

POVZETEK 2. IZOBRAŽEVANJA

Ohranjanje in krepitev duševnega zdravja na delovnem mestu

1. Vsaka psihična stiska še ne pomeni duševne motnje, vendar je lahko psihična stiska, ki je ne uspemo pravočasno premagati sprožilec duševne motnje.
2. Na posameznikovo duševno zdravje lahko vplivajo biološki, individualni, družinski in družbeni ter ekonomski in okoljski dejavniki.
3. Dejavniki lahko na naše duševno zdravje vplivajo pozitivno (varovalni dejavniki) ali negativno (dejavniki tveganja).
4. Pomembnejši dejavniki tveganja so hiter način življenja, velika pričakovanja do posameznika, socialno-ekonomske neenakosti idr.
5. Še vedno obstaja stigma na področju duševnega zdravja, ki negativno prispeva k temu, da si osebe s težavami v duševnem zdravju ne poiščejo pravočasno ustrezne pomoči.
6. Pojmovanje duševnega zdravja ni črno-belo, marveč se giblje na kontinuumu.
7. Delovno mesto pomembno vpliva na posameznika preko psihosocialnih dejavnikov tveganja.
8. Pogosti dejavniki delovnega okolja, ki pozitivno vplivajo na naše duševno zdravje so: občutek, da je naše delo cenjeno, koristnosti na delu, možnost soodločanja idr.
9. Pogosti dejavniki delovnega okolja, ki negativno vplivajo na naše duševno zdravje so: težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu, negotovost zaposlitve, neustrezen način vodenja in komuniciranja idr.
10. Najpogostejše zdravstvene težave zaposlenih v povezavi z delom so stres, tesnoba (anksioznost) in depresija.
11. Slabo duševno zdravje se kaže tako na ravni posameznika (slabo telesno zdravje, slabi medosebni odnosi, duševne motnje...) kot na ravni delovne organizacije (večje število bolniških odsotnosti, manjša produktivnost pri delu ...)
12. Promocija duševnega zdravja na delovnem mestu vključuje vse ukrepe, ki prispevajo k ohranjanju in krepitevi dobrega duševnega zdravja zaposlenih.
13. Promocija duševnega zdravja na delovnem mestu mora vključevati dva pomembna vidika: upravljanje tveganj ter promocijo zdravja.
14. Naložba v duševno zdravje zaposlenih se tudi finančno obrestuje delodajalcu.
15. Dobre prakse podjetij na področju promocije (duševnega) zdravja so pokazale, da se v večji meri ukvarjajo z načrtovanjem in informiranjem vseh zaposlenih o namenu, ciljih, koristih in aktivnostih programa, in manjši del časa namenijo dejanski vpeljavi programa v podjetje.