



Bezpieczeństwo i Higiena Pracy

Procedura zdrowia i dobrostanu psychicznego pracowników



WSTĘP

Nasza procedura zdrowia i dobrostanu psychicznego pracowników ma na celu określenie przepisów, które mają na celu wspieranie zdrowia i dobrostanu psychicznego naszych pracowników.

Zdrowie psychiczne jest równie ważne, co zdrowie fizyczne. Promowanie i ochrona dobrostanu psychicznego pracowników ma istotne znaczenie dla zdrowia fizycznego, dobrobytu społecznego i efektywności pracowników.

Zrozumienie, co wpływa na dobrostan psychiczny w pracy, przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i organizacji. Może pomóc organizacjom w:

- zmniejszeniu rotacji pracowników i wskaźnika absencji
- zwiększeniu efektywności pracy i zaangażowania pracowników
- poprawieniu relacji oraz współpracy
- uniknięciu lub zmniejszeniu liczby wypadków i incydentów podczas pracy
- wyeliminowaniu nękania, prześladowania i mobbingu w miejscu pracy

Dzięki tej procedurze chcemy wspierać naszych pracowników i tworzyć zdrowe, przyjazne oraz sprzyjające integracji społecznej miejsce pracy. Zależy nam, aby wszyscy czuli się docenieni i byli uczciwie traktowani.

Niniejsza procedura obejmuje następujące aspekty zdrowia i dobrostanu psychicznego;

- Promowanie dobrostanu psychicznego poprzez:
 - informowanie pracowników, edukację i podnoszenie świadomości na temat znaczenia dobrostanu psychicznego
 - zapewnienie pracownikom możliwości ustalania priorytetów w zakresie dobrostanu psychicznego
 - promowanie praktyk wpływających pozytywnie na dobrostan, które przeciwdziałają stygmatyzacji
- Rozwijanie umiejętności menedżerów w celu:
 - promowania dobrostanu psychicznego pracowników
 - zrozumienia i rozwiązywania problemów dotyczących zdrowia psychicznego oraz stresu w sposób skuteczny i etyczny.
- Zapewnienie wsparcia pracownikom poprzez:
 - tworzenie środowiska pracy, które promuje i wspiera dobrostan psychiczny wśród wszystkich pracowników
 - oferowanie pomocy, porad i wsparcia osobom, które w pracy zmagają się z problemami zdrowotnymi lub emocjonalnymi
 - wspieranie pracowników wracających do pracy po okresie nieobecności spowodowanej problemami ze zdrowiem psychicznym.
- Pomoc pracownikom w powrocie do pracy po okresie nieobecności spowodowanej problemami ze zdrowiem psychicznym poprzez:
 - rzetelne procedury i praktyki dotyczące pomocy w powrocie do pracy
 - dokonywanie odpowiednich zmian w razie konieczności
 - stworzenie środowiska, w którym pracownicy są w pełni wspierani

Celem tej procedury jest:

- stworzenie środowiska pracy, które promuje dobrostan psychiczny wszystkich pracowników.
- podnoszenie poziomu świadomości i zaangażowania w kwestii tego, jak ważne jest promowanie oraz dbanie o zdrowie psychiczne w miejscu pracy na wszystkich szczeblach organizacji.
- pomóc pracownikom nauczyć się jak skutecznie pielęgnować własne zdrowie psychiczne oraz wskazać jak mogą wspierać innych w takich działaniach.
- eliminowanie lub redukcja czynników ryzyka organizacyjnego związanego ze zdrowiem psychicznym (np. stres, nadmierne godziny pracy, dyskryminacja, nękanie, prześladowanie lub mobbing).
- zapewnienie terminowego i adekwatnego wsparcia osobom mającym problemy ze zdrowiem psychicznym.

Problemy związane ze zdrowiem psychicznym mogą mieć wpływ na każdego, niezależnie od stanowiska w organizacji. Zasady te mają zastosowanie w równym stopniu do wszystkich pracowników. Procedura dotyczy także wykonawców, przedstawicieli, konsultantów oraz pozostałych osób pracujących na rzecz Grupy SIG plc.

Realizacja tej procedury będzie również wspierana przez inne procedury w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, np. w zakresie nieobecności spowodowanej chorobą, nadużywania alkoholu i narkotyków, oraz nękania i mobbingu. Wszyscy menedżerowie, wspierani zarówno przez dział HR, jak i Specjalistę ds. BHP, muszą zagwarantować, że firma przestrzega niniejszych procedur i przepisów.

