



**MENTAL HEALTH  
LEADER**



Co-funded by  
the European Union

# Mental Health Leader

## Program rozwojowy

### Moduł 4

Budowanie programów wsparcia  
i profilaktyki zdrowia psychicznego

**Partnerzy:**



**GrowthCoop**  
developing people

*merseyside*  
**EXPANDING  
HORIZONS**



ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

[mentalhealthleader.eu](http://mentalhealthleader.eu)

# ZAWARTOŚĆ

<b>Wprowadzenie</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Czym jest program wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego?</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Rola i wpływ programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego w firmie</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Czynniki wspierające i zapobiegawcze</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Zrozumienie zadań związanych z programami wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego</b> .....	<b>11</b>
<b>5. Krytyczne myślenie i ewaluacja - co może zadziałać, a co nie?</b> .....	<b>13</b>
<b>6. Tworzenie programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego</b> .....	<b>15</b>
<b>7. Planowanie działań następczych i ewaluacji w celu wdrożenia potencjalnych modyfikacji</b> .....	<b>16</b>
<b>8. Podsumowanie</b> .....	<b>18</b>
<b>9. Źródła</b> .....	<b>18</b>

# MENTAL HEALTH LEADER DEVELOPMENT PROGRAMME

CREATING MENTAL HEALTH SUPPORT  
AND PREVENTION PROGRAMMES



**Moduł przedstawia ideę i rolę programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego w organizacji. Pokazuje użyteczność i sposoby wdrożenia, w tym zadania.**

**Zawiera również kroki i zadania związane z jego rozwojem programu. Jest to 4th i ostatni moduł programu rozwojowego Mental Health Leadera.**

Celem modułu jest stworzenie lub zmodyfikowanie programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego dla konkretnej firmy.

Aby pomyślnie ukończyć to zadanie (i moduł), uczestnicy muszą zrozumieć znaczenie zdrowia psychicznego, rolę programów wsparcia i profilaktyki oraz rolę Mental Health Leadera.

W związku z tym wymagane jest zapoznanie się z materiałami opracowanymi wcześniej w ramach projektu MHL i ukończenie co najmniej modułu 1.

## PYTANIA SPRAWDZAJĄCE

- ✓ I Rozumiem znaczenie dobrego/słabego zdrowia psychicznego pracowników i jego wpływ na organizację
- ✓ Rozumiem najczęstsze problemy psychiczne, takie jak lęk, depresja i stres.
- ✓ Rozumiem rolę, jaką Mental Health Leader odgrywa w organizacji.

## ĆWICZENIE 1

Omów następujące elementy roli/zadania MHL w związku z programem wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego w firmie.

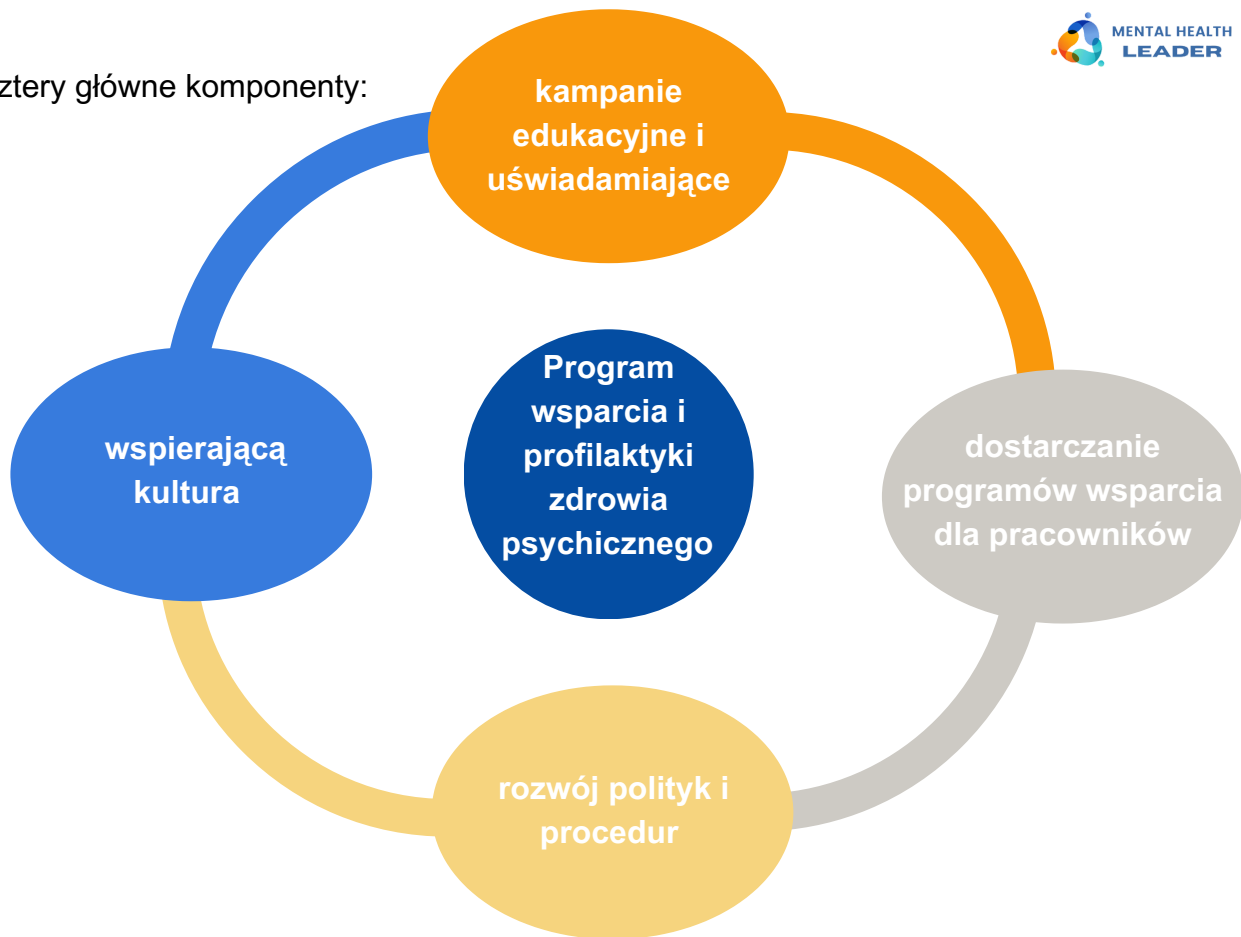
- ✓ Zrozumienie zdrowia psychicznego
- ✓ Opracowanie strategii zdrowia psychicznego
- ✓ Zapewnianie wsparcia i zasobów
- ✓ Szkolenia i edukacja
- ✓ Wspieranie kultury wspierającej
- ✓ Monitorowanie postępów i wyników

### 1 Czym jest program wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego

Badania zidentyfikowały specyficzne dla zdrowia podejścia przywódcze, które liderzy mogą wdrożyć w celu poprawy zdrowia psychicznego i stworzenia zdrowego środowiska pracy dla swoich pracowników. Te specyficzne dla zdrowia podejścia obejmują promowanie edukacji zdrowotnej i komunikacji, prowadzenie pracowników do zdrowych zachowań, pokazywanie znaczenia zdrowia psychicznego, budowanie świadomości oraz uwzględnianie zasobów prewencyjnych i interwencyjnych. (Boehm, 2016)

Skutecznym podejściem jest również wprowadzenie w firmie programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego. Jest to kompleksowy zestaw inicjatyw, polityk i działań, które firma może wdrożyć w celu wspierania zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia swoich pracowników. Programy te mają na celu zapobieganie problemom ze zdrowiem psychicznym, promowanie ogólnego dobrego samopoczucia oraz zapewnienie zasobów i wsparcia pracownikom, którzy mogą zmagać się z problemami ze zdrowiem psychicznym.

Cztery główne komponenty:



- a. Program może rozpocząć się od **kampanii edukacyjnych i uświadamiających**, które dostarczają informacji i zasobów na temat zdrowia psychicznego. Może to obejmować materiały takie jak plakaty, broszury lub zasoby internetowe, które oferują informacje na temat zdrowia psychicznego, zarządzania stresem, odporności i innych powiązanych tematów. Program może również oferować szkolenia dla pracowników i menedżerów na temat kwestii zdrowia psychicznego, w tym jak rozpoznawać oznaki niepokoju u siebie i innych, jak odpowiednio reagować i jak wspierać współpracowników, którzy mogą zmagać się z trudnościami.
- b. zapewnienie **programów wsparcia dla pracowników (EAP)**. Są to poufne usługi doradztwa i wsparcia dostępne dla pracowników, którzy doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym lub problemów osobistych. EAP mogą oferować usługi takie jak doradztwo telefoniczne, doradztwo bezpośrednie lub skierowania do usług zewnętrznych.
- c. Kolejnym ważnym elementem programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego jest **opracowanie zasad i procedur** wspierających dobre samopoczucie pracowników. Może to obejmować inicjatywy takie jak elastyczne warunki pracy, programy odnowy biologicznej, dni zdrowia psychicznego i udogodnienia dla pracowników cierpiących na choroby psychiczne.
- d. **Wspierająca kultura**, która priorytetowo traktuje dobre samopoczucie pracowników i sprzyja zdrowemu środowisku pracy. Zapewniając zasoby, edukację i wsparcie, firmy mogą pomóc w zapobieganiu problemom ze zdrowiem psychicznym i promować ogólne dobre samopoczucie, co przynosi korzyści nie tylko pracownikom, ale także całej organizacji.

## ĆWICZENIE

### Opracowanie planu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego dla zespołu

Cel: Stworzenie planu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego dla swojego zespołu w oparciu o kluczowe elementy przedstawione w tekście.

#### Instrukcje:

1. Zapoznaj się z kluczowymi elementami programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego przedstawionymi w tekście.
2. Zastanów się nad obecną sytuacją zespołu i wszelkimi wyzwaniami, przed którymi mogą stanąć w zakresie zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia.
3. Rozważ każdy element programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego i zapisz, w jaki sposób możesz go zastosować w swoim zespole.

#### Oto kilka pomysłów:

- ✓ Kampanie edukacyjne i uświadamiające: Jakich informacji i zasobów potrzebują członkowie zespołu, aby dowiedzieć się więcej na temat zdrowia psychicznego, radzenia sobie ze stresem, odporności i innych powiązanych tematów? Jak można zapewnić dostęp do tych zasobów?
- ✓ Szkolenie dla pracowników i menedżerów: Jakich umiejętności potrzebujesz ty i członkowie twojego zespołu, aby rozpoznawać oznaki niepokoju, odpowiednio reagować i wspierać się nawzajem? Jak można zapewnić możliwości rozwoju tych umiejętności?
- ✓ Programy pomocy dla pracowników: Jakie usługi wsparcia są dostępne dla twojego zespołu, jeśli doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym lub problemów osobistych? W jaki sposób można upewnić się, że są oni świadomi tych usług i wiedzą, jak uzyskać do nich dostęp?
- ✓ Zasady i procedury wspierające dobre samopoczucie pracowników: Jakie istniejące inicjatywy można wdrożyć, aby wspierać dobre samopoczucie zespołu? Na przykład, czy można ustanowić elastyczne warunki pracy, programy odnowy biologicznej, dni zdrowia psychicznego lub wprowadzić udogodnienia dla członków zespołu cierpiących na choroby psychiczne?

4. W oparciu o swoje refleksje, stwórz plan wsparcia i zapobiegania zdrowiu psychicznemu dla swojego zespołu, który obejmuje konkretne działania, które podejmiesz, aby wspierać ich zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie.

Ćwiczenie to zachęca liderów/menedżerów do zastanowienia się nad znaczeniem zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia w miejscu pracy oraz do podjęcia działań wspierających ich zespół. Tworząc plan wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego, liderzy/menedżerowie mogą stworzyć wspierającą kulturę, która priorytetowo traktuje dobre samopoczucie pracowników i sprzyja zdrowemu środowisku pracy.

2

## Rola i wpływ programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego w firmie

### REFLEKSJA

- ✓ Czy uważasz, że program wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego może poprawić samopoczucie pracowników?
- ✓ Czy kiedykolwiek widziałeś, jak program zdrowia psychicznego pozytywnie wpływa na kulturę miejsca pracy?
- ✓ Czy uważasz, że zapewnienie zasobów i wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego może zwiększyć produktywność i zaangażowanie pracowników?

Rolą programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego jest zapewnienie pracownikom zasobów, edukacji i wsparcia, których potrzebują do utrzymania dobrego zdrowia psychicznego i samopoczucia. Programy te mogą pomóc zapobiegać powstawaniu problemów ze zdrowiem psychicznym, promować wczesną interwencję dla pracowników, którzy mogą zmagać się z problemami ze zdrowiem psychicznym oraz zapewniać wsparcie i zasoby dla pracowników, którzy tego potrzebują.

Wpływ programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego może być znaczący. Zapewniając pracownikom zasoby i wsparcie potrzebne do utrzymania dobrego zdrowia psychicznego, firmy mogą czerpać korzyści ze szczęśliwszej, zdrowszej i bardziej produktywnej siły roboczej.



## **W szczególności programy wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego mogą:**

- **Poprawa morale pracowników:** Pracownicy, którzy czują się wspierani przez swojego pracodawcę i mają dostęp do zasobów i wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, prawdopodobnie będą bardziej zaangażowani i zadowoleni ze swojej pracy. Może to prowadzić do wzrostu morale i pozytywnej kultury pracy.
- **Zwiększenie produktywności:** Kiedy pracownicy zmagają się z problemami zdrowia psychicznego, może to mieć negatywny wpływ na ich produktywność. Oferując wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego i programy profilaktyczne, firmy mogą pomóc pracownikom w zarządzaniu ich zdrowiem psychicznym, zmniejszając prawdopodobieństwo absencji, obecności i stresu związanego z pracą.
- **Obniżenie kosztów opieki zdrowotnej:** Problemy ze zdrowiem psychicznym mogą być kosztowne w leczeniu, zarówno dla osób indywidualnych, jak i dla firm. Promując zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie, firmy mogą obniżyć koszty opieki zdrowotnej i poprawić wyniki finansowe.
- **Lepsza retencja i rekrutacja:** Firmy, które priorytetowo traktują zdrowie psychiczne pracowników, mają większe szanse na przyciągnięcie i zatrzymanie najlepszych talentów. Oferując wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego i programy profilaktyczne, firmy mogą wyróżnić się na rynku i stworzyć bardziej atrakcyjną kulturę pracy.

**Programy wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego odgrywają ważną rolę w promowaniu dobrego samopoczucia pracowników, ograniczaniu problemów ze zdrowiem psychicznym oraz poprawie produktywności i kultury w miejscu pracy. Wpływ tych programów może być znaczący, przynosząc korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji.**





## STUDIUM PRZYPADKU

### Program zdrowia psychicznego firmy Unilever

Unilever, międzynarodowa firma produkująca dobra konsumpcyjne, uznała potrzebę priorytetowego traktowania zdrowia psychicznego w miejscu pracy. W odpowiedzi wdrożyła kompleksowy program zdrowia psychicznego w swoich biurach w Wielkiej Brytanii.

Program rozpoczął się od kampanii edukacyjnych i uświadamiających w celu dostarczenia pracownikom informacji na temat zdrowia psychicznego i radzenia sobie ze stresem. Przeszkolono również menedżerów i liderów w zakresie rozpoznawania oznak stresu i wspierania swoich zespołów.

Ponadto wprowadzono poufny program pomocy pracownikom (EAP), który oferował doradztwo i usługi wsparcia. Firma opracowała również zasady i procedury wspierające dobre samopoczucie pracowników, takie jak elastyczna organizacja pracy, dni zdrowia psychicznego i udogodnienia dla pracowników cierpiących na choroby psychiczne.

Wpływ programu był znaczący. Unilever odnotował 20% spadek nieobecności w pracy z powodów związanych ze zdrowiem psychicznym, a pracownicy zgłaszali, że czują się bardziej wspierani i doceniani przez pracodawcę. Program pomógł również zmniejszyć piętno związane ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy, a pracownicy czuli się bardziej komfortowo rozmawiając o swoim zdrowiu psychicznym i szukając wsparcia w razie potrzeby.

**Program zdrowia psychicznego firmy Unilever wykazał, że priorytetowe traktowanie dobrego samopoczucia pracowników i tworzenie wspierającej kultury pracy może mieć pozytywny wpływ zarówno na pracowników, jak i na organizację.**

Źródło::

The Guardian. "Unilever jest liderem w dążeniu do poprawy zdrowia psychicznego pracowników dzięki programowi". 11 lutego 2018 r.

<https://www.theguardian.com/society/2018/feb/11/unilever-mental-health-brilliant-scheme>

### 3 Czynniki wspierające i zapobiegawcze

Czynniki wspierające i zapobiegawcze dla zdrowia psychicznego w miejscu pracy mogą obejmować zarówno programy edukacyjne i uświadamiające, jak i udogodnienia dla pracowników z zaburzeniami psychicznymi. Firmy, które priorytetowo traktują zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie, mogą czerpać korzyści ze szczęśliwszej, zdrowszej i bardziej produktywnej siły roboczej.

