



Malo statistike za uvod

Številne države Evropske unije se soočajo z naraščajočim izostajanjem z dela zaradi stresa, povezanega z delom, in težav v duševnem zdravju. V Sloveniji so po odstotku izgubljenih koledarskih dni duševne in vedenjske motnje na četrtem mestu, med vzroki za skrajšan delovnik pa na drugem. Raziskave kažejo, da naj bi depresija postala najpogostejši razlog za odsotnost z delovnega mesta v Evropi. Duševno zdravje zaposlenih je torej vedno večji izziv za delodajalce, nenazadnje tudi zato, ker predstavljajo duševne motnje veliko finančno breme (povzeto po <http://www.zdravi-in-uspesni.si/>).

BISTVENA PRIPOROČILA ZA BOLJŠE DUŠEVNO ZDRAVJE ZAPOSLENIH

1. Oblikujte zdravo delovno okolje

Pri razvoju duševne motnje ne gre zanemariti vpliva okolja, ki igra pri tem pomembno vlogo. Pomembno je, da kot delodajalec ne pričakujete od svojih zaposlenih, da bodo delali »60 ur na teden« ali da se bodo odzvali na vsa elektronska sporočila izven delovnega časa. To je le nekaj situacij, ki vplivajo na to, kakšna je sposobnost delovne organizacije, da ustvari okolje, ki zaposlene ščiti pred stresom, povezanim z delom. Glede na to, da v službi preživimo 1/3 svojega dneva, je izrednega pomena, da se kot delodajalec zavedate, da je naloga delodajalca tudi promocija zdravega načina življenja.

Nekaj predlogov za prijazno delovno okolje: dovolite skupni zajtrk na delovnem mestu, za zaposlene organizirajte delavnice na temo obvladovanja stresa, povežite se s strokovnjaki, ki izvajajo vadbo čuječnosti in jo ponudite zaposlenim, zaposlenim omogočite brezplačni tečaj joge itd.

2. Pomagajte zaposlenim, da prepoznajo tveganja za razvoj duševne motnje

Približno ena od štirih odraslih oseb izkusi duševno motnjo, ki jo psihiatrična stroka lahko diagnosticira, kljub temu pa večina oseb trpi v tišini. Nekateri duševne motnje ne prepoznajo oz. jo povezujejo s staranjem ali s predvidevanji, da so simptomi običajni del stresa, ki ga doživljajo. Pomoč zaposlenim, da prepoznajo dejavnike tveganja in simptome duševne motnje, je eden od najpreprostejših načinov, pa vendarle najučinkovitejši način pomoči s strani delodajalca.

Obstaja več načinov, s katerim lahko kot delodajalec omogočite, da zaposleni pridejo do prve ocene njihovega duševnega stanja. Lahko povabite zunanje strokovnjake, ki za zaposlene naredijo brezplačno oceno duševnega zdravja. Zaposlenim se tako ponudi reševanje vprašalnikov, ki sprašujejo po njihovih navadah in simptomih. V kolikor se v oceni ugotovi visoko tveganje za duševno motnjo, se jim lahko predlaga bolj poglobljena ocena stanja. Na spletu obstajajo tudi prosto dostopni vprašalniki, k reševanju katerih jih lahko kot delodajalec spodbudite. Takšni vprašalniki so popolnoma anonimni, s takojšnjo povratno informacijo o duševnem stanju posameznika in hkrati z nasvetom, kje si lahko posameznik poišče pomoč.

3. Nudite podporo zaposlenim, ki se soočajo z duševno motnjo

Duševna motnja je obvladljiva, v kolikor se posameznik zdravi. Zato je izrednega pomena, da zaposlenim nudite podporo v njihovih prizadevanjih obvladovanja duševne motnje. Kot delodajalec lahko dovolite, da posameznik hodi na terapije med delovnim časom. Lahko sprejmete politiko, s katero spodbujate dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu ter podpirate zdravljenje duševne motnje. Medtem ko večina delodajalcev razume in sočustvuje s srčnimi boleznimi, se velikokrat posameznikom, ki imajo težave v duševnem zdravju, nudi premalo pozornosti oz. se njihovo počutje večkrat zanika oz. namerno spregleda. Na žalost takšno vedenje velikokrat še bolj okrepi stigmo oseb s težavami v duševnem zdravju. Z izobraževanjem vodij o tem, kako se soočiti z duševno motnjo na delovnem mestu, lahko delodajalec pomaga pri tem, da se bodo zaposleni čutili varne spregovoriti o svojih skrbih. Na tak način pa obstaja večja možnost, da bodo prišli do pomoči, ki jo potrebujejo pravočasno, in ne bo prišlo do potrebe po daljših obdobjih zdravljenja.

10 KRATKIH NASVETOV ZA DELODAJALCE:

1. Omogočite svojim zaposlenim aktivni odmor.
2. Dobro spoznajste svoje zaposlene.
3. Prepoznajte znake stresa in preobremenitve pri svojih zaposlenih.
4. Pogovarjajte se s svojimi zaposlenimi in jih vprašajte za mnenje.
5. Omogočajte svojim zaposlenim možnost izobraževanja.
6. Poskrbite, da je delovna klima prijazna.
7. Vzdržujte ravnovesje med delom in zasebnostjo.
8. Zaznajte morebitne stresne dejavnike v organizaciji dela in jih zmanjšajte.
9. Povejte svojim zaposlenim, da so pomemben člen v podjetju/organizaciji.
10. Organizirajte dneve, namenjene promociji (duševnega) zdravja.

Nekaj uporabne literature:

Duševno zdravje na delovnem mestu, elektronski vir, 2015; dostopno na:

http://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/dz_na_delovnem_mestu.pdf,
prevzeto dne 26. 9. 2017;

Skrb za duševno zdravje zaposlenih, elektronski vir, 2015; dostopno na:

http://www.gzdbk.si/media/pdf/projekti/2_newsletter.pdf, prevzeto dne 26. 9. 2017;

spletni vir *Čili za delo*, dostopno na: <http://www.cilizadelo.si/promocija-dusevnega-zdravja-na-delovnem-mestu-16-01-2014.html>, prevzeto dne 26. 9. 2017;

spletni vir *Brezpredsodkov.si*, dostopno na: <http://www.brezpredsodkov.si/>, prevzeto dne 26. 9. 2017;

spletni vir *10 priporočil za duševno zdravje v obliki plakatov*, dostopno na: <http://app-zdm.si/2016/09/08/10-priporocil-za-dusevno-zdravje-v-obliki-plakatov/>, prevzeto dne 26. 9. 2017;

spletni vir *Zdravi in uspešni*, dostopno na: <http://www.zdravi-in-uspesni.si/>, prevzeto dne 26. 9. 2017;

Švab Vesna, Duševna bolezen in stigma, Ljubljana 2009, str. 45–48.

Ponujamo vam tudi možnost priprave in izvedbe izobraževanja na temo duševnega zdravja za zaposlene. V primeru interesa se obrnite na ŠENT – Slovensko združenje za duševno zdravje. Kontakt: Barbara Dolničar Teul, tel: 01 230 78 32 ali e-naslov: barbara.dolnicar@sent.si.ⁱ

ⁱ Ob 10. oktobru, svetovnem dnevu duševnega zdravja, pripravil ŠENT – Slovensko združenje za duševno zdravje, www.sent.si.