Wyrażenia 'SIG' oraz 'Spółka' odnoszą się do Grupy SIG plc oraz do podmiotów powiązanych. Wyrażenia 'nasze' oraz 'my' odnoszą się bezpośrednio do Grupy SIG plc.

CZYM SĄ PROBLEMY ZE ZDROWIEM PSYCHICZNYM?

Problemy związane ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy to wszelkie czynniki, które wpływają na nastrój pracownika. Do czynników tych zalicza się: stres i skrajny niepokój, które mogą prowadzić do wypalenia zawodowego, depresji lub załamania nerwowego. Nadużywanie alkoholu i substancji psychoaktywnych również może przyczynić się do problemów związanych ze zdrowiem psychicznym. Mogą one mieć negatywny wpływ na życie pracownika oraz wpływać na jego zdolność do wykonywania codziennych zadań. Objawy nie muszą występować przez cały czas, a ich nasilenie może być zmienne w czasie. Niektórzy pracownicy mogą nie przejawiać objawów psychosomatycznych, podczas gdy inni mogą odczuwać objawy psychosomatyczne (np. zwiększone ciśnienie krwi, apatię, zmiany w nawykach dot. snu i odżywiania)

CZYNNIKI, KTÓRE MOGĄ PRZYCZYNIĆ SIĘ DO POWSTANIA I ROZWOJU PROBLEMÓW ZE ZDROWIEM PSYCHICZNYM

Pracownicy mogą doświadczać problemów związanych ze zdrowiem psychicznym z różnych powodów, których pracodawca nie jest w stanie kontrolować (np. problemy dziedziczne, konflikty rodzinne, smutek, problemy zdrowotne).

Czasami problemy związane ze zdrowiem psychicznym mogą być wywołane lub pogłębiane przez czynniki związane z pracą, na przykład:

- brak poczucia bezpieczeństwa w pracy
- nadmierną presję
- brak równowagi między życiem osobistym a zawodowym
- brak komunikacji, wsparcia i docenienia
- brak zasobów, czasu lub szkolenia przygotowującego do pełnienia swojej roli
- złe lub szkodliwe warunki pracy
- trudne relacje ze współpracownikami lub menedżerami

Na tyle na ile to możliwe, nasi menedżerowie starają się rozpoznawać i rozwiązywać sytuacje dotyczące presji w miejscu pracy, które pogłębiają problemy ze zdrowiem psychicznym.

PROCEDURA – DEKLARACJA ZAANGAŻOWANIA

Naszym celem jest:

- aktywne promowanie zdrowia oraz dobrostanu psychicznego, a także promowanie równości i walka ze stygmatyzacją osób doświadczających problemów ze zdrowiem psychicznym
- przekazywanie pracownikom informacji oraz zwiększanie ich świadomości dot. dobrostanu psychicznego
- zapewnienie pracownikom możliwości rozwoju i dbania o własne zdrowie psychiczne.
- zaoferowanie pracownikom elastycznych rozwiązań w zakresie pracy, które w jak najwyższym stopniu przyczyniają się do ich dobrostanu psychicznego
- wyznaczanie pracownikom realnych i ambitnych celów do osiągnięcia, w trakcie których nie muszą pracować ponad swoje siły
- zapewnienie wszystkim pracownikom jasno określonych opisów stanowisk, obowiązków oraz celów, a także zapewnienie im odpowiedniego wsparcia w zakresie zarządzania, poprzez szkolenia i zapewnienie zasobów potrzebnych do wykonywania pracy.
- skuteczne zarządzanie konfliktami oraz zapewnienie, że miejsce pracy jest wolne od nękania, prześladowania oraz mobbingu, nieuczciwego traktowania a także dyskryminacji
- zadbanie o dobrą, wzajemną komunikację w celu zapewnienia zaangażowania pracowników, szczególnie w okresach zmian organizacyjnych.
- proaktywna identyfikacja problemów i zapewnienie odpowiedniego wsparcia
- tworzenie otwartych, uczciwych relacji i przyjaznych miejsc pracy, w których pracownicy czują się wspierani i doceniani
- zadbanie o dostępność informacji, szkoleń i warsztatów dla menedżerów i pracowników, które omawiają ważne elementy zdrowia psychicznego
- zapewnienie menedżerom informacji, szkoleń i wsparcia w zakresie identyfikowania problemów ze zdrowiem psychicznym oraz wspieranie pracowników mających z nim problemy. Będziemy również szkolić i wspierać menedżerów w ulepszaniu środowiska pracy oraz relacji tak, aby pomóc zapobiec rozwojowi problemów ze zdrowiem psychicznym
- informowanie o tej procedurze wszystkich obecnych i nowych pracowników, jak również informowanie ich o każdej zmianie

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy ma obowiązek przyczynić się do skutecznej realizacji procedury zdrowia i dobrostanu psychicznego.