#### REFLEKSJA

- ✓ W jaki sposób Twoja firma mogłaby poprawić swoje obecne podejście do wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego?
- ✓ W jaki sposób kultura firmy może wpłynąć na powodzenie programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego?
- ✓ Jakie kroki możesz podjąć jako lider lub menedżer, aby wspierać kulturę, w której priorytetem jest dobre samopoczucie pracowników?

Actions to implement:

- Edukacja i świadomość: Firmy mogą promować wiedzę na temat zdrowia psychicznego wśród pracowników, zapewniając programy edukacyjne i uświadamiające. Może to obejmować sesje szkoleniowe, warsztaty lub seminaria na tematy takie jak zarządzanie stresem, uważność i pierwsza pomoc w zakresie zdrowia psychicznego.
- Programy pomocy dla pracowników: zapewniają poufne doradztwo i usługi wsparcia dla pracowników, którzy doświadczają problemów osobistych lub związanych z pracą. Firmy mogą oferować takie programy jako część pakietu świadczeń pracowniczych lub jako samodzielną usługę.
- Elastyczna organizacja pracy: Oferowanie elastycznej organizacji pracy, takiej jak praca zdalna, elastyczne harmonogramy lub podział pracy, może pomóc zmniejszyć stres związany z pracą i poprawić równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Może to mieć pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne i samopoczucie.
- Programy odnowy biologicznej: Firmy mogą promować dobre samopoczucie fizyczne i psychiczne poprzez inicjatywy takie jak zajęcia fitness, programy zdrowego odżywiania i kampanie uświadamiające na temat zdrowia psychicznego.
- Szkolenie menedżerów: Firmy mogą organizować szkolenia dla menedżerów, aby pomóc im identyfikować i reagować na pracowników, którzy mogą doświadczać problemów ze zdrowiem psychicznym. Może to obejmować szkolenie w zakresie prowadzenia trudnych rozmów z pracownikami i kierowania ich do usług wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego.

- Udogodnienia dla pracowników z zaburzeniami psychicznymi: Firmy mogą zapewnić rozsądne udogodnienia dla pracowników cierpiących na choroby psychiczne, takie jak elastyczne harmonogramy, zmodyfikowane obowiązki zawodowe lub ergonomiczne miejsca pracy.
- Tworzenie wspierającej kultury miejsca pracy: Firmy mogą stworzyć kulturę miejsca pracy, która priorytetowo traktuje dobre samopoczucie pracowników i wspiera zdrowie psychiczne.

## ĆWICZENIE

Zastanów się nad wymienionymi środkami w odniesieniu do Twojej firmy. Które z nich mogą mieć zastosowanie? Które z nich są konieczne?

Przygotuj krótki plan wdrożenia przynajmniej jednego z nich.

4

### Zrozumienie zadań związanych z programami wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego

Programy wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego obejmują obowiązki na wszystkich poziomach organizacji, od kierownictwa firmy po Mental Health Leadera i pracowników. Programy te wymagają ciągłej oceny i aktualizacji, aby zapewnić ich skuteczność w promowaniu zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia w miejscu pracy. Nadając priorytet zdrowiu psychicznemu i biorąc odpowiedzialność za wdrażanie tych programów, firmy mogą stworzyć pozytywną i wspierającą kulturę miejsca pracy, która przyniesie korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji.

Programy wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego odgrywają ważną rolę w promowaniu dobrego samopoczucia pracowników i zapobieganiu problemom ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy. Aby skutecznie wdrożyć te programy, konieczne jest zrozumienie związanych z nimi obowiązków.

- a. kierownictwo firmy. Firmy powinny nadawać priorytet dobremu samopoczuciu pracowników i uznawać znaczenie zdrowia psychicznego. Obejmuje to tworzenie wspierającej kultury miejsca pracy, która zachęca pracowników do priorytetowego traktowania swojego zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia.
- b. Mental Health Leader lub zespół wsparcia zdrowia psychicznego powinien być odpowiedzialny za wdrażanie i nadzorowanie programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego. Powinni oni posiadać dogłębną wiedzę na temat kwestii związanych ze zdrowiem psychicznym i być wyposażeni w zasoby i narzędzia zapewniające wsparcie i wskazówki dla pracowników.
- c. Programy wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego wymagają aktywnego udziału pracowników. Obejmuje to uczestnictwo w sesjach uświadamiających na temat zdrowia psychicznego, korzystanie z zasobów takich jak EAP oraz komunikowanie się z przełożonymi i współpracownikami na temat obaw związanych ze zdrowiem psychicznym.

