

Sadarbības tīklu izveide darbinieku mentālās veselības saglabāšanai

Līguma Nr.: 2021-1-DK01-KA220-ADU-000035143
ID: KA220-ADU-2021-012
Projekta nosaukums: MENTĀLĀ LABKLĀJĪBA MAZAJOS
UN VIDĒJOS UZŅĒMUMOS
Projekta akronīms: WELL@SME



Šī satura tapšanu finansē Eiropas Savienība. Tomēr paustie uzskati un viedoklis ir autoru interpretācija par tēmu un var neatspoguļot Eiropas Savienības vai Eiropas Izglītības un kultūras izpildaģentūras (EACEA) uzskatus un viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne EACEA nevar būt atbildīgas par materiālā sniegtu informāciju.

Projekta Well@SME mērķauditorija - Mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), kas uzlabo vai vēlas uzlabot darbinieku mentālo veselību

Pētījumi liecina, ka lielākajā daļā Eiropas valstu pieaug ar darbu saistītu mentālo traucējumu izplatība, biežāki darba kavējumi un priekšlaicīga pensionēšanās dažādu mentālo traucējumu dēļ (Eiropas rīcības programma mentālās veselības un labklājības jomā, 2016. gads).

Tā ir problēma, kas jārisina, lai nodrošinātu mentāli veselīgas darbavietas visā Eiropā.

Mūsu projekts WELL@SME, izstrādā un padara pieejamus īpaši pielāgotus resursus, rīkus un stratēģijas, lai novērstu ar darbu saistītu stresu un darba apstākļu radīto negatīvo ietekmi uz mentālo veselību, vērš uzmanību uz MVU darbinieku un vadītāju/īpašnieku vajadzībām. Šī metodoloģija ir viens no radītajiem instrumentiem.

Šī metodoloģija ir fokusēta uz to, kā izveidot un uzturēt mentāli veselīgu darbavietu tīklu, kā arī ļaus jums saprast, kā vislabāk, izmantot šos rīkus, panākt izmaiņas darbavietās, vietējā kopienā vai valstī.

Metodoloģija var jums palīdzēt sekojošos jautājumos.

1. Sadarbības tīkla izveide.
2. Organizēta sadarbības tīkla attīstība.
3. Mērķu un uzdevumu formulēšana, nodrošinot vienotu izpratni.
4. Stratēģijas potenciālo partneru iesaistīšanai.
5. Sasniegto rezultātu un ietekmes novērtēšana.

Izmantojot šo metodoloģiju soli pa solim, varēsiet izveidot sadarbības tīklu, fokusējoties uz mentāli veselīgu darbavietu veidošanu un uzturēšanu.

WELL@SME komandas vārdā, vēlamies pateikties jums par interesi saistībā ar mentālās veselības jautājumiem darbavietās.



Metodoloģija sadarbības tīklu izveidei darbinieku mentālās veselības saglabāšanai



| | |
|--|----|
| Projekta Well@SME mērķauditorija - Mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), kas uzlabo vai vēlas uzlabot darbinieku mentālo veselību | 1 |
| Metodoloģijas izveides mērķis: mentālās veselības tīklu ieviešanai darbavietās | 3 |
| 1. Galveno ieinteresēto personu iesaiste | 4 |
| 2. Apmācību programmas | 4 |
| 3. Novērtēšanas un atgriezeniskās saites mehānismi | 6 |
| 4. Nacionālo pārvaldības sistēmu izveide | 7 |
| 5. Komunikācijas platformas izveide iesaistītajām personām | 8 |
| 6. MVU izpratnes veicināšanas kampaņas | 8 |
| 7. Sadarbība ar esošajām valstu/Eiropas struktūrvienībām | 9 |
| 8. Uzsākt izpēti, veikt datu vākšanu | 10 |
| Procesa kopsavilkums | 12 |
| Ziņojumi par valstīm | 13 |

Metodoloģijas izveides mērķis: sadarbības tīklu veidošana mentālās veselības jautājumu risināšanai darbavietās

Šī metodoloģija sniedz strukturētus norādījumus un sistemātisku pieeju, lai izveidotu tīklu mentālās veselības jautājumu risināšanai/uzturēšanai uzņēmumos vietējā, reģionālā vai valsts līmenī. Izmantojot soli pa solim izstrādātas vadlīnijas, sākot no potenciālo partneru noteikšanas līdz sadarbības noslēgšanai, tīkla attīstība notiek loģiski un organizēti, palielinot veiksmīgas sadarbības iespējamību, protams, jāņem vērā vietējās un kultūras atšķirības.

Metodoloģija arī palīdz formulēt kopējo tīkla mērķi un uzdevumus, nodrošinot, ka visām iesaistītajām pusēm ir kopīga izpratne par tīkla misiju. Šī skaidrība veicina saskaņotību starp iesaistītajiem uzņēmumiem un uzlabo sadarbības efektivitāti. Metodoloģija sevī ietver stratēģijas potenciālo partneru iesaistīšanai, informēšanai par sadarbības priekšrocībām un pastāvīgas saziņas uzturēšanai tīklā. Tajā ir uzsvērts, cik svarīga ir pārredzama un konsekventa saziņa, lai veidotu uzticēšanos un apņemšanos realizēt iecerēto starp iesaistītajiem uzņēmumiem.



Metodoloģija sevī ietver arī procesus tīkla veiktspējas un ietekmes novērtēšanai. Tajā ir noteikti galvenie darbības rādītāji un kritēriji, lai novērtētu panākumus. Regulāri novērtējot tīkla efektivitāti, var veikt pielāgojumus, lai risinātu problēmas, izmantotu iespējas un nodrošinātu izmaiņu ilgtermiņa uzturēšanu, jo, ja vēlaties aplūkot procesu ietekmi, ir jāseko līdz izraudzītiem rezultātu indicējošiem parametriem.

Uzņēmumu tīkla izveide kalpo, lai nodrošinātu struktūru, skaidrību, efektīvu komunikāciju un pamatu pastāvīgai veikto darbību novērtēšanai, un, lai to izdarītu, metodoloģija sniedz ieskatu kā nodrošināt, ka tīkls ir mērķtiecīgs, labi saskaņots un spējīgs pielāgoties tā dalībnieku mainīgajām vajadzībām. Tādējādi nodrošinot, ka tīkls ir piemērots, lai novērstu vai mazinātu ar darbu saistīta stresa un darba apstākļu negatīvo ietekmi uz mentālo veselību.

Lai iegūtu plašāku informāciju par projektu, tostarp resursus, rīkus un stratēģijas, kas novērstu ar darbu saistīta stresa un darba apstākļu negatīvo ietekmi uz mentālo veselību, lūdzu, apmeklējiet <https://www.mentalhealth4work.eu/>

1. Galveno ieinteresēto personu iesaiste

Sākot veidot sadarbības tīklu mentālās veselības atbalstam darbavietā, ir svarīgi iesaistīt pareizās ieinteresētās personas, lai nodrošinātu veiksmīgu un ietekmīgu partnerību. Tie var būt:

- MVU vadītāji,
- personāla speciālisti,
- cilvēki/organizācijas ar dzīves vai organizācijas pieredzi izaicinājumos saistībā ar mentālo veselību darbavietā,
- mentālās veselības jautājumu pirmās palīdzības sniedzēji darbavietā (vai iesaistītās personas, kā minēts nākamajā sadaļā).

Ir ļoti svarīgi jau agrīnā procesa posmā iesaistīt šīs ieinteresētās personas un nodrošināt to līdzdalību un apņemšanos veicināt mentāli veselīgu darbavietu.

Ir arī ieteicams sazināties ar valsts institūcijām, piemēram, institūcijām, kas saistītas ar darba vidi, veselību vai uzņēmējdarbību, ņemot vērā konkrētās valsts situāciju. Ieteicams izpētīt šo institūciju esošos atbalsta vai finansēšanas mehānismus veselības veicināšanai/mentālās veselības prasmju veidošanai MVU kopienās. Ieteicams sazināties arī ar nozares organizācijām un korporatīvajiem sadarbības partneriem, kas var ietekmēt uzņēmumu no vadības, piegādātāju vai klientu perspektīvas.



Turklāt būtu jāvēršas arī pie akadēmiskajām institūcijām, jo ne datu vākšanas mehānismi, ne pētniecības prasmes nav daļa no MVU ikdienas pieredzes un prakses. Ja iespējams, noderīgi iesaistīt arī gan juristus, gan konsultantus ētikas jautājumu jomā, lai pārliecinātos, ka ietverti un apskatīti arī šīs jomas jautājumi.

Piemēri no Eiropas:

- Īrija: [Healthy workplace Ireland](#)
- Portugāle: [Mental Health Resources](#)
- Latvija: [Semināri par mentālo veselību darbā](#)

2. Apmācību programmas

Lai varētu attīstīt sadarbības tīklu un, lai būtu kaut kas praktisks, ko piedāvāt uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājiem, vērtīga ir specializētu apmācību programmu izveide. Tas ļauj piedāvāt prasmju pilnveides sistēmu turpmākajam darbam, lai nodrošinātu labāku mentālo veselību un labklājību darbavietā.

Lai mācību programmu padarītu pēc iespējas atbilstošāku un piemērotāku konkrētajai valstij, varat izveidot savu apmācību programmu, tomēr ir pieejamas arī vairākas gatavas programmas, piemēram, [WELL@SME e-mācību platforma](#) un citas. Izvelieties to, kas vislabāk atbilst vajadzībām,

un apsveriet, kā to var īstenot, iesaistot uzņēmumus. Papildus varat arī apskatīt projekta laikā izveidotu 8 valstu dažādu resursu datu [bāzi](#).

Jūs varat iedvesmoties arī no šiem apmācību piemēriem Eiropā:

- Latvija: [Apmācības par ar darba vidi saistītiem jautājumiem](#)
- Portugāle: [Mental Health Resources](#)
- Somija: [Business Mentor System](#)
- Apvienotā Karaliste: [Supporting Mental Health at Work - Mind](#)

Ja izvēlaties izveidot līdzīgu rīku no jauna, noteikti sadarbojaties ar mentālās veselības speciālistiem, lai nodrošinātu apmācības satura precizitāti.

Šīs apmācību programmas būtu jāveido priekš darbiniekiem, kas varētu sniegt atbalstu praktiski (piemēram, personāla speciālistiem, vidējā līmeņa vadītājiem, darba aizsardzības speciālistiem vai līdzīgiem), koncentrējoties uz aktīvu klausīšanos, empātiju un pamata izpratni par mentālo veselību. Sadarbojaties ar mentālās veselības speciālistiem, lai gūtu ieskatu un plašāku informāciju par biežākajām mentālās veselības problēmām darbavietās.

Daži no elementiem, kas jāņem vērā šādās apmācības programmās, ietver izpratni par mentālo veselību, tostarp informāciju par izplatītākajiem mentālās veselības traucējumiem, stigmas mazināšanu un agrīnas iejaukšanās nozīmi.

Šai apmācībai būtu jāietver un jāuzsver arī komunikācijas un aktīvas klausīšanās nozīmīgums, lai uzlabotu nepieciešamās empātijas prasmes, konfidencialitāti un spēju palīdzēt atrast atbilstošus resursus. Tajā būtu jāiekļauj informācija par kopīgajām MVU problēmām, piemēram, ierobežotiem resursiem, saspringtiem termiņiem un ciešām attiecībām mazās komandās. Un tā paša iemesla dēļ apmācībās būtu jāizskata arī dažādas krīzes situācijas, kas palīdzētu rīkoties tad, kad nepieciešama tūlītēja iejaukšanās, un palīdzētu saņemt profesionālu palīdzību. Tādējādi šeit galvenais uzsvars tiek likts uz to, lai nekavējoties zinātu, ar ko sazināties un kā rīkoties krīzes gadījumā.

Lai nodrošinātu apmācību piemērotību, būtiski ņemt vērā arī kultūru un tautību daudzveidību un atšķirības.

Vietējiem organizatoriskiem mērķiem apmācības par sadarbības tīklu un attiecību veidošanas stratēģijām būtu ļoti noderīgas, jo saikne ar ieinteresētajām personām gan uzņēmumā, gan kopienā (tostarp MVU vadītājiem, personālvadības speciālistiem/kopienām un vietējām organizācijām) uzlabo tīkla sadarbību un ietekmē rezultātu - mentāli veselīgu darbavietu attīstību.

Un, ja ir laiks un iespējas, ikvienā klātienē apmācību sesijā ieteicams izmantot simulācijas vingrinājumus un lomu spēles. Tas ļauj praktizēt savas prasmes kontrolētā vidē, palīdz vairojot uzticēšanos un nodrošināt, ka speciālisti ir labi sagatavoti reālām dzīves situācijām.

3. Novērtēšanas un atgriezeniskās saites mehānismi



Ir svarīgi regulāri novērtēt uzņēmumu sadarbības tīkla un līdzcilvēku/kolēgu atbalsta programmas efektivitāti, izmantojot kvantitatīvus un kvalitatīvus rādītājus. Balstoties uz datiem, pielāgot stratēģiju, sadarbības tīklu vai saziņu, paplašināt programmu un apmierināt arī jaunās vajadzības (sk. arī 7. un 8. punktu par uz datiem balstītu pieeju).

Papildus tam, apsveriet iespēju izmantot arī individuālus mehānismus, piemēram, darbinieku mikro kredītu sistēmu (sistēma, kas mudina darbinieku individuāli rūpēties par savu mentālo veselību, par to saņemot zināmus labumus), lai stimulētu darbiniekus/kolēģus, kuri izmanto programmu.

Ir ieteicams izveidot datu vākšanas iniciatīvas šādās trīs jomās:

- **Darbinieku iesaistīšanās mentāli veselīgo darbavietu tīklā.** To darbinieku procentuālā daļa, kuri izmanto līdzcilvēku/kolēgu atbalsta pakalpojumus – šis rādītājs mēra darbinieku iesaistīšanās līmeni mentāli veselīgo darbavietu tīklā. Lielāks procents norāda, ka darbinieki ir informēti un ērti izmanto atbalsta pakalpojumus, atspoguļojot tīkla panākumus, veidojot atvērtības kultūru saistībā ar mentālo veselību.
- **Ar mentālo veselību saistīti absenteisma un prezenteisma rādītāji.** Absenteisma un prezenteisma līmeņa samazināšana: šis rādītājs mēra izmaiņas absenteisma (dienas, kuru laikā darbinieki nestrādā mentālās veselības problēmu dēļ) un prezenteisma (dienas, ko darbinieki strādā mentālās veselības problēmu saasinājuma laikā) rādītājos. Šo rādītāju samazināšanās var liecināt par mentāli veselīgu darbavietu tīkla pozitīvo ietekmi uz darbinieku mentālo labklājību un kopīgo darba produktivitāti.
- **Darbinieku apmierinātība un mainība.** Darbinieku apmierinātības un mainības rādītāji ļauj novērtēt sadarbības tīkla ietekmi uz vispārējo apmierinātību ar darbu un piederību organizācijai. Augstāks apmierinātības līmenis un uzlaboti mainības rādītāji var tikt sasaistīti ar sadarbības tīkla efektivitāti attiecībā uz darbinieku mentālās veselības vajadzību atbalstīšanu.

Datu vākšana un situācijas monitorēšana sniedz vispusīgu priekšstatu par mentāli veselīgu darbavietu sadarbības tīkla panākumiem MVU, kas strādā ar mentālās veselības jautājumiem darbavietās, iekļaujot gan atbalsta pakalpojumu izmantošanu, gan plašāku ietekmi uz organizācijas rādītājiem, kas saistīti ar produktivitāti, absenteismu un darbinieku apmierinātību.

Izveidojiet sistēmu, kuras ietvaros notiek regulāra saziņa un sesijas savstarpējam atbalstam, kuru laikā var apspriest izaicinājumus, dalīties pieredzē un, ja nepieciešams, saņemt papildus apmācības. Definējiet un atrunājiet stingras konfidencialitātes vadlīnijas, lai radītu drošu un uzticamu vidi darbiniekiem, kuri meklē atbalstu.

Apsveriet, kuri no šiem monitoringa parametriem būs piemēroti ieviešanai jūsu konkrētās situācijas kontekstā. Jāpatur prātā, ka atgriezeniskās saites sniegšanas metodes nedrīkst būt pārāk sarežģītas,

jo tas var radīt risku, ka tās netiks pienācīgi īstenotas vai tiks izmantoti vairāk resursi, nekā ir pieejams.

Piemēri no Eiropas:

- Somija: [Mental Health Friendly Workplace® label](#)
- Portugāle: [Mental Health Resources](#)

4. Nacionālo pārvaldības sistēmu izveide

Izstrādājot mentālās veselības sadarbības tīkla pārvaldes sistēmu, ir svarīgi piedāvāt atbalstu apmācību vadītājiem no kolēģiem no citām struktūrvienībām vai komandām, ievērojot ģeogrāfisko un hierarhisko pārstāvību, lai veicinātu iekļaušanu.

Ir ļoti noderīgi aprakstīt pārvaldības sistēmu gan MVU uzņēmumu sadarbības tīklam, kuri strādā ar mentālo veselību darbavietās, gan mentāli veselīgām darbavietu tīkla faktiskajām darbavietām, jo tā nodrošina strukturētu pieeju tīkla īstenošanai un pārvaldībai. Var aprakstīt arī katra dalībnieka lomu, pienākumus un procesus, nodrošinot, ka programma ir organizēta, efektīva un saskaņā ar organizācijas mērķiem.

Pārvaldības programmas apraksts varētu arī nodrošināt, ka sadarbības tīklā ir sadalīta atbildība un tas tiek pārraudzīts, palielinot spēju novērtēt progresu un nodrošināt plašu riska pārvaldības stratēģiju, identificēt iespējamās problēmas un sniegt plānu risku mazināšanai. Tas ir būtiski, lai pārvaldītu jutīgus jautājumus, kas saistīti ar mentālo veselību, un nodrošina, ka iespējamās problēmas tiek risinātas ātri un atbilstoši.

Tādējādi nacionālā pārvaldības sistēma uzlabos spēju apmācīt un attīstīt mentāli veselīgu darbavietu sadarbības tīklu un, iespējams, dos iespēju izmantot kvalitātes nodrošināšanas programmu, lai saglabātu atbalsta pakalpojumu kvalitāti un efektivitāti.

Sistēmā būtu svarīgi iekļaut arī juridiskus un ētiskus apsvērumus, kas saistīti ar atbalstu mentālās veselības jomā. Tas visticamāk neietvertu faktisku konsultēšanu, bet gan atbilstošus padomus un uzticamas atsauces uz plašākiem materiāliem. Mērķis nav iekļaut pilnīgi visu informāciju, bet gan nodrošināt pamata informāciju, kas nodrošinātu, ka lietotāji vajadzības gadījumā tiek novirzīti/viņiem tiek piedāvāti labi juridiski/ētiski padomi. Tas ir saistīts arī ar nepieciešamību pēc atklātas komunikācijas par tīkla pārvaldību, attīstību un rezultātiem, jo tas, savukārt, veicina atvērtības un uzticēšanās kultūru.



Pārvaldības aprakstam būtu arī jāsniedz idejas, ceļvedis mentāli veselīgu darbavietu tīkla ilgtspējai. Piemēram, ilgtermiņa plānošana, resursu piešķiršana un stratēģijas nepārtraukta uzlabošana, nodrošinot, ka programma laika gaitā saglabā aktualitāti un ir efektīva dažādos organizācijas attīstības posmos.

Kopumā pārvaldības sistēma ir būtiska, lai sekmīgi un ilgtspējīgi īstenotu un pārvaldītu mentāli veselīgu darbavietu tīklu MVU, kas strādā ar mentālās veselības jautājumiem darbavietās. Tas nodrošina strukturētu un organizētu pieeju, pievēršoties dažādiem aspektiem, kas ir būtiski programmas panākumiem un darbinieku labklājībai.

Piemēri no Eiropas:

- Īrija: [Government vision for a Mental Health Policy](#)
- Portugāle: [Mental Health Resources](#)

5. Komunikācijas platformas izveide iesaistītajām personām

Lai nodrošinātu racionālu un vieglu saziņu starp sadarbības tīkla partneriem, ieteicams ieviest pieejamus saziņas kanālus iesaistītajām personām, kas paplašinātu viņu sadarbību un veicinātu zināšanu apmaiņu. Ja iespējams/nepieciešams uzņēmuma līmenī, izmantojiet arī metodes, lai darbinieki varētu sazināties ar atbalsta personālu, piemēram, anonīmi uzticības tālruni, tiešsaistes forumi, klātienes sesijas, neformāli pasākumi, virtuālas rīta kafijas vai virtuālas pastaigas kopā utt.

Nodrošiniet vieglu piekļuvi atbalstam un pārliecinieties, ka jūsu izvēlēta platforma piedāvā īpaši augstu drošības līmeni attiecībā uz tajā ietvertajiem sensitīvajiem jautājumiem. Tas ir ļoti sarežģīts temats, taču arī iesaistītajām personām ir nepieciešams atbalsts un zināšanu apmaiņa, lai turpinātu savu darbu.

Piemēri no Eiropas:

- Grieķija: [HiWell lietotne](#)
- Portugāle: [Mental Health Resources](#)

6. MVU izpratnes veicināšanas kampaņas

Lai uzlabotu izpratni par to, cik svarīgi ir koncentrēties uz mentālo veselību un labklājību darbavietā, kā arī informētību par sadarbības tīklu, var būt lietderīgi uzsākt visaptverošu izpratnes veidošanas kampaņu, kas popularizētu mentāli veselīgu darbavietu tīklu un uzsvērtu tā nepieciešamību destigmatizēt mentālo veselību.

Nemot vērā sadarbības tīkla mērķi, ieteicams koncentrēties uz pieredzes stāstu un personīgo piemēru atspoguļošanu. Mudinot darbiniekus dalīties savā personīgajā pieredzē par mentālās veselības problēmām, kampaņa var palīdzēt humanizēt šo jautājumu, mazināt stigmatizāciju un radīt atbalstošu kultūru, kurā indivīdi jūtas ērti, runājot par savu mentālo veselību. Ir svarīgi arī izcelt gadījumus, kad mentālās veselības stiprināšana ir devusi rezultātus. Tie var kalpot par svarīgiem piemēriem citiem. Tas pats attiecas uz atbalstu no vadības. Personiski stāsti no uzņēmumu vadītājiem, kuri atklāti dalās ar savu atbalstu mentālās veselības iniciatīvām, palielina kampaņas uzticamību un norāda uz apņemšanos veicināt mentāli veselīgas darbavietas.



Šī kampaņa var tikt popularizēta iekšējos saziņas kanālos, piemēram, ziņu publikācijās, uzņēmumu iekšējo tīklu ziņojumos, e-pasta vēstulēs, lai regulāri dalītos ar informāciju par mentālo veselību un kampaņas aktualitātēm. Turklāt ir ieteicams organizēt vietējos kampaņas pasākumus, piemēram, dienas, kas veicina izpratni par mentālo veselību, kurās darbinieki var piedalīties aktivitātēs, apmeklēt informatīvas sesijas un iesaistīties atklātās sarunās par mentālo veselību.

Piemērs no Eiropas:

- Dānija: [Safe Start to Work](#) – kampaņa par atbalstu jauniešiem, kas uzsāk darba gaitas

7. Sadarbība ar esošajām valstu/Eiropas struktūrvienībām

Lai attīstītu un nostiprinātu nacionālo sadarbības tīklu, kā arī izveidotu visaptverošu atbalstu mentālās veselības saglabāšanai darbavietās, apsveriet iespēju integrēt sadarbības tīkla aktivitātes/informāciju esošās darbinieku palīdzības programmās un labklājības iniciatīvās. Iesaistiet struktūrvienības, kas atbild par vides pārvaldību, sociālo labklājību vai uzņēmuma pārvaldību.

Sadarbība ar dažādām Eiropas organizācijām ļauj mācīties no citu valstu pieredzes, jo var sniegt vērtīgas atziņas un inovatīvu pieeju, kas ļauj uzlabot mentāli veselīgu darbavietu sadarbības tīkla efektivitāti. Tas arī palīdzētu izveidot stabilāku un starptautiski informētāku atbalsta tīklu mentāli veselīgām darbavietām.

Šāda sadarbība arī sniedz iespēju sazināties ar potenciālajiem sadarbības partneriem - gan organizācijām, gan ekspertiem un cilvēkiem, kas sniedz atbalstu mentālās veselības jomā. Tas var radīt vērtīgas partnerības, kopīgus resursus un sadarbības iniciatīvas, kas stiprina tīkla ietekmi uz mentāli veselīgām darbavietām – tai skaitā, politikas dokumentus, atbalstu reģionālajā/Eiropas politikā, atpazīstamību valsts līmenī, jo aktivitātes Eiropas līmenī var būt arī labs veids, kā panākt progresu, izmantojot citus līdzekļus. Globālā līmenī tas arī palīdzētu dalīties un apkopot veiksmes/pieredzes stāstus, kā arī veicinātu kopīgu kustību, kuras mērķis ir piešķirt prioritāti mentālai veselībai globālā mērogā.

Sadarbība Eiropas līmenī varētu būt arī ļoti noderīgs veids, kā dalīties ar zināšanām par iespējamiem finansēšanas mehānismiem, lai veicinātu aktivitāšu īstenošanu un pētniecību nacionālā līmenī.

Piemēri no Eiropas:

- Grieķija: Nacionālais darbavietas veselības veicināšanas tīkls - [Neaygeia](#)
- Latvija: [MentalHealthMatters projekts](#)

8. Uzsākt izpēti, veikt datu vākšanu

Ja sadarbības tīklā ir partneri no pētniecības nozares, ir lietderīgi tos piesaistīt, lai tīkla aktivitātes būtu vēl nozīmīgākas. Sadarboties tiktu radītas arī jaunas zināšanas, kas ir būtiski, lai vēl vairāk stiprinātu darbu pie mentāli veselīgu darbavietu izveides visā Eiropā.

Šeit uzskaitītas piecas jomas, kuras varētu būt lietderīgi izpētīt, taču varat apsvērt papildu jomas, ja tās ir vairāk piemērotas jūsu vajadzībām.

- **Ietekmes uz darbinieku labklājību mērīšana:** veikt pētījumus, lai novērtētu mentāli veselīgu darbavietu tīkla ietekmi uz MVU darbinieku mentālo veselību un labklājību. Izmantojiet aptaujas, intervijas un mentālās veselības metriku, lai kvantificētu stresa līmeņa, apmierinātības ar darbu un vispārējās mentālās labklājības izmaiņas dinamikā.
- **Darbavietas produktivitātes un veikspējas metrika:** izpētīt korelāciju starp mentāli veselīgu darbavietu tīkla ieviešanu un darba vietas produktivitātes un veikspējas rādītājiem. Analizējiet galvenos veikspējas rādītājus, piemēram, darba kavējumu rādītājus, prezenteismu un sniegumu, lai noteiktu, vai ir pozitīva ietekme uz vispārējiem uzņēmējdarbības rezultātiem.
- **Izmaksu un ieguvumu analīze:** veikt rūpīgu izmaksu un ieguvumu analīzi, lai novērtētu tīkla ekonomisko ietekmi. Novērtējiet izmaksas, kas saistītas ar programmas ieviešanu un uzturēšanu, salīdzinot ar iespējamām ietaupījumiem no samazinātiem absenteisma un prezenteisma rādītājiem, kā arī veselības aprūpes izdevumiem. Šī analīze var sniegt vērtīgu ieskatu par atbalsta iniciatīvas ekonomisko dzīvotspēju un ieguldījumu atdevi. Šeit ir svarīgi ņemt vērā arī plašāku ieguldījumu, jo cilvēki, kuriem ir augstāks labklājības līmenis, spēj ietekmēt- vairāk atbalstīt savu kopienu, tādējādi samazinot vientulību, kā arī ietekmējot kopienu pozitīvi citos veidos.
- **Darbinieku iesaistīšanās un apmierinātība:** izpētiet attiecības starp mentāli veselīgu darbavietu sadarbības tīklu un darbinieku iesaistīšanos/apmierinātības līmeni. Izmantojiet darbinieku aptaujas un fokusa grupas intervijas, lai apkopotu datus par darbinieku uztveri saistībā ar atbalsta tīklu, tā efektivitāti un vispārējo ietekmi uz viņu apmierinātību ar darbu un piederības sajūtu organizācijai.
- **Ilgspēja un attīstība:** analizējiet mentāli veselīgu darbavietu tīkla ilgspēju un attīstību. Novērtējiet, cik labi programma pielāgojas mainīgajai darbavietas dinamikai, un novērtējiet tās spēju risināt jaunās mentālās veselības problēmas. Apsveriet iniciatīvas mērogu un attīstības potenciālu, pamatojoties uz MVU un to darbinieku mainīgajām vajadzībām.



Koncentrējoties uz šiem galvenajiem punktiem, pētnieki var sniegt visaptverošu izpratni par mentāli veselīgu darbavietu tīkla rezultātiem MVU, kas strādā ar mentālo veselību darbavietās, palīdzot organizācijām pieņemt apzinātus lēmumus par šādu iniciatīvu turpināšanu un pilnveidošanu.

Piemēri no Eiropas:

- Somija: [Collaboration with National institute for occupational health](#)
- Grieķija: [Collaboration on health equality and quality](#)

Procesa kopsavilkums



Ziņojumi par valstīm

Lai gūtu priekšstatu par situāciju ar mentāli veselīgajām darbavietām projektā iekļauto partneru valstīs, katra valsts ir izstrādājusi savu ziņojumu par mentālo veselību darba vietā. WELL@SME projektā iesaistītie partneri pārstāv Somiju, Īriju, Grieķiju, Dāniju, Portugāli, Itāliju un Latviju. Valstu ziņojumi pieejami metodoloģijas versijas angļu valodā pielikumā.



Danish Committee
for Health Education



Éδρα social cooperative
activities for
vulnerable groups



Country Report - Well@SME



Purpose

to highlight the current state of affairs when it comes to Mental Health practices for SME's in Finland

Employer initiatives and programmes

- Mental health first aid® training, Implemented by: MIELI Suomen Mielenterveys ry

Goal: To train mental health first aid skills at workplaces, so that employees know how to recognize mental health challenges and offer support.

Measures: Trainings that teach how to recognize mental health problems and provide first aid, as well as refer to professional help.

- Work ability program, Implemented by: Ministry of Social Affairs and Health (STM)

Goal: Improve work ability and employment, especially for those with mental health problems or risk of disability.

Measures: Training of work ability coordinators, employment support services and development of cooperation with employers.

- Model of early caring, implemented by: Several employers
- Short therapy, implemented by: Some employers
- Auntie service (online meetings with mind professionals), implemented by: Some employers
- Pension insurance companies have many actions to promote mental health, such as work ability payment categories for companies

In Finland we have an Institute of Occupational Health. The institute created a Mental Health Toolkit (project 2023–2025), which focuses on the means and methods of supporting mental health as well as various professional fields. The aim is to strengthen the capacity of workplaces and work communities to support mental health and to respond to the demands of changing work life in terms of mental work ability. <https://hyvatyo.ttl.fi/en/mental-health-toolkit/about>

Legislation and policies

In Finland, the legal framework and policies related to mental health in the workplace consist of several laws, regulations and guidelines. Summary of these:

- Occupational Safety Act (738/2002): Key content: The Occupational Safety and Health Act obliges employers to take care of the safety and health of employees at work.
- Occupational Health Care Act (1383/2001): Key content: The Occupational Health Care Act requires the employer to organize preventive occupational health care for all employees.
- Equality Act (1325/2014): Key content: The Equality Act prohibits discrimination in working life and requires the promotion of equality.
- Employment Contracts Act (55/2001): Key content: The Employment Contracts Act regulates the relationship between employer and employee.
- Annual Leave Act (162/2005): Key content: The Annual Leave Act regulates employees' right to annual leave and the salary paid for it.

At least there is room for improvement in the implementation of the Equality Act

Stigma reduction and awareness campaigns

Research and data gaps

Several educational campaigns, training programs and initiatives have been implemented in Finland, which aim to reduce the stigma of mental health and promote a mental-friendly culture. Here are few examples:

- The Handprint of Mental Health project,
Implemented by: Institute of Occupational Health

Goal: Improve workplace mental health and reduce stigma.

Actions: Workplaces are offered concrete tools and operating models to promote mental health. Trainings and workshops for employers and employees.

- Workplace Mental Health Program Implemented
by: Institute of Occupational Health

Goal: Promote mental health at workplaces and create mental-friendly work environments.

Actions: Training programs for managers and employees to support mental health. Assessment and management of psychosocial risks. Good practices and operating models for promoting mental health in the workplace.

- Mental health week, Implemented by: MIELI
Suomen Mielenterveys ry

Goal: To increase awareness of mental health issues and reduce the stigma associated with them.

Measures: During the campaign, events, seminars and discussions will be held all over Finland. The week's themes vary each year and deal with different topics related to mental health.

- Individual support and advice at workplaces,
Implementer: Several occupational health service providers

Goal: Provide employees with support in mental health matters.

Actions: Services of an occupational health psychologist or therapist. Crisis management services and support groups. Personal counseling services and support chats.

- Research on the mental health problems of different population groups and their needs in working life. Understanding the Situation of Different Population Groups. Current research may overlook the mental health challenges of particularly vulnerable groups, such as immigrants, aging workers, minorities, and part-time workers.
- A broader study of psychosocial risk factors in different workplace environments and their effects on employees' mental health.
- Experimental research on the effectiveness of various preventive measures and best practices for promoting mental health in the workplace.
- Research on the effects of digital work tools and remote work on mental health, especially in the long term.

Current Landscapes and Trends

- In recent years, mental health challenges have increased in Finnish working life. In 2020, mental health reasons became the most common reason for sickness leaves in Finland. In 2023 there was more than 100,000 people who were on sick leave for mental health reasons (National Pension Institute). The most common reason are socio-emotional factors and especially cognitive load. The experiences of community at work are polarized, around one in four experiences a strong sense of community at work (Finnish Institute of Occupational Health, 2024).
- In recent years, acts promoting mental health in workplaces in Finland has been done more than previously. The trend is that in the future, even more will be invested in this.



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Country Report - Well@SME



Purpose

to highlight the current state of affairs when it comes to Mental Health practices for SME's in Belgium

Employer initiatives and programmes

- In Belgium they use scientifically-validated tools which detect and take action at the earliest signs of psychological distress.
- In Belgium, specific initiatives have been developed which promote the mental well-being of the self-employed, providing tailor-made support.

Legislation and policies

- The “National Action Plan to improve the well-being of workers in the performance of their work for 2022-2027”, which outlines strategic measures for improving mental health and preventing psychosocial risks in Belgian workplaces.
- The Law of 28 February 2014, which supplements the Law of 4 August 1996 on the welfare of employees at work, addressing in particular issues of violence, harassment and sexual harassment at work.
- The Law of 28 March 2014, which amends the Judicial Code, and the Royal Decree of 10 April 2014 cover the prevention of psychosocial risks at work.

Belgium has a proactive, rather than reactive, system for preventing psychosocial risks. It would be more effective, if it is supported by key players, including labour inspectorates, social partners and occupational health and safety experts.

| Stigma reduction and awareness campaigns | Research and data gaps |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In Belgium, various awareness campaigns and educational programmes are implemented by the Government as well as by NGOs and private companies, with the aim to reduce the associated stigma attached to mental health problems and to promote mental wellbeing. <input type="checkbox"/> For example, the government is promoting a mini-series of podcasts on mental wellbeing at work, as a continuation of the awareness campaign to make mental wellbeing at work a topic of discussion. In the podcasts people talk about their experiences of burn-out and discuss with experts on mental wellbeing at work. Each of the 3 episodes deals with a central theme, starting with the importance of prevention and the recognition of symptoms of chronic stress or burn-out. <input type="checkbox"/> Moreover, “Te Gek”, a Flanders-based organization provides information and runs campaigns to reduce stigma and increase awareness about mental health, among others in the workplace. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> In Belgium, in the last five years, the number of burn-outs and long-term depressions has increased by 46%. Women account for more than two thirds of those suffering from burnout, particularly those aged 50-64. But the biggest increase in long-term disability due to depression is among the self-employed, aged 25-39: +20% in 2021, +151% over 5 years. <input type="checkbox"/> Based on those data, it would be very useful a further research on the mental health issues from a gender perspective; also, a research on the prevalence and the impact of mental health issues in all types of employment statuses and across various industries. Finally, it is recommended to study and highlight the effectiveness and the social and economic benefits of mental health initiatives in reducing absenteeism and increasing productivity. |

| Current Landscapes and Trends |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> According to the Belgian national surveys on working conditions, conducted in 2015 among 2,500 Belgian employees and in 2021 among 4,198 Belgian employees, over the past 12 months: <ul style="list-style-type: none"> 33% of employees usually or always experience stress at work (2015); 9% intimidation, violence or bullying (2021); 11% verbal abuse or threats (2021); 2% unwanted sexual behavior (2021). <p>The origin of these risks lies in the working conditions and the work organization.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Belgium is considered a pioneer as regards the promotion of mental health in the workplace, having adopted important initiatives and also having developed a series of concrete measures with the federal plan for mental well-being at work. In the recent High-Level Conference on Mental Health and Work, organized in January 2024 under the 2024 Belgian Presidency of the Council of the European Union, the Belgian Deputy Prime Minister and Minister of the Public Service Petra De Sutter highlighted Belgium's holistic approach, describing how four ministers had joined forces in a programme for the mental wellbeing at work of workers, civil servants and the self-employed. This plan has enabled the recruitment of more inspectors, investment in scientific research, and the provision of free-of-charge risk analysis tools. Moreover, the public sector has introduced the right to disconnect, which quickly inspired the private sector. Additionally, a first-line support service has been set up for the self-employed. Lastly, a federal network for mental health at work was established, bringing together the various government departments responsible for this area. |



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Country Report - Well@SME



| | |
|----------------|--|
| Purpose | to highlight the current state of affairs when it comes to Mental Health practices for SME's in Greece |
|----------------|--|

| Employer initiatives and programmes | Legislation and policies |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Some organizations are conducting workshops and training sessions to equip managers and staff with the skills to identify and address mental health concerns early. <input type="checkbox"/> To reduce stress and promote work-life balance, many SMEs offer flexible working hours and remote work options. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Law 3850/2010: This law outlines general principles for the health and safety of workers, including mental health. <input type="checkbox"/> National Strategy for Mental Health (2014-2020): This strategy includes measures specifically targeting workplace mental health <p>Despite these regulations, enforcement is often lacking, and there is a need for more specific guidelines and stronger oversight to ensure compliance.</p> |

| Stigma reduction and awareness campaigns | Research and data gaps |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Government and non-profit organizations regularly run campaigns to raise awareness about mental health issues. <input type="checkbox"/> Collaboration between government agencies, non-profits, and private organizations has been crucial in driving these initiatives. <p>However, stigma remains a significant barrier, and ongoing efforts are needed to shift cultural perceptions and encourage open discussions about mental health.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> There is a lack of comprehensive data on the prevalence of mental health issues among SME employees. <input type="checkbox"/> More research is needed to understand the unique challenges faced by different sectors within the SME landscape. <input type="checkbox"/> Studies on the long-term effectiveness of current mental health programs and initiatives are scarce. |

Current Landscapes and Trends

- There is an increasing recognition of the importance of mental health, driven by both public and private sector initiatives.
- Mental health issues such as stress, anxiety, and depression are common, particularly among employees in high-pressure roles.
- Common challenges include high workload, lack of job security, and insufficient support systems.
- The COVID-19 pandemic has accelerated the adoption of remote work and flexible schedules, which has had a mixed impact on mental health.

Overall, while progress has been made, there is still significant work to be done to create a supportive environment for mental health in Greek SMEs.



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Country Report - Well@SME



| | |
|----------------|---|
| Purpose | to highlight the current state of affairs when it comes to Mental Health practices for SME's in Ireland |
|----------------|---|

| Employer initiatives and programmes | Legislation and policies |
|---|---|
| <p>A large number of commercial employee assistance programmes available offering largely online and telephone support and some face to face. These range from access to counsellors and psychotherapists to health and wellbeing coaches. Small business often though do not have regular access to commercial suppliers and rely on the individual using traditional health services and online resources through charities</p> | <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Under the Employment Equality Acts (2015), employers must protect the health, safety, and welfare of your staff. And this includes physical, mental, and emotional health.. It applies if they are currently experiencing mental health difficulties or if their experience of mental health difficulties was in the past. The application of equality law to people with mental health difficulties is broad.<input type="checkbox"/> The act tends to be well enforced especially where employees are members of unions and larger employers. However a degree of unconscious discrimination is not uncommon. The main issue is access to support to bring a case to tribunal. In addition employees often feel unable to voice concerns unless employers work at creating a culture where mental health is not stigmatised |

Stigma reduction and awareness campaigns

Research and data gaps

Despite efforts to raise awareness and challenge stereotypes, many people still associate mental illness with shame and personal failure. For instance, **68% of people in Northern Ireland** believe that being treated for a mental health difficulty is seen as a sign of personal failure. Similarly, a **2020 survey** found that **63% of people** in Ireland perceive mental health treatment as a sign of personal failure [Findings from 2020 mental health stigma survey \(stpatricks.ie\)](#)

- See Change:** Established in 2010, See Change is a national partnership working to change minds about mental health problems. They aim to reduce stigma and discrimination associated with mental health issues through community-driven efforts [See Change | Say No To Mental Health Stigma](#)
- Stigma Reduction Programs:** Various organizations and campaigns focus on raising awareness and challenging stereotypes. For instance, the “Walk in My Shoes” campaign addressed how stigma can manifest in different ways and with regard to different mental health condition [Walk in My Shoes mental health campaign](#)

- 1. Longitudinal Studies:** more long-term studies to track mental health changes over time. These could explore factors like work-related stressors, coping mechanisms, and the impact of workplace policies.
- 2. Intersectionality:** Research should consider the intersection of mental health with other identities (e.g., race, gender, disability). Understanding how these intersecting factors affect mental health experiences at work is essential.
- 3. Remote Work:** With the rise of remote work, research on its impact on mental health. Factors like isolation, work-life balance, and digital fatigue warrant investigation.
- 4. Organizational Culture:** Studies should look at organizational culture, including stigma, support systems, and leadership’s role in promoting mental well-being.
- Effective Interventions:** with a large number of private suppliers of employee assistance programmes need more evaluation of the effectiveness of workplace interventions (e.g., mental health programs, flexible work arrangements. Especially AI and other online interventions

Current Landscapes and Trends

- An extensive landmark study by **University College Cork (UCC)** surveyed over 1,500 businesses in Ireland. ([UCCUBSHealthyWorkplaceIrelandReport_Mar2023.pdf](#)) It found that:
 - 1 in 5 Irish firms have experienced mental health-related issues in the past year.
 - Mental health-related absenteeism is on the rise.
 - 60% of employees now report feeling even more stressed.
- Lack of Investment:** Surprisingly, **80% of employers in Ireland** do not invest in workplace mental health. Only **20% of employers** have a dedicated budget for mental health initiatives: <https://phys.org/news/2023-03-mental-health-well-being-irish-workplaces.html>
- Employee Well-Being Responsibility:** While **76% of employers** see employee mental health and well-being as their responsibility, only **32%** have an organizational response to mental health and well-being



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Country Report - Well@SME



| | |
|----------------|--|
| Purpose | to highlight the current state of affairs when it comes to Mental Health practices for SME's in Portugal |
|----------------|--|

| Employer initiatives and programmes | Legislation and policies |
|---|---|
| <p>EDP Mental Health Practices: "Mind Your Mind" Campaign</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Objective: Raise awareness about mental health, dispel misconceptions, support symptom identification, and encourage seeking help with psychological support. <input type="checkbox"/> Key initiatives: - Launch in 2020: Initiated during the pandemic, the campaign includes conversations and challenges that convert activities into donations.- Global Expansion: Since 2021, it impacts over 3,000 employees in 10 markets, featuring events and discussions with specialists and notable figures. - Partnerships: Collaboration with the José Neves Foundation and utilisation of the 29k app to provide support tools. - Focus on Psychological Safety: In 2022 and 2023, emphasis was placed on workplace psychological safety, with mindfulness sessions and expert talks. - Leadership and Continuity: EDP leadership adopts commitments to maintain a healthy work environment. <input type="checkbox"/> Impact: - Investment: €82,508.85. - Beneficiaries: 12,265 employees <p>Delta Cafés - Mental Health Practices: Delta Feel Good</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Objective: Promote the physical and mental well-being of employees. <input type="checkbox"/> Key Initiatives: Focus on Mental Health - Future Activities: Nature trails, yoga, life coaching workshops. - Preventive Actions: "No meeting days" on Thursdays and training for hybrid team managers. - Support Line: Holistic support for employees. <input type="checkbox"/> Impact: Increasing participation and positive feedback, strengthening well-being and interpersonal bonds. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Portuguese Labour Code: The Portuguese Labour Code includes provisions for the protection of employees' mental health, such as the right to psychological support in case of work-related accidents or illnesses (Article 283) <input type="checkbox"/> Law No. 102/2009: This law establishes the legal regime for the promotion of health and safety at work, which includes measures for the prevention of psychosocial risks. |

| Stigma reduction and awareness campaigns | Research and data gaps |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Não há Saúde sem Saúde Mental” (There’s no Health without Mental Health): Launched by the Portuguese government, this campaign aims to reduce stigma around mental health and encourage people to seek help. <input type="checkbox"/> · “Vamos falar” (Let’s talk): The Portuguese Psychologists Association has various initiatives and campaigns to raise awareness about mental health in the workplace and on mental health related to different conditions and adversities in life (e.g., sexual harassment; disability). “ | <p>Main identified gaps:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Lack of Longitudinal Studies in Portugal <input type="checkbox"/> Data on Small and Medium Enterprises (SMEs) on managing mental health issues <input type="checkbox"/> Impact of remote work in Portuguese workers |

Current Landscapes and Trends

| |
|---|
| <p>Current state and trends:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Increased Awareness Post-COVID-19: The COVID-19 pandemic has significantly raised awareness about mental health in the workplace. Many organizations have started to recognize the importance of supporting their employees’ mental well-being. <input type="checkbox"/> Workplace stress: A survey by the Portuguese Psychologists Association, in 2022, indicated that 65% of Portuguese employees feel stressed due to work demands. <input type="checkbox"/> Absenteeism and Presenteeism: Mental health issues are a significant contributor to absenteeism and presenteeism. The same survey (Portuguese Psychologists Association, 2022) noted that about 20% of employees took sick leave due to mental health problems within 2021. <input type="checkbox"/> Telework Legislation: The Portuguese government introduced new regulations to support remote work, emphasizing the need for mental health considerations in telework arrangement (Law No. 83/2021) <input type="checkbox"/> Corporate Social Responsibility: More companies are integrating mental health into their CSR strategies, recognizing the role of mental well-being in overall business success. <p>Factors Affecting Mental Health in the Workplace:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> High levels of anxiety and depression: National Institute of Statistics reported prevalence of anxiety disorders among workers around 18%, and depression rates are around 12%. These rates have increased post-pandemic. <input type="checkbox"/> Workplace stress: High job demands, lack of control over work processes, and inadequate support from management are common stressor. <input type="checkbox"/> Work-life Balance: The blurring of boundaries between work and personal life, especially with the rise of remote work, has exacerbated stress and burnout. <input type="checkbox"/> Stigma and Accessibility: Stigma around mental health issues persist, making it difficult for employees to seek help. Additionally, access to mental health services can be limited, particularly in SMEs and companies situated in rural areas. <input type="checkbox"/> Policy Changes: Recent legislative changes have focused on improving working conditions and mental health support, such as the new telework laws require employers to ensure the mental well-being of remote workers. <input type="checkbox"/> Corporate Programs: There has been a noticeable increase in corporate wellness programs that include mental health components. <input type="checkbox"/> Technology and mental health: The adoption of mental health apps and digital platforms has grown, providing employees with more accessible mental health resources. |
|---|

Country Report - Well@SME



Purpose

As in Europe in general, companies in Italy are paying more attention to mental health through the introduction and implementation of corporate welfare actions. However, in the Italian context this often turns out to be an ethical and revolutionary choice, which falls to the free choice of business owners and managers, and in practice there are still few companies that actually do something for their employees. This is also more difficult when we talk about SMEs, whose resources may be more limited.

| Employer initiatives and programmes | Legislation and policies |
|--|---|
| <p>In Italy, SMEs that aim to promote their employees' mental health often collaborate with specialized associations or local healthcare facilities. The services offered include Employee Assistance Programs (EAPs), psychological counselling, stress management training, mindfulness sessions, and self-help groups. Statistics indicate that employees highly appreciate "flexible benefits," which include meal vouchers, shopping vouchers, medical assistance and support for dependants family members. Companies can also adopt online welfare platforms, enabling employees to book services and access a network of affiliated businesses to use their welfare credits.</p> | <p>The Working Conditions Act was passed in 2008, but it is only since 2021 that a series of regulations and guidelines have been introduced that detail the legal framework for mental health in workplaces. These texts formally address and regulate issues related to the working environment, such as work-related stress, harassment and abuse, and psychosocial risk management. Despite the existence of legislation, there are few tools and incentives for business owners and managers to prioritise mental wellbeing in the workplace. Moreover, the process of protecting mental health in the workplace is very cumbersome and employees often feel discouraged from asserting their rights.</p> |
| Stigma reduction and awareness campaigns | Research and data gaps |
| <p>Within the Italian context, several mental health awareness and anti-stigma campaigns can be found, those initiatives involve institutions, associations, research centres, and enterprises of all sizes. Some of these programs include events and contests for companies committed to protecting, preventing, and promoting mental health in the workplace*.</p> <p>According to recent research**, only 29% of employees consider their company has an inclusive organizational culture that actively supports psychological well-being and combats associated stigma. Therefore, it is important that initiatives such as awareness campaigns, mental health training, and the promotion of a culture of acceptance and support are integrated into the corporate culture to establish a healthy and inclusive work environment.</p> <p><small>*https://insiemeperlasalutementale.it/ceoforlife-lundbeck-awards/</small></p> <p><small>**BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023</small></p> | <p>Research from 2023 shows that in organisations without mental health support, up to 75% of employees would welcome the introduction of such a service*. In addition, a Harvard University study confirmed that happy, mentally healthy employees are on average 31% more productive than less satisfied colleagues.</p> <p>It is therefore crucial to raise awareness of the invisible cost of mental disorders in the workplace and to provide concrete support to Italian companies to implement mental health policies and improve the productivity and well-being of their employees.</p> <p>In this respect, it could be useful to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Encourage SME associations to promote psychological well-being from an inter-company and network perspective and to facilitate the matching of supply and demand. ● Promote the alliance between the company and services to facilitate the use of services offered in the territory or in the public system. ● Promote the transfer and sharing of welfare services from large companies to SMEs. <p><small>*BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023</small></p> |

Current Landscapes and Trends

According to a 2022 report*, over 68% of Italian SMEs have achieved a good level of corporate welfare, demonstrating its role as a resilience factor. In fact, the study delves into the correlation between corporate welfare levels and positive economic outcomes following the pandemic.

However, the overall picture in Italy reveals that most workers are dissatisfied with how mental health is managed in companies. A recent survey** on workers' emotional and psychological well-being found that 92% of respondents believe that companies should actively take care of their employees' psychological well-being, while 85% think their mental health is closely linked to their work well-being and vice versa.

* Welfare Index PMI, Rapporto 2022, Generali.

**BVA-Doxa, "Osservatorio sul benessere psicologico dei lavoratori in Italia", 2023



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Country Report - Well@SME



| | |
|----------------|--|
| Purpose | to highlight the current state of affairs when it comes to Mental Health practices for SME's Latvia |
|----------------|--|

| Employer initiatives and programmes | Legislation and policies |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mission ZERO – an initiative from socially responsible companies, prioritising psychosocial risks and mental well-being as crucial aspect for good business (www.misijanulle.lv); <input type="checkbox"/> Initiative from Latvian Association of psychiatrists to rise awareness about the depression including easy to use self-diagnostic tests (www.depresija.lv). | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mental health is not specifically prioritised in regulatory framework, however psychosocial risks are clearly recognised as one of workplace risks; <input type="checkbox"/> On policy level several strategic documents refer to mental well-being at workplaces, e.g. “Public Health Guidelines 2021-2027” and “Social Protection and Labour Market Policy Guidelines for 2021-2027”. |
| Stigma reduction and awareness campaigns | Research and data gaps |
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Campaign by Mission ZERO “<i>Human being</i>” – 3 events aiming to rise awareness on various aspects of employee well-being and mental health; <input type="checkbox"/> Designated web platform – ESparveselibu.lv established as part of EU Social Fund project on health promotion containing a wide variety of materials and tools also intended for mental well-being. | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Psychosocial risks recognized among top-five risks both by employers and employees, “Development plan for the field of occupational safety and health”; <input type="checkbox"/> Targeted research activities on mental well-being at workplaces shall be provided periodically for evidence-based interventions and initiatives. |

| Current Landscapes and Trends |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> The rising prevalence of psychosocial risk factors at work and increasing in diagnosed stress related occupational diseases in Latvia underscores the urgency of proactive intervention; <input type="checkbox"/> Traditionally, discussions around workplace health and safety in Latvia have mainly focused on physical hazards and ergonomics. There is a pressing need to raise awareness among Latvian employers and policymakers of psychosocial risks as well as one of the priorities; <input type="checkbox"/> Mental health at work considerations have to be more adequately integrated into regulatory framework, the core objectives and action plans of strategic initiatives. |



Co-funded by the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.