Menedżerowie są odpowiedzialni za:

- zapewnienie dobrej komunikacji między menedżerami a pracownikami, w szczególności w przypadku zmian organizacyjnych i proceduralnych.
- monitorowanie miejsca pracy, identyfikowanie zagrożenia i ryzyka oraz podejmowanie kroków w celu ich wyeliminowania lub zmniejszenia o tyle, o ile to możliwe.
- zapewnienie pracownikom zasobów i szkoleń niezbędnych do wykonywania ich zadań.
- monitorowanie obciążenia i godzin pracy, aby upewnić się, że pracownicy nie są przeciążeni, przepracowani i korzystają z przysługujących im urlopów.
- zapewnienie pracownikom możliwości uczenia się i rozwoju.
- rozwiązywanie problemów związanych z pracą, np. wrogie relacje ze współpracownikami. Jeśli problem jest poważny (np. nękanie, prześladowanie, mobbing), menedżerowie powinni zwrócić się o wsparcie i poradę do działu HR.
- pomoc i wsparcie pracowników, o których wiadomo, że zmagają się z problemami ze zdrowiem psychicznym lub doświadczają stresu poza pracą – na przykład z powodu żałoby lub separacji.
- szanowanie prywatności i poufności.
- upewnienie się, że wszyscy pracownicy wiedzą o tej procedurze i poinformowanie ich o wsparciu jakie oferuje firma (np. o dostępie do programu pomocy pracownikom, jeśli taki istnieje).

Pracownicy zachęceni są do:

- zgłaszania wątpliwości i zwracania się o pomoc do swoich menedżerów, działu HR lub Specjalisty ds. BHP, bądź też korzystania ze służby zdrowia lub programu pomocy dla pracowników, jeśli istnieje taka możliwość.
- rozważenia możliwości zwrócenia się o poradę, wsparcie i doradztwo, jeśli zostało to zalecone.

PRZESTRZEGANIE PROCEDURY

Będziemy współpracować z każdym, kto ujawni informacje na temat swoich problemów związanych ze zdrowiem psychicznym, tak, aby móc określić jakie wsparcie jest potrzebne do zapewnienia im bezpiecznej i efektywnej pracy. Dołożymy wszelkich starań, aby chronić prywatność i poufność. Informacje, które są nam ujawniane, będą przechowywane zgodnie z naszymi obowiązkami prawnymi na mocy przepisów o ochronie danych.

Zgodnie z naszymi praktykami dotyczącymi zakazu dyskryminacji będziemy traktować wszystkich pracowników w sposób sprawiedliwy. Żaden pracownik nie jest zobowiązany nikogo do ujawnienia własnego stanu zdrowia lub innych informacji medycznych. Zamiast tego, postaramy

się wspierać pracowników, którzy przychodzą do nas z problemami ze zdrowiem psychicznym i opracowywać strategie, które mają zastosowanie do wszystkich.

PRZEGLĄD I MONITOROWANIE

Będziemy regularnie dokonywać przeglądu tej procedury i monitorować, jej poziom skuteczności oraz spełnienia celów i założeń. Wskaźniki służące do pomiaru skuteczności mogą obejmować:

- godziny pracy i ewidencje czasu pracy
- wypadki przy pracy
- skargi pracowników
- wskaźnik absencji pracowników
- rotację pracowników
- korzystanie z usług związanych z medycyną pracy, ubezpieczeniem zdrowotnym lub wsparciem
- wyniki rozmów okresowych
- wyniki badania zaangażowania pracowników
- wywiady z pracownikami rozwiązującymi umowę o pracę

Będziemy stale badać tematy związane ze zdrowiem psychicznym i udoskonalać nasze podejście do zapobiegania, identyfikacji i wspierania pracowników doświadczających problemów związanych ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy.

Aby opracować, aktualizować i wdrożyć tę procedurę, potrzebujemy pomocy wszystkich. Zachęcamy pracowników do wspierania działań określonych w tej procedurze.

Steve Francis

Dyrektor wykonawczy

Numer wydania: 01

Data: Wrzesień 2020 r.

Osoby odpowiedzialne: Główny specjalista ds. BHP, Dyrektor Personalny