## ĆWICZENIE GRUPOWE

### Scenariusze odpowiedzialności

1. Podziel uczestników na grupy 3-4 osobowe.
2. Przedstaw każdej grupie scenariusz związany ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy, który dotyczy konkretnej roli lub odpowiedzialności. Na przykład:
  - Menedżer zauważa, że pracownik wydaje się zmagać ze swoim zdrowiem psychicznym, ale nie jest pewien, jak podejść do tej sytuacji.
  - Pracownik doświadcza stresu z powodu dużego obciążenia pracą i nie jest pewien, jak sobie z nim poradzić.
  - Mental Health Leader otrzymuje informacje zwrotne, że pracownicy nie korzystają z EAP w takim stopniu, jak oczekiwano.
  - Kierownictwo firmy rozważa wdrożenie programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego, ale nie jest pewne, od czego zacząć.
3. Poproś każdą grupę o przedyskutowanie i ustalenie, jakie są obowiązki dla każdej roli w scenariuszu. Jakie działania należy podjąć? Kto powinien przejąć inicjatywę?
4. Po 10-15 minutach dyskusji w grupie, niech każda grupa przedstawi swój scenariusz i zalecane działania.

5. Ułatwienie dyskusji grupowej w celu zidentyfikowania wspólnych tematów i najlepszych praktyk radzenia sobie z tego typu sytuacjami w miejscu pracy.

## 5 Krytyczne myślenie i ewaluacja - co może zadziałać, a co nie?

Skuteczność programów wsparcia zdrowia psychicznego zależy od szeregu czynników, w tym kompleksowego podejścia, uczestnictwa pracowników, wspierającej kultury miejsca pracy, dostępności i dostosowanego wsparcia. Programy, które nie uwzględniają indywidualnych różnic, nie mają działań następczych, zasobów lub nie odnoszą się do stygmatyzacji, mogą być mniej skuteczne. Biorąc pod uwagę te czynniki, firmy mogą zwiększyć prawdopodobieństwo sukcesu w promowaniu zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia w miejscu pracy.

### Co może być efektywne:

- ✓ **Kompleksowe podejście:** programy wsparcia zdrowia psychicznego, które przyjmują kompleksowe podejście, odnoszące się do różnych aspektów zdrowia psychicznego, mają większe szanse na skuteczność. Może to obejmować programy zajmujące się zarządzaniem stresem, równowagą między życiem zawodowym a prywatnym oraz zapobieganiem problemom ze zdrowiem psychicznym.
- ✓ **Udział pracowników:** programy, które aktywnie angażują pracowników i zachęcają do uczestnictwa, takie jak programy odnowy biologicznej i kampanie na rzecz świadomości zdrowia psychicznego, mają większe szanse powodzenia. Może to pomóc zmniejszyć stygmatyzację związaną ze zdrowiem psychicznym i zachęcić pracowników do szukania wsparcia w razie potrzeby.
- ✓ **Wspierająca kultura miejsca pracy:** kultura miejsca pracy, w której priorytetem jest dobre samopoczucie pracowników i wspieranie zdrowia psychicznego, może pomóc w zwiększeniu skuteczności programów wsparcia zdrowia psychicznego. Może to obejmować inicjatywy takie jak regularne spotkania z pracownikami, uznawanie i świętowanie osiągnięć pracowników oraz promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

- ✓ **Dostępność:** programy wsparcia zdrowia psychicznego, które są łatwo dostępne dla pracowników, takie jak EAP i internetowe zasoby zdrowia psychicznego, mają większe szanse na skuteczność. Może to pomóc zmniejszyć bariery w dostępie do wsparcia i zwiększyć prawdopodobieństwo, że pracownicy będą szukać pomocy w razie potrzeby.

### Co zmniejsza efektywność

- ✗ **Podejście uniwersalne:** programy wsparcia zdrowia psychicznego, które nie uwzględniają indywidualnych różnic w potrzebach i doświadczeniach pracowników w zakresie zdrowia psychicznego, mogą nie być skuteczne. Programy dostosowane do indywidualnych potrzeb, takie jak zakwaterowanie dla pracowników z zaburzeniami psychicznymi, mogą być bardziej skuteczne.
- ✗ **Brak działań następczych:** programy wsparcia zdrowia psychicznego, które nie obejmują działań następczych lub stałego wsparcia, mogą nie być skuteczne w rozwiązywaniu problemów związanych ze zdrowiem psychicznym w perspektywie długoterminowej. Wsparcie uzupełniające może pomóc pracownikom w utrzymaniu pozytywnych zmian i zapobieganiu nawrotom.
- ✗ **Brak zasobów:** programy wsparcia zdrowia psychicznego, które nie mają odpowiednich zasobów, takich jak fundusze lub przeszkolony personel, mogą nie być skuteczne w zapewnianiu wsparcia i usług, których potrzebują pracownicy.
- ✗ **Piętno:** programy wsparcia zdrowia psychicznego, które nie odnoszą się do stygmatyzacji związanej ze zdrowiem psychicznym, mogą nie być skuteczne w zachęcaniu pracowników do szukania wsparcia. Przeciwdziałanie stygmatyzacji poprzez inicjatywy edukacyjne i uświadamiające może pomóc zwiększyć skuteczność programów wsparcia zdrowia psychicznego.

## CZAS NA REFLEKSJĘ

Pomyśl o swojej firmie i zidentyfikuj główne bariery, które mogą utrudnić lub utrudnić wdrożenie programu wsparcia MHL. Gdy to zrobisz, pomyśl o rozwiązaniach!





## 6 Tworzenie programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego

Stworzenie programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego w firmach wymaga kompleksowego podejścia, które obejmuje ocenę potrzeb pracowników, opracowanie polityki zdrowia psychicznego, zapewnienie szkoleń i zasobów, promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wspieranie wspierającej kultury miejsca pracy oraz regularną ocenę i aktualizację programu. Podejmując te kroki, firmy mogą promować dobre samopoczucie pracowników, zapobiegać problemom ze zdrowiem psychicznym i tworzyć pozytywną i wspierającą kulturę miejsca pracy.

### ĆWICZENIE

#### Zaprojektuj program wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego dla swojej organizacji

##### Instrukcje:

1. Zaczynij od burzy mózgów. Stwórz mapę myśli, aby zidentyfikować kluczowe elementy kompleksowego programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego.
2. Omów przedstawiony pomysł i zidentyfikuj kluczowe elementy, które powinny zostać uwzględnione w programie wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego.
3. Teraz niech przydzielą role i obowiązki związane z opracowywaniem i wdrażaniem programu, upewniając się, że wszyscy rozumieją role, zwłaszcza swoje własne.
4. Omów harmonogram opracowywania i wdrażania programu oraz ustal konkretne terminy dla każdego etapu procesu.
5. Na koniec należy omówić proces oceny i określić, w jaki sposób skuteczność programu będzie mierzona i monitorowana.

##### Pytania do dyskusji:

- Jakie są kluczowe elementy kompleksowego programu wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego?
- Jakie wyzwania możemy napotkać podczas opracowywania i wdrażania programu?
- Jak możemy zapewnić, że wszyscy pracownicy są świadomi programu i wiedzą, jak uzyskać dostęp do dostępnych zasobów i wsparcia?
- Jakie kroki możemy podjąć w celu oceny i monitorowania skuteczności programu?
- Jak możemy zapewnić, że program pozostanie odpowiedni i skuteczny w czasie?



**Uwaga:**

Ćwiczenie można zmodyfikować, aby dopasować je do konkretnych potrzeb i celów organizacji. Ponieważ ćwiczenie obejmuje wszystkie tematy tego modułu, można je również wdrożyć na zakończenie szkolenia obejmującego cztery moduły.



## **7 Planowanie działań następczych i ewaluacji w celu wdrożenia potencjalnych modyfikacji**

Działania następcze i ewaluacja są kluczowymi elementami wdrażania programów zdrowia psychicznego w firmie. Dlatego ważne jest, aby ten krok został uwzględniony podczas projektowania i inicjowania programu. Biorąc pod uwagę główne punkty, firma może stworzyć solidny proces oceny i działań następczych, który pozwoli na ciągłe doskonalenie i udoskonalanie programu zdrowia psychicznego. Proces ten może pomóc zapewnić, że program pozostanie skuteczny w zaspokajaniu potrzeb pracowników i promowaniu pozytywnych wyników w zakresie zdrowia psychicznego.

