PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2916 di lunedì 13 agosto 2012

Factsheet 102: la promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro

La depressione diverrà la principale causa di congedo per malattia in Europa: è necessaria un'attenta promozione della salute mentale negli ambienti di lavoro. I fattori per migliorare il benessere mentale e gli approcci per promuoverlo nelle aziende.

Bilbao, 13 Ago ? È stato stimato che la **depressione**, sicuramente favorita anche dall'andamento della crisi economica e delle conseguenze sul mondo del lavoro, **diverrà ben presto la principale causa di congedo per malattia in Europa**. E la depressione e tutti i problemi correlati ad una salute mentale compromessa, possono produrre diversi effetti negativi sulle imprese europee: aumento del fenomeno dell'assenteismo, livelli ridotti di prestazione da parte dei dipendenti e minore produttività, ridotta motivazione ed elevato ricambio di personale.

Questi alcuni dei dati che l'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro (EU-OSHA) raccoglie in una relazione sulle buone pratiche nel campo della **promozione della salute mentale** sui luoghi di lavoro, dal titolo " **Mental health promotion in the workplace ? A good practice report**".
Una sintesi della relazione è contenuta in una recente scheda informativa dal titolo " **Factsheet 102: promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro. Sintesi di un rapporto sulle buone pratiche**".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS21] ?#>

È necessario evidenziare che la **promozione della salute mentale** (Mental Health Promotion ? MHP) comprende tutte quelle azioni che contribuiscono alla buona salute mentale.
Dove la "**salute mentale**" - secondo la definizione dell'Organizzazione mondiale della sanità ? è *uno stato di benessere* nel quale un individuo:
-è in grado di sfruttare le sue capacità;
-è in grado di far fronte al normale stress quotidiano;
-riesce a svolgere la propria attività lavorativa in maniera produttiva;
-è in grado di fornire un contributo alla propria comunità.

La scheda sottolinea che nelle aziende "la promozione della salute mentale, per essere pienamente efficace, deve prevedere una combinazione di gestione del rischio e di promozione della salute".
Questi, inoltre, sono i **fattori che mantengono e migliorano il benessere mentale nei luoghi di lavoro**:
- "supporto sociale;
- una sensazione di integrazione e un lavoro significativo;
- trovare un senso nel proprio lavoro;
- essere in grado di decidere in merito a un'azione da compiere nel corso del lavoro;
- essere in grado di organizzare il lavoro in base al proprio ritmo personale".

Oggi è necessario **investire nella promozione della salute mentale** in quanto "il fenomeno dell'assenteismo e le richieste di indennità di disoccupazione e di invalidità a lungo termine a causa dello stress da lavoro e di problemi di salute mentale sono in continuo aumento in numerosi Stati membri dell'UE". Per non parlare, come già anticipato, della stima della **depressione** come principale causa di congedo per malattia in Europa.

Se i datori di lavoro europei "sono obbligati per legge a gestire tutti i tipi di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi i rischi per la salute mentale", investire nella salute mentale e nel benessere comporta numerosi vantaggi per le organizzazioni. Ad esempio migliori prestazioni, maggiore produttività e una valorizzazione della reputazione dell'azienda.

Una serie di fattori (occupazionali, sociali, familiari, personali ecc.) possono contribuire alla salute mentale e lo stesso ambiente di lavoro e "il modo attraverso cui il lavoro viene organizzato e gestito possono avere delle conseguenze sulla salute mentale". Ad esempio attraverso "un accresciuto senso di integrazione sociale, di stato e di identità e attraverso la garanzia di una struttura temporale".
Ma non si può certo dimenticare sul posto di lavoro molti fattori di rischio psicosociale possono invece determinare un aumento del rischio di ansia, depressione ed esaurimento.

