

Kako skrbite za duševno zdravje zaposlenih?

V slovenskih podjetjih manjka celovitih in sistematično zasnovanih ukrepov za ohranjanje in krepitev duševnega zdravja zaposlenih.

Lidija Majcen

V okviru projekta »Celovita psihosocialna podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile (NAPREJ) – Zdravo in aktivno v prihodnost!« je bila izvedena analiza stanja na področju duševnega zdravja zaposlenih in obvladovanja psihosocialnih dejavnikov tveganja (v nadaljevanju PSDT). Rezultati so pokazali, da gre za aktualno tematiko, ki pa bi ji bilo treba nameniti še več pozornosti.

Duševne težave med zaposlenimi vse pogostejše

Med 1 in 5 oziroma med 1 in 6 zaposlenih se sooča s težavami v duševnem zdravju (European Communities, 2008), kar kaže na potrebo po tem, da podjetja v delovnem okolju prepoznajo dejavnike tveganja za razvoj težav v duševnem zdravju ter posameznikom omogočijo pravočasno strokovno pomoč. Težave v duševnem zdravju namreč negativno vplivajo na posameznikovo počutje in delovno storilnost ter so povezane z večjim številom bolniških odsotnosti.

Med najpogostejšimi ukrepi so izobraževanja

Pregled domačih in tujih dobrih praks s področja duševnega zdravja zaposlenih in obvladovanja PSDT je pokazal, da obe področji tuja in slovenska podjetja največkrat naslavljajo preko izobraževanj za zaposlene s področja stresa, medosebnih odnosov in komunikacije in izobraževanj za vodstvene kadre o ukrepanju v primeru duševnih težav zaposlenih. Med tujimi dobrimi praksami so pogoste nacionalne kampanje, namenjene osveščanju delodajalcev o duševnem zdravju zaposlenih ter opolnomočenju za izvajanje promocije duševnega zdravja na delovnem mestu ob podpori praktičnih orodij.

Pogosto se pojavlja tudi ukrep svetovanj za zaposlene, ki jih tuja podjetja običajno nudijo v okviru standardiziranega programa Employee Assistance Program (Program podpore zaposlenim), slovenska

podjetja pa ukrep izvajajo vsako po svoje - nekateri zaposlenim nudijo svetovanja v podjetju, drugi pri zunanjih strokovnjakih, svetovanja so zaposlenim na voljo vse dni v letu ali le v omejenem času.



Foto: Depositphotos

Podjetja morajo prepoznati dejavnike tveganja za razvoj težav v duševnem zdravju.

V slovenskih podjetjih potreba po bolj sistematičnem pristopu

Slovenska podjetja ne zaostajajo veliko za tujimi, saj so si ukrepi podobni, a večina pregledanih dobrih praks se izvaja v večjih slovenskih podjetjih, ki imajo pogosto na voljo več virov (finančnih, kadrovskih ipd.) kot manjša, zato lahko zakonsko določene ukrepe na področju zdravja zaposlenih nadgradijo. A tudi med dobrimi praksami v večjih slovenskih podjetjih je v primerjavi s tujimi moč opaziti, da ukrepi med seboj pogosto niso povezani, so omejeni le na določeno področje, le posredno obravnavajo duševno zdravje ipd. Naraščajoče število zaposlenih s težavami v duševnem zdravju kaže na potrebo po osveščanju in opolnomočenju delodajalcev (predvsem iz mikro, malih in srednje velikih podjetij) na področju ohranjanja in krepitev duševnega zdravja ter bolj celostno in sistematično zasnovanih ukrepov, kakršen bo Program PSDT, razvit v okviru projekta NAPREJ (www.naprej.eu). ^{gg}

Ukrepi v slovenskih podjetjih pogosto niso povezani med seboj in so omejeni le na določeno področje.



Operacijo NAPREJ sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.