

Hvað geta atvinnurekendur gert til að efla geðheilsu og hindra streitu?

Hægt er að grípa til margvíslegra ráðstafana til að efla geðheilsu, koma í veg fyrir streitu og létta lund starfsmanna. Langtímaáhrif nást aðeins með víðtækri heilsuefningu. Samtvinna þarf og samhæfa margs konar ráðleggingar, bæði gagnvart einstaklingum og fyrirtækinu í heild, til að viðhalda geðheilsu starfsmanna. Það ræðst af þörfum og aðstæðum innan hvers fyrirtækis hvert eftirtalinna ráða er hægt að nýta, ein sér eða með öðrum.

Það er ekki nóg að breyta hegðun einstakra starfsmanna eingöngu. Fyrirtækið þarf að beina sjónum að innra skipulagi til að komast fyrir streituvaldinn í vinnuumhverfinu sem hefur áhrif á vinnuskipulagið, vinnuánægju, hvatningu, og framleiðni.

Vinna þarf að forvörnum á eftirfarandi stigum sem öll eru mikilvæg:

- Byggja upp heilsusamlegt, hvetjandi og styðjandi vinnuumhverfi með góðu vinnuskipulagi.
- Greina áhættuþætti í vinnuumhverfinu sem geta leitt til streitu og árekstra. Greina hverjir eru í sérstakri áhættu og nota viðeigandi aðferðir til forvarna.
- Veita þeim stuðning sem finna fyrir andlegum einkennum eða glíma við einstaklingsbundin vandamál þannig að þeir haldist á vinnumarkaði og/eða komi aftur til vinnu eftir veikindi eða slys.

Á vinnustað er hægt að huga að geðheilsu starfsmann á marga vegu svo sem með því að:

- Leggja áherslu á jákvæð og uppbyggileg samskipti. Stuðla að aukinni virðingu og umburðalyndi.
- Draga úr hættu á streitu og álagi með því að huga að jafnvægi milli krafna á vinnustaðnum.
- Auka fjölbreytni í störfum og gera áhættumat á þeim ekki síst með tilliti til andlegra og félagslegra þátta.
- Þjálfva stjórnendur í að sýna góða forystuhæfileika með því að efla stjórnendafræðslu og hvetja stjórnendur til að sýna gott fordæmi.
- Draga úr óvissu meðal starfsmanna með markvissri og ábyrgri upplýsingagjöf og skýrum vinnuferlum.
- Aðstoða starfsmennina við að takast á við vinnutengda streitu með fræðslu, úrræðum og forvarnarstarfi.
- Vinna gegn því að starfsmenn misnoti áfengi eða önnur vímuefni.
- Veita milligöngu á vinnustaðnum um að starfsmönnum, sem eiga við andlega erfiðleika að glíma, sé veitt viðeigandi ráðgjöf.
- Gefa starfsmönnum visst sjálfræði í að skipuleggja eigin vinnu.
- Hafa starfsmenn með í ráðum við ákvarðanir og stefnumótun.
- Að innan fyrirtækisins ríki andrúmsloft viðurkenningar og trausts.
- Vinna í því að hafa boðskipti skýr og hrósa þegar við á.
- Hvetja starfsmenn til starfsþróunar.
- Hvetja til félagsstarfs og ýta undir félagsandann.

Í upphafi er mikilvægt að meta aðstæður og þarfir hvers fyrirtækis. Ef geðrækt og streitustjórnun á að takast vel er nauðsynlegt að allur undirbúningur sé góður og fari fram í samráði við starfsmenn. Greina þarf hvað raunverulega þarf að gera, setja þarf niður skýr markmið og meta þau og endurskoða reglulega.

Að setja stefnu í fyrirtækjum varðandi geðheilsu/veikindi

Með því að setja sér stefnu í geðrækt bætir fyrirtæki orðspor sitt. Þetta getur bætt ímynd fyrirtækisins meðal starfsmanna og það getur bætt möguleika á að ná árangri í samningum. Það getur einnig haft áhrif á þann veg að viðskiptavinir álíti að fyrirtækið sýni samfélagslega ábyrgð. Gott orðspor fyrirtækis helst í hendur við heilsusamlegan og örvasandi vinnustað þar sem frekari þjálfun starfsmanna er hluti af þekkingarþróun fyrirtækisins. Síðast en ekki síst þarf að huga að lögum og reglum og ættu öll fyrirtæki að fara eftir vinnuverndarlögunum, Lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (1980).