

Δημιουργία Δικτύων για Ψυχικά Υγιείς Χώρους Εργασίας

Grant Agreement No.:
2021-1-DK01-KA220-ADU-000035143
National ID: KA220-ADU-2021-012
Project Title: MENTAL WELLBEING IN SMEs
Project Acronym: WELL@SME



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



Μικρομεσαίες επιχειρήσεις που εργάζονται για την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας - το έργο Well@SME

Οι μελέτες υπογραμμίζουν την αυξανόμενη συχνότητα των επαγγελματικών ψυχικών ασθενειών μαζί με την αυξημένη απουσία από την εργασία και την πρόωρη συνταξιοδότηση λόγω ψυχικής ασθένειας στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Δράσης για την Ψυχική Υγεία και Ευημερία, 2016).

Αυτή είναι μια πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί, για να εξασφαλιστούν ψυχικά υγιείς χώροι εργασίας σε όλη την Ευρώπη.

Το έργο μας, WELL@SME, ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων και των διευθυντών/ιδιοκτητών των ΜΜΕ σχεδιάζοντας και διαθέτοντας εξατομικευμένους πόρους, εργαλεία και στρατηγικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και των αρνητικών επιπτώσεων της ψυχικής υγείας λόγω των συνθηκών εργασίας. Αυτή η μεθοδολογία είναι επομένως ένα από αυτά τα εργαλεία.

Αυτή η μεθοδολογία επικεντρώνεται στο πώς να δημιουργήσετε και να διατηρήσετε ένα δίκτυο για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας και θα σας επιτρέψει να αξιοποιήσετε καλύτερα τον συνδυασμό εργαλείων, σκοπού, ανάγκης και δέσμευσης για να κάνετε τη διαφορά στον τοπικό χώρο εργασίας σας, την κοινότητα ή τη χώρα σας.

Αυτή η μεθοδολογία μπορεί να σας βοηθήσει με τα εξής:

1. Στην ίδρυση ενός δικτύου
2. Στην ανάπτυξη δικτύων ακολουθώντας έναν οργανωμένο δρόμο
3. Στη διατύπωση σκοπού και στόχων, εξασφαλίζοντας κοινή κατανόηση
4. Στρατηγικές για την εμπλοκή δυνητικών συνεργατών
5. Διαδικασίες για την αξιολόγηση της απόδοσης και των επιπτώσεων

Ελπίζουμε ότι ακολουθώντας τα βήματα αυτής της μεθοδολογίας, θα μπορέσετε να δημιουργήσετε ένα δίκτυο που θα επικεντρώνεται στην υποστήριξη, την ανάπτυξη και τη διατήρηση ψυχικά υγιών χώρων εργασίας.

Από την ομάδα του WELL@SME, θα θέλαμε να σας ευχαριστήσουμε για το ενδιαφέρον σας για την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας.



Danish Committee



Έδρα social cooperative activities for vulnerable groups



mieli
Mental Health Finland



RIGA STRADIŅŠ UNIVERSITY
INSTITUTE OF OCCUPATIONAL SAFETY
AND ENVIRONMENTAL HEALTH

RightChallenge



Methodology for establishing networks for mentally healthy workplaces



Σκοπός ύπαρξης μιας μεθοδολογίας για τη δημιουργία δικτύων για την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας	3
1. Συμμετοχή βασικών ενδιαφερομένων	4
2. Εκπαίδευση πρεσβευτών/δικτύων	4
3. Δημιουργήστε έναν μηχανισμό αξιολόγησης/κινήτρου και εξασφαλίστε έναν μηχανισμό ανατροφοδότησης/ρυθμίσεων	6
4. Περιγράψτε μια εθνική/περιφερειακή δομή με μηχανισμό διακυβέρνησης	7
5. Δημιουργήστε μια πλατφόρμα επικοινωνίας για συνομηλίκους/εκπαιδευτές	8
6. Δημιουργία εκστρατειών ευαισθητοποίησης μεταξύ των μικρομεσαίων επιχειρήσεων	8
7. Συνδεθείτε με υπάρχουσες, εθνικές/ευρωπαϊκές οντότητες	9
8. Έναρξη έρευνας με βάση τον μηχανισμό συλλογής δεδομένων	10
Περίληψη της διαδικασίας	12



Σκοπός ύπαρξης μιας μεθοδολογίας για τη δημιουργία δικτύων για την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας

Αυτή η μεθοδολογία μπορεί να παρέχει δομική καθοδήγηση και συστηματική προσέγγιση για τη δημιουργία ενός τοπικού, περιφερειακού ή εθνικού δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας μέσω μιας βήμα προς βήμα οδηγίας, από την αναγνώριση δυνητικών συνεργατών έως την επίσημη σύναψη συνεργασιών. Εξασφαλίζει ότι η ανάπτυξη του δικτύου ακολουθεί μια λογική και οργανωμένη πορεία, αυξάνοντας την πιθανότητα επιτυχίας, λαμβάνοντας φυσικά υπόψη τις τοπικές και πολιτισμικές παραλλαγές.

Η μεθοδολογία σας βοηθά επίσης να διατυπώσετε τον σκοπό και τους στόχους του δικτύου, διασφαλίζοντας ότι όλα τα εμπλεκόμενα μέρη μοιράζονται μια κοινή κατανόηση της αποστολής του δικτύου. Αυτή η σαφήνεια προάγει την ευθυγράμμιση μεταξύ των συμμετεχουσών εταιρειών και ενισχύει την αποτελεσματικότητα των συνεργατικών προσπαθειών. Για να σας βοηθήσει, η μεθοδολογία περιλαμβάνει στρατηγικές για την εμπλοκή δυνητικών συνεργατών, την επικοινωνία των οφελών της συνεργασίας και τη διατήρηση της συνεχούς επικοινωνίας εντός του δικτύου. Τονίζει τη σημασία της διαφανούς και συνεπούς επικοινωνίας για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και δέσμευσης μεταξύ των συμμετεχουσών εταιρειών..



Η μεθοδολογία ενσωματώνει επίσης διαδικασίες για την αξιολόγηση της απόδοσης και των επιπτώσεων του δικτύου. Ορίζει βασικούς δείκτες απόδοσης και κριτήρια αξιολόγησης για τη μέτρηση της επιτυχίας. Με την τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του δικτύου, μπορούν να γίνουν προσαρμογές για την αντιμετώπιση προκλήσεων, την αξιοποίηση ευκαιριών και τη διασφάλιση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας. Αν θέλετε να εξετάσετε τις επιπτώσεις των διαδικασιών, πρέπει να επενδύσετε στους δείκτες.

Η δημιουργία ενός δικτύου εταιρειών εξυπηρετεί την παροχή δομής, σαφήνειας, αποτελεσματικής επικοινωνίας και ενός πλαισίου για συνεχή αξιολόγηση. Για να το επιτύχετε αυτό, η μεθοδολογία σας βοηθά να διασφαλίσετε ότι το δίκτυο είναι σκοποθετημένο, καλά ευθυγραμμισμένο και ικανό να προσαρμόζεται στις εξελισσόμενες ανάγκες των συμμετεχόντων. Έτσι, διασφαλίζεται ότι το δίκτυο είναι κατάλληλο για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και των αρνητικών επιπτώσεων της ψυχικής υγείας λόγω των συνθηκών εργασίας.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το έργο, συμπεριλαμβανομένων των πόρων, των εργαλείων και των στρατηγικών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και των αρνητικών επιπτώσεων της ψυχικής υγείας λόγω των συνθηκών εργασίας, παρακαλούμε επισκεφθείτε <https://www.mentalhealth4work.eu/>



1. Συμμετοχή βασικών ενδιαφερομένων

Όταν ξεκινάτε να δημιουργείτε ένα δίκτυο για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας, είναι σημαντικό να εμπλέξετε τους κατάλληλους ενδιαφερόμενους για να εξασφαλίσετε μια επιτυχημένη και ουσιαστική συνεργασία.

- Ηγέτες ΜΜΕ
- Επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού
- Συνάδελφοι/οργανισμοί με βιωματική ή οργανωσιακή εμπειρία τόσο από επιτυχίες όσο και από προκλήσεις σχετικά με την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας
- Πρώτοι βοηθοί ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας (ή πρεσβευτές, όπως αναφέρεται στην επόμενη ενότητα)

Είναι πολύ σημαντικό να συμπεριλάβετε αυτούς τους ενδιαφερόμενους νωρίς στη διαδικασία και να εξασφαλίσετε τη δέσμευσή τους για την προαγωγή ενός ψυχικά υγιούς χώρου εργασίας.

Συνιστάται επίσης να απευθυνθείτε σε κυβερνητικούς φορείς, όπως υπηρεσίες εργασίας, υγείας και επιχειρήσεων, μεταξύ άλλων, ανάλογα με το τοπικό πλαίσιο. Είναι καλό να διερευνήσετε τους (υπάρχοντες) μηχανισμούς υποστήριξης ή χρηματοδότησης αυτών των φορέων για την προαγωγή της υγείας/την ανάπτυξη δεξιοτήτων ψυχικής υγείας στις κοινότητες των ΜΜΕ τους. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει και οργανώσεις της βιομηχανίας και ισχυρούς εταιρικούς συνεργάτες – είτε με ηγετική, προμηθευτική, είτε με πελατειακή οπτική στην απόδοση και ευημερία των ΜΜΕ.

Επίσης, θα πρέπει να απευθυνθείτε σε ακαδημαϊκά ιδρύματα, καθώς ούτε οι μηχανισμοί συλλογής δεδομένων, ούτε η ανάπτυξη ή εκπαίδευση αυτών των δεξιοτήτων, ούτε οι ερευνητικές δεξιότητες αποτελούν μέρος των τρεχουσών πρακτικών των ΜΜΕ. Συνιστάται επίσης να εμπλέξετε νομικούς εμπειρογνώμονες και ηθικούς συμβούλους για να εξασφαλίσετε ότι μπορείτε να παρέχετε καλές, βασικές πληροφορίες σχετικά με τις τοπικές διαδικασίες.

Παραδείγματα από την Ευρώπη:

- Ιρλανδία: [Healthy workplace Ireland](#).
- Πορτογαλία: [Pacto Para a Saude Mental](#)
- Λετονία: [Seminars on Mental Health at Work](#)

2. Εκπαίδευση πρεσβευτών/δικτύων

Για να μπορέσετε να αναπτύξετε το δίκτυο και να προσφέρετε κάτι από στους διευθύνοντες συμβούλους των εταιρειών και στους εκτελεστικούς διευθυντές, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε την προσέγγιση της δημιουργίας ενός δικτύου πρεσβευτών. Αυτό σας επιτρέπει να προσφέρετε ένα πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων για το έργο που έχετε μπροστά σας, σχετικά με την εξασφάλιση καλύτερης ψυχικής υγείας και ευημερίας στον χώρο εργασίας.

Για να κάνετε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης όσο το δυνατόν πιο κοντά στο τοπικό ή εθνικό πλαίσιο και να έχετε μια δραστηριότητα για να εμπλέξετε το δίκτυο, μπορείτε να επιλέξετε να δημιουργήσετε το δικό σας πρόγραμμα εκπαίδευσης. Ωστόσο, υπάρχουν ήδη αρκετά διαφορετικά προγράμματα που έχουν αναπτυχθεί, όπως το [WELL@SME E-learning platform](#),



και άλλα ευρωπαϊκά και εθνικά προγράμματα. Βρείτε ένα που ταιριάζει στο τοπικό σας πλαίσιο και σκεφτείτε πώς μπορεί να εφαρμοστεί μέσω του νεοσύστατου δικτύου σας. Μπορείτε επίσης να ανατρέξετε στο [Well@SME database](#), για καθοδήγηση και πληροφορίες.

Μπορείτε επίσης να εμπνευστείτε από αυτά τα παραδείγματα εκπαίδευσης πρεσβευτών στην Ευρώπη:

Παραδείγματα από την Ευρώπη:

- Λετονία: [Trainings for ambassadors](#)
- Πορτογαλία: [Pacto Para a Saude Mental](#)
- Φινλανδία: [Business Mentor System](#)
- Ηνωμένο Βασίλειο: [Mental Health First Aiders](#)

Εάν επιλέξετε να δημιουργήσετε ένα παρόμοιο εργαλείο, φροντίστε να συνεργαστείτε με επαγγελματίες ψυχικής υγείας για να διασφαλίσετε την ακρίβεια και την ποιότητα του περιεχομένου της εκπαίδευσης.

Αυτά τα προγράμματα εκπαίδευσης θα πρέπει να απευθύνονται σε εν δυνάμει υποστηρικτές (στην πράξη, π.χ. επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, μεσαία στελέχη, εξειδικευμένοι εργαζόμενοι HSEQ ή παρόμοιοι), εστιάζοντας στην ενεργητική ακρόαση, την ενσυναίσθηση και τις βασικές γνώσεις ψυχικής υγείας. Συνεργαστείτε με επαγγελματίες ψυχικής υγείας για να προσφέρετε γνώσεις σχετικά με συνηθισμένα θέματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας.

Ορισμένα από τα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη σε ένα τέτοιο πρόγραμμα εκπαίδευσης περιλαμβάνουν την εκπαίδευση στην ευαισθητοποίηση για την ψυχική υγεία, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών για συνηθισμένες ψυχικές διαταραχές, τη μείωση του στίγματος και τη σημασία της πρώιμης παρέμβασης.

Αυτή η εκπαίδευση θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει δεξιότητες επικοινωνίας και ενεργητικής ακρόασης για την ενίσχυση των απαραίτητων δεξιοτήτων για την ενσυναίσθηση, την εμπιστευτικότητα και την ικανότητα καθοδήγησης των ατόμων προς κατάλληλους πόρους. Θα πρέπει να περιλαμβάνει γνώσεις για τις κοινές δυναμικές των ΜΜΕ, όπως περιορισμένοι πόροι, στενά χρονοδιαγράμματα και η στενή συνεργασία μικρών ομάδων. Για τον ίδιο λόγο, θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει εκπαίδευση στην παρέμβαση σε κρίσεις για να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να διαχειριστούν καταστάσεις όπου απαιτείται άμεση παρέμβαση και να καθοδηγήσουν τα άτομα προς επαγγελματική βοήθεια. Εδώ, η κύρια έμφαση δίνεται στο να γνωρίζετε γρήγορα ποιον να επικοινωνήσετε και πώς να ενεργήσετε εάν προκύψει κρίση.

Για πρόσθετη ποιότητα, η εκπαίδευση στην πολιτισμική ευαισθησία και την ποικιλομορφία είναι απαραίτητη, καθώς τα θέματα ψυχικής υγείας πρέπει επίσης να αντιμετωπίζονται με πολιτισμικά κατάλληλο τρόπο που σέβεται τις προοπτικές και τα υπόβαθρα.

Για τοπικούς/οργανωσιακούς σκοπούς, η εκπαίδευση σε στρατηγικές δικτύωσης και οικοδόμησης σχέσεων θα ήταν πολύ χρήσιμη, καθώς οι συνδέσεις με βασικούς ενδιαφερόμενους τόσο στην εταιρεία όσο και στην κοινότητα (συμπεριλαμβανομένων ηγετών ΜΜΕ, επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού/δικτύων και τοπικών οργανώσεων) θα ενισχύσουν την εμβέλεια και την επίδραση του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας.



Και αν έχετε επίσης χρόνο και ευκαιρία, συνιστάται η χρήση ασκήσεων προσομοίωσης και παιχνιδιών ρόλων κατά τη διάρκεια οποιωνδήποτε φυσικών συνεδριών εκπαίδευσης. Αυτό επιτρέπει στους πρεσβευτές να εξασκούν τις δεξιότητές τους σε ελεγχόμενο περιβάλλον. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και να διασφαλίσει ότι οι πρεσβευτές είναι καλά προετοιμασμένοι για καταστάσεις της πραγματικής ζωής.

3. Δημιουργήστε έναν μηχανισμό αξιολόγησης/κινήτρου και εξασφαλίστε έναν μηχανισμό ανατροφοδότησης/ρυθμίσεων



Είναι ζωτικής σημασίας να αξιολογείτε τακτικά την αποτελεσματικότητα του δικτύου της εταιρείας και του προγράμματος υποστήριξης συναδέλφων μέσω ποσοτικών και ποιοτικών μετρήσεων. Χρησιμοποιήστε αυτά τα δεδομένα για να κάνετε προσαρμογές στη στρατηγική, το δίκτυο ή την επικοινωνία και για να επεκτείνετε το πρόγραμμα, καθώς και να αντιμετωπίσετε τις αναδυόμενες ανάγκες. (Εξετάστε επίσης τα σημεία 7 και 8 – καθώς αυτό επιτρέπει επίσης μια μελλοντική προσέγγιση βασισμένη στα δεδομένα).

Εκτός από την εξέταση της χρήσης ατομικών μηχανισμών όπως η χρήση μικροπιστώσεων για την παροχή κινήτρων στους υπαλλήλους/συμμετέχοντες που χρησιμοποιούν το πρόγραμμα, προτείνουμε επίσης τη δημιουργία πρωτοβουλιών συλλογής δεδομένων για τις ακόλουθες τρεις περιοχές:

- **Εμπλοκή των Υπαλλήλων με το δίκτυο για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας: Ποσοστό Υπαλλήλων που Χρησιμοποιούν Υπηρεσίες Υποστήριξης Συναδέλφων:** Αυτό μετρά το επίπεδο εμπλοκής των υπαλλήλων με το δίκτυο για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας. Ένα υψηλότερο ποσοστό υποδεικνύει ότι οι υπάλληλοι είναι ενήμεροι και άνετοι στη χρήση των υπηρεσιών υποστήριξης, αντικατοπτρίζοντας την επιτυχία του δικτύου στη δημιουργία μιας κουλτούρας ανοιχτότητας γύρω από την ψυχική υγεία.
- **Ποσοστά Απουσιών και Παρουσιών Σχετικά με την Ψυχική Υγεία:** Μείωση Απουσιών και Παρουσιών: Παρακολουθώντας τις αλλαγές στις απουσίες (ημέρες απουσίας λόγω προβλημάτων ψυχικής υγείας) και τις παρουσίες (υπάλληλοι που εργάζονται ενώ αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας). Μια μείωση σε αυτά τα ποσοστά μπορεί να υποδηλώνει την θετική επίδραση του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας στην ψυχική ευημερία των υπαλλήλων και στη συνολική παραγωγικότητα του χώρου εργασίας.
- **Ικανοποίηση και Διατήρηση Υπαλλήλων:** Ποσοστά Ικανοποίησης και Διατήρησης Υπαλλήλων: Μετρήστε την ικανοποίηση των υπαλλήλων μέσω ερευνών και τα ποσοστά διατήρησης για να αξιολογήσετε την επίδραση του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας στη συνολική ικανοποίηση από την εργασία και τη δέσμευση στην οργάνωση. Ένα υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης και βελτιωμένη διατήρηση μπορούν να συνδεθούν με την αποτελεσματικότητα του δικτύου στην υποστήριξη των αναγκών ψυχικής υγείας των υπαλλήλων.



Η παρακολούθηση αυτών των περιοχών θα προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα της επιτυχίας ενός δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας για ΜΜΕ που εργάζονται με την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας, καταγράφοντας τόσο τη χρήση των υπηρεσιών υποστήριξης όσο και τη ευρύτερη επίδραση στους οργανωσιακούς δείκτες που σχετίζονται με την παραγωγικότητα, τις απουσίες και την ικανοποίηση των υπαλλήλων.

Εγκαταστήστε ένα σύστημα τακτικών ελέγχων και συνεδριών επίβλεψης για τους υποστηρικτές συναδέλφων, ώστε να συζητούν προκλήσεις, να μοιράζονται εμπειρίες και να λαμβάνουν επιπλέον εκπαίδευση αν χρειάζεται. Επίσης, καθορίστε και επικοινωνήστε αυστηρές οδηγίες εμπιστευτικότητας προς τους υποστηρικτές συναδέλφων για να δημιουργήσετε ένα ασφαλές και εμπιστευτικό περιβάλλον για τους υπαλλήλους που αναζητούν υποστήριξη.

Λάβετε υπόψη ποια από αυτές τις περιοχές θα είναι κατάλληλη για την υλοποίηση στο πλαίσιο σας. Θα πρέπει να έχετε υπόψη ότι αυτές οι μέθοδοι ανατροφοδότησης δεν θα πρέπει να είναι πολύ βαριές για την εφαρμογή τους, καθώς αυτό θα δημιουργήσει κίνδυνο μη σωστής εφαρμογής τους ή χρήσης περισσότερων πόρων από αυτούς που είναι διαθέσιμοι.

Παραδείγματα από την Ευρώπη:

- Ελλάδα: [4peoplematters](#) - Εργαλείο αξιολόγησης
- Φινλανδία: [Mental Health Friendly Workplace® label](#)
- Πορτογαλία: [Pacto Para a Saude Mental](#)

4. Περιγράψτε μια εθνική/περιφερειακή δομή με μηχανισμό διακυβέρνησης

Με τον σχεδιασμό ενός πλαισίου διακυβέρνησης για το δίκτυο ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας, θα είστε σε θέση να προσφέρετε πρόσβαση σε εκπαιδευτές για τους καθορισμένους υποστηρικτές συναδέλφων για διάφορες ομάδες ή τμήματα. Φροντίστε να εξασφαλίσετε γεωγραφική και ιεραρχική εκπροσώπηση για την προώθηση της συμπερίληψης.

Η περιγραφή ενός πλαισίου διακυβέρνησης για το δίκτυο της εταιρείας των ΜΜΕ που εργάζονται με την ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας και το δίκτυο για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας στα πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα είναι πολύ χρήσιμη, καθώς ένα πλαίσιο διακυβέρνησης παρέχει μια δομημένη προσέγγιση για την υλοποίηση και τη διαχείριση του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας. Επιπλέον, μπορείτε να καθορίσετε ρόλους, ευθύνες και διαδικασίες, διασφαλίζοντας ότι το πρόγραμμα είναι οργανωμένο, αποδοτικό και ευθυγραμμισμένο με τους στόχους της οργάνωσης σε τοπικό επίπεδο.

Αυτό μπορεί επίσης να διασφαλίσει ότι το δίκτυό σας έχει υπευθυνότητα και εποπτεία, προσθέτοντας στην ικανότητα μέτρησης της προόδου και εξασφαλίζοντας μια ευρεία στρατηγική διαχείρισης κινδύνων, εντοπίζοντας πιθανές προκλήσεις και παρέχοντας ένα σχέδιο για την ελαχιστοποίηση των κινδύνων. Αυτό είναι κρίσιμο στη διαχείριση ευαίσθητων ζητημάτων που σχετίζονται με την ψυχική υγεία και διασφαλίζει ότι τα πιθανά προβλήματα αντιμετωπίζονται άμεσα και κατάλληλα.

Το εθνικό δίκτυο διακυβέρνησης θα βελτιώσει έτσι την ικανότητά σας να εκπαιδεύετε και να αναπτύσσετε το δίκτυο για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας και





ενδεχομένως να σας προσφέρει την επιλογή ενός προγράμματος διασφάλισης ποιότητας για να βοηθήσει στη διατήρηση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών υποστήριξης συναδέλφων.

Το πλαίσιο διακυβέρνησης θα πρέπει επίσης να ενσωματώνει νομικές και ηθικές προεκτάσεις που σχετίζονται με την υποστήριξη της ψυχικής υγείας. Αυτό δεν θα περιλαμβάνει (πιθανώς) πραγματική συμβουλευτική, αλλά θα περιλαμβάνει τις πιο σχετικές συμβουλές και αναφορές σε πρόσθετο υλικό όταν χρειάζεται. Ο στόχος δεν είναι να καλυφθούν όλα, αλλά να διασφαλιστεί ένα βασικό επίπεδο πληροφόρησης για να εξασφαλιστεί ότι οι χρήστες παραπέμπονται/προσφέρονται καλή νομική/ηθική συμβουλή όταν απαιτείται. Αυτό συνδέεται επίσης με την ανάγκη για διαφάνεια και ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τη διακυβέρνηση, την ανάπτυξη και τα αποτελέσματα του δικτύου – καθώς αυτό προάγει μια κουλτούρα ανοιχτότητας και εμπιστοσύνης.

Ένα πλαίσιο διακυβέρνησης θα πρέπει επίσης να παρέχει κάποιες ιδέες ή ένα οδικό χάρτη για τη βιώσιμη υλοποίηση του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας. Εξετάζει τη μακροπρόθεσμη σχεδίαση, την κατανομή πόρων και στρατηγικές για συνεχή βελτίωση, εξασφαλίζοντας ότι το πρόγραμμα παραμένει σχετικό και αποτελεσματικό με την πάροδο του χρόνου, διασφαλίζοντας ότι το πρόγραμμα παραμένει αποτελεσματικό σε διαφορετικά στάδια ανάπτυξης της οργάνωσης.

Συνοπτικά, ένα πλαίσιο διακυβέρνησης είναι απαραίτητο για την επιτυχή υλοποίηση, διαχείριση και βιωσιμότητα ενός δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας για ΜΜΕ που εργάζονται με την ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας. Παρέχει μια δομημένη και οργανωμένη προσέγγιση, καλύπτοντας διάφορες πτυχές κρίσιμες για την επιτυχία του προγράμματος και την ευημερία των υπαλλήλων.

Παραδείγματα από την Ευρώπη

- Ιρλανδία: [Government vision for a Mental Health Policy](#)
- Πορτογαλία: [Pacto Para a Saude Mental](#)

5. Δημιουργήστε μια πλατφόρμα επικοινωνίας για συνομηλίκους/εκπαιδευτές

Για να διασφαλίσετε τη ροή και την ευκολία της επικοινωνίας μεταξύ των εταιρών στο δίκτυο, είναι καλή ιδέα να εφαρμόσετε προσβάσιμα κανάλια επικοινωνίας για τους υποστηρικτές και τους εκπαιδευτές, προκειμένου να επεκτείνουν τη συνεργασία τους και την ανταλλαγή γνώσεων. Εάν είναι εφικτό/αναγκαίο σε επίπεδο εταιρείας, ενσωματώστε και μεθόδους για να συνδεθούν οι υπάλληλοι με τους υποστηρικτές συναδέλφων, όπως ανώνυμες γραμμές βοήθειας, διαδικτυακά φόρουμ ή συνεδρίες διά ζώσης, όπως ανεπίσημες εκδηλώσεις, π.χ. εικονικοί καφέδες το πρωί ή εικονικές βόλτες μαζί, κ.λπ.

Διασφαλίστε την ευκολία πρόσβασης στην υποστήριξη και βεβαιωθείτε ότι η πλατφόρμα που επιλέγετε προσφέρει εξαιρετικό επίπεδο ασφάλειας αναφορικά με τα ευαίσθητα θέματα που αφορά. Είναι ένα πολύ δύσκολο θέμα, αλλά οι υποστηρικτές και οι εκπαιδευτές χρειάζονται επίσης υποστήριξη και ανταλλαγή γνώσεων για να συνεχίσουν τον κρίσιμο ρόλο τους.

Παραδείγματα από την Ευρώπη:

- Ελλάδα: [HiWell App](#)
- Πορτογαλία: [Pacto Para a Saude Mental](#)



6. Δημιουργία εκστρατειών ευαισθητοποίησης μεταξύ των μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Προκειμένου να ευαισθητοποιήσετε σχετικά με τη σημασία της εστίασης στην ψυχική υγεία και ευημερία στον χώρο εργασίας, καθώς και την ευαισθητοποίηση του δικτύου σας, μπορεί να είναι επωφελές να ξεκινήσετε μια ολοκληρωμένη εκστρατεία ευαισθητοποίησης εντός της ΜΜΕ, προωθώντας το δίκτυο για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας και τονίζοντας τον ρόλο του στον αποστιγματισμό των συζητήσεων για την ψυχική υγεία.



Λαμβάνοντας υπόψη τον σκοπό του δικτύου, συνιστάται να συμπεριληφθεί η εστίαση στη διήγηση ιστοριών και προσωπικών αφηγήσεων. Ενθαρρύνοντας τους υπαλλήλους να μοιραστούν τις προσωπικές τους εμπειρίες με προκλήσεις ψυχικής υγείας ως μαρτυρίες, η καμπάνια βοηθά στην ανθρωποποίηση του ζητήματος, στη μείωση του στίγματος και στη δημιουργία μιας υποστηρικτικής κουλτούρας όπου τα άτομα αισθάνονται άνετα να συζητούν την ψυχική τους υγεία. Επίσης, είναι σημαντικό να τονίζονται περιπτώσεις όπου η ενδυνάμωση της ψυχικής υγείας (όχι μόνο οι προκλήσεις) έχει αποδώσει αποτελέσματα. Αυτές μπορούν να χρησιμεύσουν ως σημαντικά παραδείγματα για

άλλους. Το ίδιο ισχύει και για την υποστήριξη ηγεσίας: Η απόκτηση προσωπικών ιστοριών ή υποστηρίξεων από ηγέτες της εταιρείας που μοιράζονται ανοιχτά την υποστήριξή τους για πρωτοβουλίες ψυχικής υγείας ενισχύει την αξιοπιστία της καμπάνιας και στέλνει το μήνυμα της δέσμευσης για τη δημιουργία ενός ψυχικά υγιούς χώρου εργασίας.

Αυτή η καμπάνια μπορεί επίσης να χρησιμοποιήσει εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας, όπως ενημερωτικά δελτία, intranet και εταιρικά email, για να μοιράζεται τακτικά πληροφορίες σχετικές με την ψυχική υγεία και ενημερώσεις της καμπάνιας. Επιπλέον, είναι καλή ιδέα να οργανώσετε τοπικές εκδηλώσεις καμπάνιας, όπως ημέρες ευαισθητοποίησης για την ψυχική υγεία, όπου οι υπάλληλοι μπορούν να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες, να παρακολουθήσουν ενημερωτικές συνεδρίες και να συμμετάσχουν σε ανοιχτές συζητήσεις για την ψυχική υγεία.

Παραδείγματα από την Ευρώπη:

- Δανία: [Tryg Jobstart](#) - Εκστρατεία για τη στήριξη των νεοαπασχολούμενων νέων

7. Συνδεθείτε με υπάρχουσες, εθνικές/ευρωπαϊκές οντότητες

Για να ενισχύσετε και να εδραιώσετε το δίκτυό σας, εξετάστε την ενσωμάτωσή του σε υπάρχοντα προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων και πρωτοβουλίες ευημερίας για να δημιουργήσετε μια ολιστική προσέγγιση στην ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη σύνδεση με μονάδες αναφοράς ESG (Περιβαλλοντικής, Κοινωνικής και Εταιρικής Διακυβέρνησης) για να επιτραπεί ένας μηχανισμός λογοδοσίας και σύγκρισης.

Η συνεργασία με ευρωπαϊκές οντότητες επιτρέπει την αξιοποίηση των εμπειριών από διάφορες χώρες, που μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες γνώσεις και καινοτόμες προσεγγίσεις που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους



εργασίας. Θα υποστηρίξει επίσης την ανάπτυξη ενός πιο ισχυρού και διεθνώς ενημερωμένου δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας για ΜΜΕ.

Επιπλέον, προσφέρει πολλές ευκαιρίες δικτύωσης με πιθανούς συνεργάτες, συμπεριλαμβανομένων οργανισμών, ειδικών και υποστηρικτών στον τομέα της ψυχικής υγείας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πολύτιμες συνεργασίες, κοινές πόρους και συνεργατικές πρωτοβουλίες που ενισχύουν την επίδραση του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας – περιλαμβάνοντας τόσο πολιτικές γνώσεις και υποστήριξη σε περιφερειακές/ευρωπαϊκές πολιτικές, όσο και δυνατότητες εθνικής προβολής, καθώς οι ευρωπαϊκές δραστηριότητες μπορούν επίσης να είναι ένας καλός τρόπος για πρόοδο μέσω άλλων μέσων. Σε παγκόσμιο επίπεδο, αυτό θα βοηθήσει επίσης στη διάδοση και συγκέντρωση ιστοριών επιτυχίας, συμβάλλοντας σε μια συλλογική κίνηση που αποσκοπεί στην προτεραιότητα της ψυχικής υγείας σε παγκόσμια κλίμακα.

Η ευρωπαϊκή συνεργασία μπορεί επίσης να είναι ένας πολύ χρήσιμος δρόμος για τη διάδοση γνώσεων σχετικά με πιθανούς μηχανισμούς χρηματοδότησης που θα βοηθήσουν στην ενίσχυση της τοπικής δράσης στην πράξη και την έρευνα.

Παραδείγματα από την Ευρώπη

- Ελλάδα: Εθνικό Δίκτυο Προαγωγής Υγείας στο Χώρο Εργασίας - [Neaygeia](#)
- Λετονία: [Mental Health Matters](#)

8. Έναρξη έρευνας με βάση τον μηχανισμό συλλογής δεδομένων

Εάν υπάρχουν ερευνητικοί συνεργάτες στο δίκτυό σας, θα μπορούσε να είναι ωφέλιμο να ενισχύσετε τη σημασία του δικτύου σας και να συνεργαστείτε στη δημιουργία νέας γνώσης, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για την περαιτέρω ενίσχυση της εργασίας με στόχο τη δημιουργία καλύτερων ψυχικά υγιών χώρων εργασίας σε όλη την Ευρώπη.

Έχουμε παραθέσει 5 τομείς που πιστεύουμε ότι θα μπορούσαν να είναι επωφελείς προς διερεύνηση, αλλά μη διστάσετε να εξετάσετε πρόσθετους τομείς, εάν είναι κατάλληλοι για το πλαίσιο σας.

- **Μέτρηση Επίδρασης στην Ευημερία των Εργαζομένων:** Διεξάγετε έρευνα για να αξιολογήσετε την επίδραση του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας στην ψυχική υγεία και ευημερία των εργαζομένων σε ΜΜΕ. Χρησιμοποιήστε έρευνες, συνεντεύξεις και δείκτες ψυχικής υγείας για να ποσοτικοποιήσετε τις αλλαγές στα επίπεδα άγχους, ικανοποίησης από τη δουλειά και συνολικής ψυχικής ευημερίας με την πάροδο του χρόνου.

- **Δείκτες Παραγωγικότητας και Απόδοσης Χώρου Εργασίας:** Εξετάστε τη συσχέτιση μεταξύ της εφαρμογής ενός δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας και των δεικτών παραγωγικότητας και απόδοσης του χώρου εργασίας. Αναλύστε βασικούς δείκτες απόδοσης, όπως ποσοστά απουσιών, παρουσίας και απόδοσης στη δουλειά, για να προσδιορίσετε εάν υπάρχουν θετικές επιδράσεις στα συνολικά επιχειρηματικά αποτελέσματα.

- **Ανάλυση Κόστους-Οφέλους:** Διεξάγετε μια λεπτομερή ανάλυση κόστους-οφέλους για να αξιολογήσετε την οικονομική επίδραση του δικτύου. Αξιολογήστε τα κόστη που σχετίζονται με την υλοποίηση και συντήρηση του προγράμματος σε σύγκριση με τις πιθανές εξοικονομήσεις από μειωμένες απουσίες, ανατροπή προσωπικού και έξοδα υγειονομικής



περίθαλψης. Αυτή η ανάλυση μπορεί να προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για τη χρηματοοικονομική βιωσιμότητα και την απόδοση της επένδυσης της πρωτοβουλίας υποστήριξης συναδέλφων. Εδώ είναι επίσης σημαντικό να εξετάσετε την ευρύτερη απόδοση της επένδυσης, καθώς οι άνθρωποι που έχουν υψηλότερο επίπεδο ευημερίας μπορούν να υποστηρίξουν την κοινότητά τους περισσότερο, μειώνοντας έτσι την μοναξιά, καθώς και άλλες ευρύτερες επιπτώσεις που έχει ένα αυξημένο επίπεδο ευημερίας στις κοινότητες και τις κοινωνίες.

● **Συμμετοχή και Ικανοποίηση Εργαζομένων:** Εξετάστε τη σχέση μεταξύ του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας και των επιπέδων συμμετοχής και ικανοποίησης των εργαζομένων. Χρησιμοποιήστε έρευνες εργαζομένων και ομάδες εστίασης για να συγκεντρώσετε ποιοτικά δεδομένα σχετικά με τις αντιλήψεις των εργαζομένων για το δίκτυο υποστήριξης, την αποτελεσματικότητά του και τη συνολική επίδραση στην ικανοποίηση από τη δουλειά τους και την αίσθηση του ανήκειν στην οργάνωση.

● **Μακροπρόθεσμη Βιωσιμότητα και Εξέλιξη:** Ερευνήστε τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και εξέλιξη του δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας. Αξιολογήστε πόσο καλά το πρόγραμμα προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες δυναμικές του χώρου εργασίας και αξιολογήστε την ικανότητά του να αντιμετωπίζει τις αναδυόμενες προκλήσεις ψυχικής υγείας. Εξετάστε την επεκτασιμότητα της πρωτοβουλίας και την ικανότητά της να εξελίσσεται με βάση τις εξελισσόμενες ανάγκες των ΜΜΕ και του εργατικού τους δυναμικού.

Εστιάζοντας σε αυτά τα βασικά σημεία, οι ερευνητές μπορούν να προσφέρουν μια ολοκληρωμένη κατανόηση των αποτελεσμάτων ενός δικτύου για ψυχικά υγιείς χώρους εργασίας για ΜΜΕ που εργάζονται με την ψυχική υγεία στο χώρο εργασίας, βοηθώντας τις οργανώσεις να λάβουν ενημερωμένες αποφάσεις για τη συνέχιση και βελτίωση τέτοιων πρωτοβουλιών.

Παραδείγματα από την Ευρώπη

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



Περίληψη της διαδικασίας





Co-funded by
the European Union



Αναφορές Χωρών

Για να κατανοήσετε την κατάσταση των ψυχικά υγιών χώρων εργασίας στις χώρες των εταίρων που συμμετέχουν στο έργο, κάθε χώρα έχει αναπτύξει μια έκθεση χώρας, η οποία παρέχει μια εικόνα της κατάστασης όσον αφορά την ψυχική υγεία στον χώρο εργασίας. Οι εταίροι που συμμετέχουν στο έργο WELL@SME εκπροσωπούν τις χώρες Φινλανδία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Δανία, Πορτογαλία, Ιταλία και Λετονία.



Danish Committee
for Health Education



έδρα social cooperative
activities for
vulnerable groups



RĪGA STRADIŅŠ UNIVERSITY

INSTITUTE OF OCCUPATIONAL SAFETY
AND ENVIRONMENTAL HEALTH

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	Legislation and policies
<p><input type="checkbox"/> Mental health first aid® training, Implemented by: MIELI Suomen Mielenterveys ry</p> <p>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.</p> <p><input type="checkbox"/> Work ability program, Implemented by: Ministry of Social Affairs and Health (STM)</p> <p>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.</p> <p><input type="checkbox"/> Model of early caring, implemented by: Several employers</p> <p><input type="checkbox"/> Short therapy, implemented by: Some employers</p> <p><input type="checkbox"/> Auntie service (online meetings with mind professionals), implemented by: Some employers</p> <p><input type="checkbox"/> Pension insurance companies have many actions to promote mental health, such as work ability payment categories for companies</p> <p>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</p>	<p>In Finland, the legal framework and policies related to mental health in the workplace consist of several laws, regulations and guidelines. Summary of these:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> Equality Act (1325/2014): Key content: The Equality Act prohibits discrimination in working life and requires the promotion of equality. <input type="checkbox"/> Employment Contracts Act (55/2001): Key content: The Employment Contracts Act regulates the relationship between employer and employee. <input type="checkbox"/> Annual Leave Act (162/2005): Key content: The Annual Leave Act regulates employees' right to annual leave and the salary paid for it. <p>At least there is room for improvement in the implementation of the Equality Act</p>

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.

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



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 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.