## Zagadnienia do rozważenia:

- Ustalenie jasnych celów i zadań: organizacja powinna mieć jasne cele i zadania dla programu zdrowia psychicznego, które są mierzalne i osiągalne. Cele te powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone w czasie (SMART).
- Zdefiniowanie środków oceny: organizacja powinna zdefiniować środki ewaluacji w celu oceny skuteczności programu zdrowia psychicznego. Środki te powinny obejmować zarówno dane jakościowe, jak i ilościowe, takie jak ankiety, wywiady i statystyki użytkowania.
- Ustalenie harmonogramu: organizacja powinna ustalić harmonogram procesu ewaluacji. Harmonogram ten powinien obejmować gromadzenie danych, analizę danych i raportowanie wyników.
- Przypisanie odpowiedzialności: organizacja powinna przypisać odpowiedzialność za proces ewaluacji konkretnej osobie lub zespołowi. Ta osoba lub zespół powinny być odpowiedzialne za gromadzenie i analizowanie danych oraz raportowanie wyników kierownictwu wyższego szczebla.
- Przeprowadzenie oceny: organizacja powinna przeprowadzić proces ewaluacji, zbierając dane od pracowników, analizując je i raportując wyniki kierownictwu wyższego szczebla.
- Wprowadzanie modyfikacji: na podstawie wyników ewaluacji organizacja powinna zidentyfikować potencjalne modyfikacje programu zdrowia psychicznego i wprowadzić zmiany w razie potrzeby. Może to obejmować dostosowanie celów programu, dodanie nowych komponentów do programu lub poprawę dostarczania istniejących komponentów.
- Ciągły przegląd i aktualizacja: organizacja powinna stale przeglądać i aktualizować program zdrowia psychicznego, uwzględniając nowe badania, informacje zwrotne od pracowników i najlepsze praktyki w tej dziedzinie.

## 8 Podsumowanie

Podsumowując, tworzenie i wdrażanie programów wsparcia i profilaktyki zdrowia psychicznego w firmach jest kluczowym krokiem w kierunku promowania dobrego samopoczucia pracowników i zapobiegania problemom ze zdrowiem psychicznym. Oceniając potrzeby pracowników, opracowując politykę zdrowia psychicznego, zapewniając szkolenia i zasoby, promując równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, wspierając wspierającą kulturę miejsca pracy oraz regularnie oceniając i aktualizując program, firmy mogą stworzyć pozytywną i wspierającą kulturę miejsca pracy, która przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji. Dla liderów i menedżerów ważne jest, aby nadać priorytet zdrowiu psychicznemu pracowników i podjąć działania w kierunku stworzenia kultury miejsca pracy, która wspiera i promuje zdrowie psychiczne. Pamiętaj, że podejmując te kroki, możesz stworzyć zdrowsze i bardziej produktywne środowisko pracy dla wszystkich.

## 9 Źródła

Stephan A. Boehm, Miriam K. Baumgärtner & Lars M. Kreissner, (2016) The Relationship Between Leadership and Health: A Comparison of General and Health-Focused Leadership Approaches

Mental Health in the Workplace: A Handbook for Organizations and Managers. World Health Organization, 2020.

European Agency for Safety and Health at Work. (2018). Mental health in the workplace - A priority for the EU-OSHA. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress/mental-health-workplace-priority-eu-osh>

World Health Organization Europe. (2018). Mental health in the workplace. Retrieved from [https://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0008/384159/mental-health-in-the-workplace-eng.pdf](https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/384159/mental-health-in-the-workplace-eng.pdf)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2014). Workplace strategies for mental health. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/workplace-strategies-for-mental-health>

European Commission. (2020). Joint research centre. Institute for Health and Consumer Protection. Mental health in the workplace. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/mental-health-workplace>

European Network for Workplace Health Promotion. (2019). Mental health promotion in the workplace. Retrieved from [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Position\\_Papers/ENWHP\\_Position\\_Paper\\_No\\_7\\_Mental\\_Health\\_Promotion\\_in\\_the\\_Workplace.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Position_Papers/ENWHP_Position_Paper_No_7_Mental_Health_Promotion_in_the_Workplace.pdf)



## MENTAL HEALTH LEADER



Co-funded by  
the European Union

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

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

## Partnerzy

*merseyside*  
**EXPANDING  
HORIZONS**

 Diversity Hub

  
GrowthCoop  
developing people

 ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

[mentalhealthleader.eu](http://mentalhealthleader.eu)