La scheda riporta un elenco di possibili **approcci per attuare specifiche misure di promozione della salute mentale dei lavoratori**:
- " 'ambiti sanitari' volti ad individuare e discutere le problematiche in questione e a ricercare soluzioni basate sulla partecipazione dei dipendenti;
- disporre politiche in materia di salute mentale e di questioni a essa correlate, quali violenza e molestie sul lavoro, oppure integrare le tematiche relative alla salute mentale nella politica generale di SSL all'interno dell'azienda;
- fornire formazione ai dirigenti affinché possano riconoscere i sintomi dello stress nei dipendenti e siano in grado di trovare buone soluzioni volte a ridurlo;
- condurre un'indagine fra i membri del personale, utilizzando questionari anonimi, per identificare le preoccupazioni dei lavoratori sul posto di lavoro;
- valutazione delle misure e dei programmi attuati raccogliendo riscontri dai dipendenti;
- portali web dedicati all'informazione per tutti i membri del personale in merito alle misure e ai programmi in atto nel luogo di lavoro volti al miglioramento del benessere mentale;
- corsi/formazione per i dipendenti su come affrontare situazioni stressanti;
- consulenza gratuita per tutti i dipendenti in merito a diverse problematiche di natura privata o relative alla vita lavorativa, preferibilmente disponibile durante l'orario lavorativo".

Nel documento sono poi presentati alcuni particolari **approcci innovativi per la promozione della salute mentale**.

Ad esempio si può parlare di un "**approccio narrativo**" riguardo al caso di Hedensted Kommune, in **Danimarca**, dove sono state attuate una serie di politiche in materia di salute mediante il coinvolgimento attivo dei dipendenti.
Attraverso queste politiche i dipendenti erano invitati a partecipare a una "giornata d'ispirazione" e incoraggiati a "condividere storie sulla loro vita lavorativa che reputavano importanti in merito alla propria condizione di salute, specialmente sul luogo di lavoro. Sulla base di questo contributo sono state elaborate le relative politiche, basate sulle storie condivise dai dipendenti e sulle raccomandazioni generali".

A Mars, in **Polonia**, sono stati invece proposti dei programmi speciali volti all'assunzione di un comportamento salutare al di là del luogo di lavoro.
Il programma comprendeva una valutazione complessiva dello stato di salute e dello stile di vita di ciascun dipendente, offriva diverse fasi di apprendimento su come vivere in maniera più salubre e monitorare i progressi e, infine, incoraggiava i dipendenti a diffondere quanto appreso e a fare informazione fra i componenti della loro comunità".

Più semplicemente a Magyar Telekom, in **Ungheria**, sono stati proposti eventi sociali per promuovere stili di vita salutari: una serie di serate cinematografiche, con dibattito finale con esperti, in cui erano proiettati documentari di informazione sulle tematiche correlate alla salute: situazioni di vita stressanti, disabilità, violenza familiare, ...

Altri approcci hanno previsto **colloqui individuali relativi alla salute**, ad esempio in **Spagna**, o un **sostegno finanziario ai dipendenti** che affrontano un periodo di crisi in **Svizzera**, una sorta di conto sociale per i dipendenti che si trovano a far fronte a emergenze finanziarie (come costi sanitari, spese odontoiatriche, spese funerarie per un familiare ecc.).

Infine riportiamo un caso positivo relativo all'**Italia**.

L'Azienda Trasporti Milanesi (ATM) ha cercato di promuovere il benessere offrendo **consulenze professionali e sostegno per la gestione dei fattori esterni al lavoro**.

Questi approcci pratici ? applicati all'unità DRU-S di ATM ? hanno previsto anche "programmi rivolti ai futuri padri e alle future madri e workshop su come gestire il divorzio, la perdita di un caro in famiglia e il matrimonio".

EU-OSHA, " Factsheet 102: promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro. Sintesi di un rapporto sulle buone pratiche" (formato PDF, 125 kB).

EU-OSHA, " Mental health promotion in the workplace ? A good practice report", in lingua inglese (formato PDF, 410 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it