

Цикл вебінарів
робочої групи ESOSH з керування
ментальним здоров'ям на роботі

Вебінар №1 Культура ментального здоров'я. Які вигоди для керівників

Дмитро Григоренко
27.02.2024



Моя доповідь сьогодні

- Вплив ментального здоров'я на загальну динаміку робочого процесу
- Стратегії лідерів для сприяння ментальному благополуччю
- Приклади успішної реалізації ініціатив в галузі ментального здоров'я



Вплив ментального здоров'я на загальну динаміку робочого процесу

Всесвітня організація здоров'я:

- **Гідні умови праці** - це робота що сприяє доброму ментальному здоров'ю.
- Погане робоче середовище - де є дискримінація та нерівність, надмірне навантаження, низький рівень контролю та невпевненість у місці роботи - створює загрозу для ментального здоров'я працівників.
- Орієнтовно 15% осіб працездатного віку станом на 2019 рік мали розлади психіки.
- По всьому світу щорічно втрачається приблизно 12 мільярдів робочих днів через депресію та тривогу, що призводить до втрати продуктивності у розмірі 1 трильйон доларів США на рік.
- Робота може захищати ментальне здоров'я, для цього існують ефективні заходи запобігання ризикам



Гідна праця згідно позиції Всесвітньої організації здоров'я

Гідна праця підтримує ментальне здоров'я працівників, забезпечуючи:

- засоби існування;
- відчуття впевненості, смислу життя, задоволення від досягнень;
- можливість створювати позитивні взаємовідносини з людьми та бути залученим у спільноту;
- платформу для структурованих рутин, серед багатьох інших переваг.

Безпечні та здорові умови праці — це не лише фундаментальне право, але й **умови для мінімізації напруги та конфліктів на роботі, для збереження персоналу, підвищення продуктивності та ефективності роботи.** Й, навпаки, відсутність ефективних структур та підтримки на роботі, особливо для людей з ментальними розладами, може впливати на здатність людини насолоджуватися своєю роботою та виконувати її добре; це може підривати бажання людей ходити на роботу та взагалі може перешкоджати бажанню влаштовуватися на роботу.



Відношення до ментального здоров'я в організаціях Великобританії

Згідно звіту CIPD в квітні 2022 після анкетування 804 спеціалістів функції HR у Великобританії:

- **51% організацій** мають стратегічний підхід до управління питаннями ментального здоров'я (фокус на попередження, довгострокова програма і т.п.)
- **70% керівників вищої ланки** мають ментальне здоров'я в своїй програмі пріоритетів в роботі
- **61% лінійних керівників** вважають важливими програми для забезпечення благополуччя на роботі
- **60% працівників** вважають наявність програм ментального здоров'я суттєвою перевагою



CIPD Survey report "HEALTH AND WELLBEING AT WORK 2022":

https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/news/ahealth-wellbeing-work-report-2022_tcm18-108440.pdf

Складові елементи системи керування ментальним здоров'ям на роботі

1. Усунення потенційних факторів стресу через аналіз та покращення робочого середовища

2. Пропагування свідомого відношення персоналу до ментального здоров'я

3. Підтримка працівників, які зіштовхнулися з проблемами з ментальним здоров'ям



Ризики для ментального здоров'я, на які керівник має безпосередній вплив

- Надлишковий тиск, нереалістичні цілі
- Неефективне використання знань, навичок та експертизи працівників
- Відсутність визнання за досягнення
- Відсутність підтримки коли виникають труднощі
- Понаднормова робота
- Конфлікти, дискримінація, булінг
- Робота в ізоляції
- Відсутність професійного та кар'єрного розвитку
- Недостатня інформованість про зміни



Інструменти керівників

- Регулярні розмови про потреби та виклики у сфері ментального здоров'я.
- Навчання та тренування (управління стресом, розвиток емоційного інтелекту, резильєнтності, тощо).
- Створення підтримуючого середовища (відкрите спілкування, підтримка та взаємодопомога серед колег.)
- Психологічна підтримка (доступ до психологічних консультацій або програм підтримки для співробітників, які потребують додаткової допомоги.
- Політика збалансованого навантаження (встановлення чітких очікувань та розподілу завдань для уникнення перевантаження та стресу на робочому місці.)
- Святкування досягнень (визнання та відзначення успіхів та досягнень співробітників для підтримки позитивного психологічного клімату в організації.)

How to tackle work-related stress
A guide for employers on making the Management Standards work

Introduction
Going to work is generally good for us, but only if our health, safety and welfare are protected. Preventing ill health because of work-related stress is part of creating a good working environment for your employees.

What is stress and why do we need to tackle it?
People get confused about the difference between pressure and stress. We all experience pressure regularly – it can motivate us to perform at our best. It is when we experience too much pressure and feel unable to cope that stress can result.

The Health and Safety Executive (HSE) estimates the costs to society of work-related stress at over £10 billion a year. This is a web-friendly version of leaflet HSG430, published 10/09.

Talking Toolkit
Preventing work-related stress

PREVENT STRESS AT WORK TO SUPPORT GOOD MENTAL HEALTH

REACH OUT
Start a conversation – the first step towards preventing work-related stress and supporting good mental health.

RECOGNISE
The signs of stress in individuals and teams. There are six main areas that may cause issues if not managed well.

SIX AREAS TO CONSIDER:
• Demands
• Control
• Support
• Relationships
• Role
• Change

RESPOND
Action points and solutions should be agreed together between employers and workers.

REFLECT
Monitor and review the actions you've taken, or not taken in some cases.

MAKE IT ROUTINE
Ask how people are and check-in on mental health and stress. Together, we can make talking about how people are feeling, normal.

No matter where you work, employers have a legal duty to identify risks and agree ways to prevent work-related stress and support good mental health.

For practical advice and ideas, see www.workrightcampaign.gov.uk

WORKING MINDS
MAKE IT ROUTINE

Scan for further advice

Приклад успішної реалізації ініціатив в галузі ментального здоров'я

Інструменти системи керування ментальним здоров'ям в Амазон:

- Навчання персоналу та керівників
- Постійне інформування, комунікаційні кампанії, тощо
- Зрозумілі й добре комуніковані “правила гри”, чіткий порядок дій у разі порушень цих правил
- Система аналізу середовища та поведінки лідерів
- Програми психологічної допомоги працівникам (онлайн додаток з Wellbeing, безкоштовні консультації професійних лікарів/психологів тощо)
- Створення спільноти (ментори, соціальні групи, кампанії)
- Волонтерська робота



Дякую за увагу!

Більше корисної інформації від робочої групи ESOSH з керування ментальним здоров'ям на роботі можна знайти на нашій сторінці в Facebook:

