdrowia psychicznego.
- Umiejętności i cechy lidera zdrowia psychicznego, na przykład ćwiczenie aktywnego słuchania.
- Wartości lidera zdrowia psychicznego i organizacji. Dlaczego jest to ważne dla organizacji i jednostki.

Umiejętności i cechy, na które należy zwrócić uwagę podczas dnia oceny

Zalecamy kierowanie się następującymi czynnikami w procesie rekrutacji:

Szeroki zakres osób - zachęcaj do składania aplikacji reprezentujących różnorodność Twoich pracowników, z różnych poziomów stażu pracy, lokalizacji, płci i środowisk etnicznych, w szczególności:

- upewnij się, że wszyscy kandydaci/kandydatki (nie tylko ci, którzy ujawnili osobiste doświadczenia) rozumieją, na czym będzie polegać ta rola i wzięli pod uwagę własne samopoczucie, aby zdecydować, czy teraz jest dla nich odpowiedni czas,
- osoby, które potrafią zachować poufność i wykazują się umiejętnością nawiązywania dobrych relacji z innymi,
- (wewnętrznie) osoby, które mogą poświęcić wymagany czas i które mają wsparcie ze strony swojego bezpośredniego przełożonego, aby pełnić tę rolę po przeszkoleniu,
- upewnij się, że kandydat/kandydatka potrafi traktować ludzi z godnością i szacunkiem bez względu na ich kulturę, religię, wiek, rasę, orientację seksualną czy niepełnosprawność,
- upewnij się, że kandydat/kandydatka potrafi w sposób wrażliwy i odpowiedni radzić sobie z zachowaniami, które stanowią wyzwanie.

3 WYBÓR

Gdy kandydat/ka przejdzie etap rekrutacji, jego miejsce zależy od satysfakcjonujących referencji **osobistych lub zawodowych**.

Uwaga dotycząca roli wolontariusza, która jest wykonywana równoległe z codzienną pracą: pamiętaj, aby szukać satysfakcjonujących referencji **behawioralnych i umiejętności** od swojego bezpośredniego przełożonego, aby sprawdzić, czy kandydat ma odpowiednie nastawienie, relacje robocze ze współpracownikami, aby podjąć się tej roli, a także zdolność lub historię zarządzania swoim obciążeniem pracą.



numer projektu: 2021-1-PL01-KA220-VET-000034863

Wsparcie finansowe Komisji Europejskiej związane z opracowaniem niniejszej publikacji nie jest jednoznaczne z popieraniem treści w niej zawartych, które odzwierciedlają jedynie poglądy ich autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za wykorzystywanie treści zawartych w niniejszej publikacji.

mentalhealthleader.eu

Partnerzy projektu:

