

# Mielenterveyttä vahvistavien työpaikka -verkostojen perustaminen

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.

## PK-yritysten toiminta mielenterveyden edistämiseksi – Well@SME projekti

Tutkimukset osoittavat, että sekä mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot että varhainen eläköityminen mielenterveyden häiriöiden vuoksi on kasvussa suuressa osassa Euroopan maita (European Framework for Action on Mental Health and Well-being, 2016).

Tämä on iso haaste, joka meidän pitää ratkaista. Meidän tulee rakentaa mielenterveyttä vahvistavat, mieliystävälliset, työpaikat koko Eurooppaan.

Projektimme, WELL@SME, vastaa pk-yritysten työntekijöiden ja omistajien/johtotehtävissä toimivien erityishaasteisiin. Kehitämme ja tuomme pk-yritysten käyttöön tarkoitettuja työkaluja, materiaaleja ja toimintatapoja, joiden avulla työpaikat voivat ennaltaehkäistä työperäistä stressiä ja joiden avulla ne voivat taistella mielenterveyden heikentymisen vaikutuksia vastaan. Nyt esiteltävä menetelmä on yksi tässä projektissa tuotetuista työkaluista.

Tämä menetelmä keskittyy siihen, miten rakennetaan mieliystävällisten työpaikkojen verkosto ja miten sitä ylläpidetään. Verkoston avulla voit muuttaa omaa työpaikkaasi, yhteisöäsi tai jopa maasi toimintatapoja parhaalla mahdollisella tavalla, voitte yhdessä hyödyntää erilaisten työkalujen, tavoitteiden, tarpeiden ja sitoutumisen yhdistelmiä.

Tämä menetelmä auttaa sinua seuraavien asioiden suhteen:

1. Verkoston perustaminen
2. Verkoston järjestelmällinen kehittäminen
3. Verkoston tarkoituksen ja tavoitteiden kuvaaminen yhteisen ymmärryksen vahvistamiseksi
4. Potentiaalisten kumppaneiden sitouttaminen
5. Toiminnan ja sen vaikutusten arvioimisen prosessit

Toivomme, että tämän menetelmän vaiheita noudattamalla pystyt perustamaan verkoston, joka keskittyy mieliystävällisten työpaikkojen rakentamiseen, tukemiseen ja ylläpitämiseen. WELL@SME tiimin puolesta haluaisimme kiittää sinua kiinnostuksestasi mielenterveyden vahvistamiseen työpaikoilla!



Danish Committee



Éδρα social cooperative  
activities for  
vulnerable groups



Mental Health Finland





# Methodology for establishing networks for mentally healthy workplaces



## Sisällys

PK-yritysten toiminta mielenterveyden edistämiseksi – Well@SME projekti	1
1. Ota tärkeimmät sidosryhmät mukaan	4
2. Kouluta mielenterveyslähettiläiden verkosto	4
3. Rakenna arviointi-/kannustinmekanismi ja varmista palaute-/säätelymekanismi	6
4. Kuvaa kansallinen/alueellinen rakenne ja hallintomekanismi	7
5. Rakenna viestintäalusta vertaisille ja kouluttajille	8
6. Luo tiedotuskampanjoita pk-yritysten keskuudessa	8
7. Ota yhteyttä olemassa oleviin kansallisiin/eurooppalaisiin elimiin	9
8. Aloita tiedon keruuseen pohjautuva tutkimus	9
Yhteenveto prosessista	11
Maakohtaiset raportit	12

## Tavoitteena on luoda menetelmä mielenterveysverkostojen luomiseksi työpaikalla

Tämä menetelmä tarjoaa rakenteellista ohjausta ja järjestelmällistä lähestymistapaa paikallisen, alueellisen tai kansallisen mieliystävällisten työpaikkojen verkoston rakentamiseen. Menetelmä tarjoaa vaiheittaiset ohjeet potentiaalisten kumppaneiden tunnistamisesta yhteistyön virallistamiseen. Kun verkoston kehitys kulkee loogista ja organisoitua polkua, se lisää onnistumisen todennäköisyyttä paikalliset ja kulttuuriset vaihtelut huomioiden.

Esitetty menetelmä auttaa myös verkoston tarkoituksen ja tavoitteiden hahmottamisessa. Se varmistaa, että kaikilla osapuolilla on yhteinen käsitys verkoston missiosta. Selkeys edistää osallistuvien yritysten toimintatapojen yhdenmukaistamista ja tehostaa yhteistoimintaa. Menetelmä ehdottaa toimintamalleja mahdollisten kumppaneiden sitouttamiseen, yhteistyön eduista viestimiseen ja jatkuvan kommunikoinnin ylläpitämiseen. Se korostaa läpinäkyvän ja johdonmukaisen viestinnän merkitystä osallistuvien yritysten luottamuksen ja sitoutumisen rakentamisessa.



Menetelmä sisältää myös prosessit verkoston toiminnan ja sen vaikutuksen arvioimiseksi. Menetelmä auttaa määrittämään keskeiset suoritusindikaattorit ja arviointikriteerit onnistumiselle. Kun verkoston tehokkuutta arvioidaan säännöllisesti, voidaan toimintaa kehittää, haasteisiin tarttua, uusia mahdollisuuksia huomata ja toiminnan kestävyys varmistaa pitkällä aikavälillä. Kun haluat tarkastella prosessien vaikutuksia, panosta mittareihin.

Yritysverkosto tarjoaa jatkuvalla arvioinnille puitteet, rakenteen ja selkeyden sekä mahdollistaa tehokkaan viestinnän. Nyt kuvattu menetelmä auttaa varmistamaan, että verkosto on tarkoituksenmukainen, sen toiminta on yhtenäistä, hyvin linjattua ja sitä pystytään mukauttamaan osallistujien muuttuviin tarpeisiin. Näin varmistetaan, että verkosto pystyy parantamaan työyhteisöissä koettua työperäistä stressiä ja työolojen kielteisiä mielenterveysvaikutuksia.

Hankkeen lisätietoja, sekä kaikki hankkeessa työhön liittyvän stressin ja työolojen kielteisten mielenterveysvaikutusten ehkäisemiseksi kehitetyt materiaalit, työkalut ja toimintatavat, löytyvät osoitteesta: <https://www.mentalhealth4work.eu/>

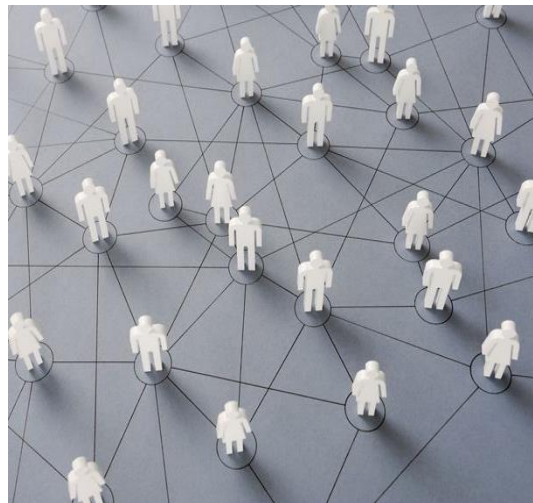
## 1. Ota tärkeimmät sidosryhmät mukaan

Kun työpaikan mielenterveyden tukiverkoston rakentaminen aloitetaan, on tärkeää saada oikeat sidosryhmät mukaan onnistuneen ja vaikuttavan kumppanuuden varmistamiseksi.

- PK-yritysten vetäjät,
- HR ammattilaiset
- Ihmiset/organisaation vertaiset, joilla on kokemusta sekä onnistumisista että haasteista mielenterveyden alalla työpaikalla.
- Mielenterveyden ensiavun antajat työpaikalla (tai mielenterveyslähettiläät, kuten seuraavassa osiossa kutsutaan)

On tärkeää ottaa sidosryhmät aikaisessa vaiheessa prosessiin mukaan. Heidän sitoutuminen prosessiin ja aktiivinen osallistuminen mielistävällisen työpaikan rakentamiseen on oleellista.

On myös suositeltavaa ottaa mukaan toimijoita, esimerkiksi työmarkkinatoimijoita, terveydenhuoltoa tai bisneksen kehittämiseen osallistuvia tahoja, paikalliset olosuhteet huomioiden. On hyvä miten nämä tahot toimivat jo nyt pk-mielenterveyttä edistävästi tai minkälaisia tukikeinoja heillä on tällä hetkellä tarjolla. Yhteistyön rakentaminen koskee myös toimialavaikuttajia ja vahvoja yrityskumppaneita – olivatpa ne sitten pk-johtoon, toimittajiin tai asiakkaisiin liittyviä yhteistyötahoja.



paikallisia

tuki  
tutkia,  
yritysten

yrityksen

Olisi hyvä lähestyä myös akateemisia tutkimus- ja oppilaitoksia. Tyypillisesti tiedonkeruumekanismit, näiden taitojen kehittäminen ja koulutus tai tutkimustaidot eivät ole osa pk-yritysten ydinosaamista. Suosittelemme myös lainopillisten asiantuntijoiden ja eettisten neuvonantajien ottamista mukaan, ne voivat tarjota hyvää perustietoa paikallisista prosesseista.

Eurooppalaisia esimerkkejä:

- Irlanti: [Healthy workplace Ireland](#).
- Portugali: [Pacto Para a Saude Mental](#)
- Latvia: [Seminars on Mental Health at Work](#)

## 2. Kouluta mielenterveyslähettiläiden verkosto

Jotta mielenterveyden tukiverkosta pystyttäisiin vahvistamaan, ja verkostolla olisi jotain konkreettista tarjottavaa yrityksen toimitusjohtajalle ja muulle johtoryhmälle, kannattaa alkaa kouluttaa mielenterveyslähettiläiden verkosta. Näin voidaan tarjota pk-yritysten osaamista kasvattava kehikko, kun rakennetaan uutta toimintatapaa, jolla kehitetään parempaa mielenterveyttä ja työhyvinvointia.

Voit rakentaa oman lähettiläiden koulutusohjelman, jotta työsi vastaisi mahdollisimman hyvin paikallisiin tai valtakunnallisiin olosuhteisiin, ja sinulla olisi toimintaa, johon verkosto voi osallistua. On myös olemassa useita erilaisia valmiita ohjelmia, kuten esim. [WELL@SME -verkko-oppimislusta](#), tai muita eurooppalaisia ja kansallisia ohjelmia, joita voi hyödyntää. Etsi sellainen, joka sopii paikalliseen kontekstiin, ja mieti, kuinka se voidaan toteuttaa juuri perustetun verkostosi kautta. Voit myös etsiä ohjeita ja tietoja [Well@SME-tietokannasta](#).

Voit myös saada ideoita näistä Eurooppalaisista koulutuksista:

Eurooppalaisia esimerkkejä:

- Latvia: [Trainings for ambassadors](#)
- Portugali: [Pacto Para a Saude Mental](#)
- Suomi: [Business Mentor System](#)
- Iso-Britannia: [Mental Health First Aiders](#)

Jos rakennat itse koulutusohjelman, varmista, että työskentelet mielenterveysammattilaisten kanssa, jotta varmistat sisällön oikeellisuuden ja riittävän syvällisen osaamisen.

Koulutusohjelma tulisi kohdistua mahdollisille vertaistukijoille (käytännössä esim. HR-ammattilaisille, keskijohdolle, omistautuneille HSEQ-työntekijöille tai vastaaville). Niiden tulisi keskittyä aktiiviseen kuunteluun ja empatiaan sekä antaa perustietoa mielenterveydestä. Yhteistyö mielenterveysalan ammattilaisten kanssa kannattaa, jotta saat ammattilaisen näkemyksiä tavallisista työpaikan mielenterveysongelmista.

Tällaisen koulutusohjelman tulisi sisältää ainakin yleistä tietoa mielenterveydestä. Mielenterveyden yleisimmät häiriöt, stigman purkaminen ja varhaisen puuttumisen tärkeys ovat oleellisia asioita, joita koulutuksen tulisi sisältää.

Vertaistukijoiden koulutuksen tulisi sisältää kommunikaatio- ja aktiivisen kuuntelun taitoja. Sen tulisi kehittää tarvittavaa empatiataitoa, luottamuksellisuuden huomioimista ja kykyä ohjata yksilöitä mahdollisten jatkoresurssien äärelle. Sen tulisi sisältää näkemyksiä pk-yritysten yleisistä haasteista (esimerkiksi rajalliset resurssit, tiukat määräajat ja pienten tiimien tiivis luonne). Koulutusten tulisi sisältää myös joitain kriisi-interventiosta kertovia osioita. Ne voivat auttaa yrityksiä käsittelemään tilanteita, joissa tarvitaan välitöntä apua, ja ohjaamaan henkilöitä ammattiavun piiriin. Tämän ensisijainen tavoite on, että tiedetään nopeasti, keneen ottaa yhteyttä ja miten toimia, jos kriisi iskee.

Kulttuurisen herkkyyden ja monimuotoisuuden sisällyttäminen on välttämätöntä laadukkaasti toteutetussa koulutuksessa, koska myös mielenterveysongelmia on käsiteltävä kulttuurisesti herkällä tavalla näkökulmia ja taustoja kunnioittaen.

Verkostoitumisosaamista lisäävä koulutus olisi erittäin hyödyllinen. Yhteydenpito sekä yrityksen että yhteisön keskeisiin sidosryhmiin (mukaan lukien pk-yritysten johtajat, HR-ammattilaiset/verkostot ja paikalliset yhteisöorganisaatiot) ovat keskeistä, se parantaa tavoitavuutta ja verkoston vaikutusta mielistävällisten työpaikkojen rakentamiseksi.

Ja vielä, jos sinulla on aikaa ja mahdollisuuksia, on suositeltavaa käyttää simulaatioharjoituksia ja roolileikkejä kaikkien lähikoulutusten aikana. Näin mielenterveyslähettiläät voivat harjoitella taitojaan valvotussa ympäristössä. Tämä voi auttaa rakentamaan luottamusta ja varmistamaan, että lähettiläät ovat hyvin valmistautuneita todellisiin tilanteisiin.

### 3. Rakenna arviointi-/kannustinmekanismi ja varmista palaute-/säätelymekanismi



Yritysverkoston ja vertaistukiohjelman tehokkuutta tulee arvioida säännöllisesti määrällisin ja laadullisin toimenpitein. Käytä tietoja muokataksesi strategiaa, verkostoa tai viestintää sekä laajentaaksesi ohjelmaa ja vastataksesi esiin nouseviin tarpeisiin. (Katso myös kohta 7 ja 8 – koska tämä mahdollistaa myös tulevaisuuden datalähtöisen lähestymistavan).

Voit rakentaa yksilöllisiä palkitsemistapoja kuten vaikkapa henkilökohtaisia palkkiojärjestelmiä. Niiden lisäksi suosittelemme myös aloittamaan systemaattisen tiedonkeruun seuraaville kolmelle alueelle:

- **Työntekijöiden sitoutuminen mieliystävällisten työpaikkojen verkostoon:** Vertaistukipalveluita käyttävien työntekijöiden prosenttiosuus: Tämä mittaa työntekijöiden sitoutumista mieliystävällisten työpaikkojen verkostoon. Korkeampi prosenttiosuus osoittaa, että työntekijät ovat tietoisia tukipalveluista ja ovat valmiita käyttämään niitä, mikä kuvastaa verkoston menestystä, ja se luo avoimuuden kulttuuria mielenterveyden ympärille.
- **Mielenterveysperusteiset poissaolot ja sairaana työskentely (presenteismi):** Poissaolojen ja presenteismin vähentäminen: Seurataan muutoksia poissaolojen (mielenterveysperusteiset poissaolot) ja presenteismin (työntekijät, jotka työskentelevät mielenterveysongelmien kanssa) suhteissa. Näiden suhteiden muuttuminen voi olla osoitus mieliystävällisten työpaikkojen verkoston myönteisestä vaikutuksesta työntekijöiden mielen hyvinvointiin ja työpaikan yleiseen tuottavuuteen.
- **Työntekijöiden tyytyväisyys ja vaihtuvuus:** Työntekijöiden tyytyväisyys ja pysyvyys: Mittaamalla työntekijöiden tyytyväisyyttä tutkimuksilla ja työssä pysymisasteilla voidaan arvioida mieliystävällisten työpaikkojen verkoston vaikutusta yleiseen työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen. Korkeampi tyytyväisyystaso ja parantunut pysyvyys voidaan yhdistää verkoston tehokkuuteen työntekijöiden mielenterveystarpeiden tukemisessa.

Näiden alueiden seuranta antaa kattavan kuvan pk-yritysten mieliystävällisten työpaikkojen verkoston toiminnan onnistumisesta. Mittarit kuvaavat tukipalvelujen hyödyntämisen, ja myös laajemman, vaikutuksen tuottavuuteen, poissaoloihin, organisaation mittareihin, ja työntekijöiden tyytyväisyyteen.

Perusta vertaistukijoille säännöllinen tapa tavata ja keskustella haasteista, jakaa kokemuksia ja saada tarvittaessa lisäkoulutusta. Määrittele myös tiukat luottamuksellisuusohjeet, ja opasta ne vertaistukijoille turvallisen ja luottavaisen ympäristön luomiseksi tukea hakeville työntekijöille.

Harkitse, mitkä näistä toimenpiteistä soveltuvat käyttöön juuri sinun ympäristössäsi. Muista, että nämä palautemenetelmät eivät saa olla liian raskaita käyttöönotettaviksi, koska tämä luo riskin, että niitä ei toteuteta oikein tai että ne kuluttavat enemmän resursseja kuin mitä on saatavilla.

Eurooppalaisia esimerkkejä:

- Kreikka: [4peoplesmatters](#) - Assessment tool
- Suomi: [Mental Health Friendly Workplace® label](#)
- Portugali: [Pacto Para a Saude Mental](#)

#### 4. Kuvaa kansallinen/alueellinen rakenne ja hallintomekanismi

Suunnittelemalla mielenterveyttä edistävälle työpaikkaverkostollesi hallintomekanismit, sinulla on mahdollisuus tarjota kouluttajia eri organisaatioissa tai osastoilla toimiville vertaistukijoille. Varmista kuitenkin riittävä maantieteellinen ja hierarkkinen edustus osallisuuden edistämiseksi.

Hallintokehyksen kuvaaminen eri työpaikoilla työskentelevien pk-yritysten vertaistukijoille ja mieliystävällisten työpaikkojen verkostolle on erittäin hyödyllistä. Hallintokehys tarjoaa jäsennellyn lähestymistavan verkoston toteuttamiseen ja kehittämiseen. Näin voidaan myös hahmotella roolit, vastuut ja prosessit ja varmistaa, että ohjelma on organisoitu, tehokas ja sopusoinnussa organisaatioiden paikallisten tavoitteiden kanssa.

Tämä varmistaa myös verkostosi vastuullisuuden ja valvonnan, se lisää kykyä mitata edistymistä ja varmistaa riskien hallinnan. Voit tunnistaa mahdolliset haasteet ja laatia suunnitelman riskien vähentämiseksi. Tämä on ratkaisevan tärkeää mielenterveyteen liittyvien arkaluonteisten asioiden suhteen ja se varmistaa, että mahdollisiin ongelmiin puututaan nopeasti ja asianmukaisesti.

Valtakunnallinen hallintoverkosto parantaa kykyäsi kouluttaa ja kehittää mieliystävällisten työpaikkojen verkostoa ja tarjoaa sinulle mahdollisuuden laadunvarmistusohjelmaan, joka auttaa ylläpitämään vertaistukipalvelujen laatua ja tehokkuutta.

Kehyksen tulisi sisältää myös mielenterveyden tukemiseen liittyviä oikeudellisia ja eettisiä näkökohtia. Kehys ei (todennäköisesti) tarjoaisi varsinaista neuvontaa, mutta sisältäisi asiaankuuluvat neuvot ja tarvittaessa viittaukset lisämateriaaliin. Tavoitteena ei ole sisällyttää kaikkea, vaan varmistaa perustiedot hyvistä oikeudellisista/eettisistä neuvoista tarvittaessa. Kehys edistää avoimuuden ja luottamuksen kulttuuria.



Hallintokehyksen tulisi tarjota ideoita ja tiekartta mieliystävällisten työpaikkojen verkoston kestävään kehittämiseen. Siinä pitäisi huomioida pitkän aikavälin suunnittelu, resurssien kohdentaminen ja jatkuvan parantamisen keinot. Niiden avulla varmistetaan, että työ pysyy



ajantasaisena ja vaikuttavana, ja että ohjelma pysyy tehokkaana organisaation kehityksen eri vaiheissa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että hallinnolliset puitteet ovat välttämättömiä mielistävällisten työpaikkojen verkoston onnistuneelle toteuttamiselle, johtamiselle ja kestävyydelle. Hallintokehitys tarjoaa jäsenellyn ja organisoidun lähestymistavan, missä käsitellään useita ohjelman onnistumisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta kriittisiä näkökohtia.

Eurooppalaisia esimerkkejä:

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

## 5. Rakenna viestintäalusta vertaisille ja kouluttajille

Yhtenäisen ja sujuvan kommunikoinnin varmistamiseksi verkostossa olevien kumppanien välillä, on hyvä ottaa käyttöön yhteinen viestintäkanava. Se vahvistaa yhteistyötä ja helpottaa tiedon jakamista vertaistukijoiden ja kouluttajien välillä. Jos mahdollista/tarpeellista yritystasolla, olisi hyvä ottaa käyttöön myös menetelmät, joilla työntekijät voivat olla yhteydessä vertaistukijoihin. Näitä voivat olla nimettömät vihjelinjat, online-foorumit, henkilökohtaiset tapaamiset, erilaiset epäviralliset tapahtumat, kuten virtuaaliset aamukahvit tai virtuaaliset kävelyt yhdessä. jne.

Varmista tuen helppo saatavuus ja varmista, että valitsemasi alusta tarjoaa erittäin korkean tietoturvatason siihen liittyvien arkaluonteisten asioiden vuoksi. Aihe on erittäin hankala, mutta myös vertaiset ja kouluttajat tarvitsevat tukea ja tiedon jakamista, voidakseen jatkaa tärkeää rooliaan.

Eurooppalaisia esimerkkejä:

- Kreikka: [HiWell App](#)
- Portugali: [Pacto Para a Saude Mental](#)

## 6. Luo tiedotuskampanjoita pk-yritysten keskuudessa

On hyvä käynnistää tiedotuskampanja pk-yrityksissä, jotta lisättäisiin ymmärrystä mielenterveyteen ja työhyvinvointiin panostamisen tärkeydestä sekä jaettaisiin tietoisuutta verkostosta. Näin kasvatetaan mielistävällisten työpaikkojen verkostoa ja korostetaan sen roolia mielenterveyden stigman poistamisessa.



Tiedotuskampanjassa on suositeltavaa keskittyä tarinoihin ja henkilökohtaisiin kertomuksiin. Rohkaisemalla työntekijöitä jakamaan henkilökohtaisia kokemuksia mielenterveyshaasteisiin liittyen, kampanja auttaa inhimillistämään asiaa. Se auttaa vähentämään leimautumista ja luomaan kannustavan kulttuurin, jossa yksilöt tuntevat olonsa turvalliseksi mielenterveydestä keskusteltaessa. On tärkeää myös tuoda esiin tapauksia, joissa mielenterveyttä vahvistava (ei vain haasteisiin keskittyvä) työ on tuottanut tulosta. Nämä voivat olla innostavia esimerkkejä muille. Henkilökohtaisten tarinoiden tai lausuntojen saaminen yritysjohtajilta, jotka avoimesti tukevat



mielenterveystyötä, lisää kampanjan uskottavuutta ja ilmaisee organisaation sitoutumista mieliystävällisen työpaikan edistämiseen.

Kampanjassa voidaan käyttää myös sisäisiä viestintäkanavia, uutiskirjeitä, intranettiä ja yrityksen laajuisia sähköposteja, mielenterveyteen liittyvien tietojen ja kampanjapäivitysten säännölliseen jakamiseen. Lisäksi voi olla hyvä järjestää paikallisia kampanjatapahtumia, kuten mielenterveystietopäiviä, joissa työntekijät voivat osallistua toimintaan ja informatiivisiin tilaisuuksiin ja joissa voidaan keskustella avoimesti mielenterveydestä.

Eurooppalaisia esimerkkejä:

- Tanska: [Tryg Jobstart](#) - Campaign on supporting newly employed young people

## 7. Ota yhteyttä olemassa oleviin kansallisiin/eurooppalaisiin elimiin

Jos haluat rakentaa ja vahvistaa verkostoasi edelleen, harkitse verkostosi integroimista olemassa oleviin työntekijöiden avustushjelmiin ja hyvinvointihankkeisiin. Näin voit luoda kokonaisvaltaisen lähestymistavan työpaikan mielenterveyden edistämiseen. Luo myös yhteys ESG-raportointiyksiköihin vastuullisuuden ja vertailuanalyysin mahdollistamiseksi.

Yhteistyö eurooppalaisten tahojen kanssa mahdollistaa eri maiden kokemuksista oppimisen. Ne voivat tarjota arvokkaita oivalluksia ja innovatiivisia lähestymistapoja, jotka lisäävät mieliystävällisten työpaikkojen verkoston tehokkuutta. Tämä tukee myös vahvemman ja kansainvälisesti tunnetumman verkoston kehittämistä mieliystävällisille pk-yrityksille.

Yhteyksien luominen tarjoaa myös paljon verkostoitumismahdollisuuksia mahdollisten yhteistyökumppaneiden kanssa, mm. mielenterveysalan organisaatiot, asiantuntijat ja mielenterveyden puolestapuhujat. Tämä voi johtaa arvokkaisiin kumppanuuksiin, yhteisiin resursseihin ja yhteistyöaloitteisiin, jotka vahvistavat verkoston vaikutusta mieliystävällisiin työpaikkoihin – mukaan lukien sekä poliittiset näkemykset että vaikuttaminen alue-/eurooppalaisissa politiikoissa. Tämä voi olla myös väylä kansalliselle näkyvyydelle, sillä eurooppalaiset toimet voivat olla hyvä tapa edistyä muilla keinoin. Globaalilla tasolla tämä auttaa jakamaan ja keräämään menestystarinoita ja vahvistaa yhteistä liikettä, jonka tavoitteena on edistää mielenterveyttä maailmanlaajuisesti.

Eurooppalainen yhteistyö saattaa myös olla hyödyllinen tapa jakaa tietoa rahoitusmekanismeista, joka voi auttaa tehostamaan paikallista toimintaa sekä käytännössä että tutkimuksessa.

Eurooppalaisia esimerkkejä:

- Kreikka: National Workplace Health Promotion Network - [Neaygeia](#)
- Latvia: [Mental Health Matters](#)

## 8. Aloita tiedon keruuseen pohjautuva tutkimus

Jos verkostossasi on tutkimuskumppaneita, on hyödyllistä vahvistaa edelleen verkostosi merkitystä ja tehdä niiden kanssa yhteistyötä uuden tiedon luomiseksi. On välttämätöntä tehostaa työtä parempien, mielenterveyttä tukevien, työpaikkojen luomiseksi kaikkialla Euroopassa.

Olemme listanneet viisi aihepiiriä, joita voisi olla hyödyllistä tutkia. Voit luonnollisesti harkita myös muita alueita, mikäli se sopii paremmin sinun ympäristösi.

- **Työntekijöiden hyvinvointiin kohdistuvien vaikutusten mittaaminen:** Tutki mieliystävällisten työpaikkojen verkoston vaikutusta pk-yritysten työntekijöiden mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Hyödynnä tutkimuksia, haastatteluja ja mielenterveysmittareita stressitason, työtyytyväisyyden ja yleisen henkisen hyvinvoinnin muutosten mittaamiseen ajan mittaan.
- **Työpaikan tuottavuus- ja suorituskykymittarit:** Tutki mieliystävällisten työpaikkojen verkoston toteuttamisen ja työpaikan tuottavuuden ja suorituskyvyn mittareiden välistä yhteyttä. Analysoi keskeisiä suorituskykymittareita, kuten poissaoloprosenttia, presenteeismia ja työsuoritusta, jotta voit määrittää, onko niillä myönteisiä vaikutuksia liiketoiminnan kokonaistuloksiin.
- **Kustannus-hyötyanalyysi:** Tee perusteellinen kustannus-hyötyanalyysi arvioidaksesi verkoston taloudellisia vaikutuksia. Arvioi ohjelman toteuttamiseen ja ylläpitoon liittyviä kustannuksia verrattuna mahdollisiin säästöihin poissaolojen, liikevaihdon ja terveydenhuoltokulujen vähenemisestä. Tämä analyysi voi tarjota arvokkaita näkemyksiä vertaistukitoiminnan taloudellisesta kannattavuudesta ja sijoitetun pääoman tuotosta. On myös tärkeää huomioida sijoitetun pääoman laajempi tuotto. Voimalla paremmin ihmiset voivat tukea yhteisöjään enemmän, tämä puolestaan voi vähentää yksinäisyyttä, sekä tuottaa muita laajempia hyvinvointivaikutuksia yhteisöihin.
- **Työntekijöiden sitoutuminen ja tyytyväisyys:** Tutki mieliystävällisten työpaikkojen verkoston ja työntekijöiden sitoutumisen ja tyytyväisyyden välistä suhdetta. Käytä henkilöstötutkimuksia ja fokusryhmähaastatteluja kerätäksesi laadullista tietoa työntekijöiden käsityksistä tukiverkostosta, sen tehokkuudesta ja kokonaisvaikutuksesta heidän työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumisen tunteeseen.
- **Pitkän aikavälin kestävyys ja kehitys:** Tutki mieliystävällisten työpaikkojen verkoston pitkän aikavälin kestävyttä ja kehitystä. Arvioi, kuinka hyvin ohjelma mukautuu muuttuvaan työpaikan dynamiikkaan, ja arvioi sen kykyä vastata esiin nouseviin mielenterveyshaasteisiin. Harkitse aloitteen skaalautuvuutta ja sen mahdollisuuksia kehittyä pk-yritysten ja niiden työvoiman muuttuvien tarpeiden perusteella.



Näihin avainkohtiin keskittymällä tutkijat voivat tarjota kattavan käsityksen mielenterveyttä edistävien pienten ja keskisuurten työpaikkojen verkoston tuloksista ja auttaa organisaatioita tekemään tietoon perustuvia päätöksiä vastaavanlaisten aloitteiden jatkamisesta ja parantamisesta.

Eurooppalaisia esimerkkejä:

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





Co-funded by  
the European Union



## Maakohtaiset raportit

Jokainen hankkeessa mukana ollut maa on laatinut maaraaportin, jonka avulla saadaan käsitys kunkin maan mieliystävällisten työpaikkojen tilanteesta. WELL@SME-projektissa mukana olevat kumppanit edustavat Suomea, Irlantia, Kreikkaa, Tanskaa, Portugalia, Italiaa ja Latviaa.



Danish Committee  
for Health Education



Éδρα social cooperative  
activities for  
vulnerable groups



RĪGA STRADIŅŠ UNIVERSITY

INSTITUTE OF OCCUPATIONAL SAFETY  
AND ENVIRONMENTAL HEALTH

# Country Report - Well@SME



<b>Purpose</b>	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. <a href="https://hyvatyo.ttl.fi/en/mental-health-toolkit/about">https://hyvatyo.ttl.fi/en/mental-health-toolkit/about</a></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"> <li><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.</li> <li><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.</li> <li><input type="checkbox"/> Equality Act (1325/2014): Key content: The Equality Act prohibits discrimination in working life and requires the promotion of equality.</li> <li><input type="checkbox"/> Employment Contracts Act (55/2001): Key content: The Employment Contracts Act regulates the relationship between employer and employee.</li> <li><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.</li> </ul> <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"> <li><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.</li> <li><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.</li> <li><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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><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.</li> <li><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.</li> </ul>

<b>Current Landscapes and Trends</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><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"> <li>33% of employees usually or always experience stress at work (2015);</li> <li>9% intimidation, violence or bullying (2021);</li> <li>11% verbal abuse or threats (2021);</li> <li>2% unwanted sexual behavior (2021).</li> </ul> </li> </ul> <p>The origin of these risks lies in the working conditions and the work organization.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><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.</li> </ul>



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



<b>Purpose</b>	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"> <li><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.</li> <li><input type="checkbox"/> To reduce stress and promote work-life balance, many SMEs offer flexible working hours and remote work options.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Law 3850/2010: This law outlines general principles for the health and safety of workers, including mental health.</li> <li><input type="checkbox"/> National Strategy for Mental Health (2014-2020): This strategy includes measures specifically targeting workplace mental health</li> </ul> <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"> <li><input type="checkbox"/> Government and non-profit organizations regularly run campaigns to raise awareness about mental health issues.</li> <li><input type="checkbox"/> Collaboration between government agencies, non-profits, and private organizations has been crucial in driving these initiatives.</li> </ul> <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"> <li><input type="checkbox"/> There is a lack of comprehensive data on the prevalence of mental health issues among SME employees.</li> <li><input type="checkbox"/> More research is needed to understand the unique challenges faced by different sectors within the SME landscape.</li> <li><input type="checkbox"/> Studies on the long-term effectiveness of current mental health programs and initiatives are scarce.</li> </ul>

## 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



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

<b>Employer initiatives and programmes</b>	<b>Legislation and policies</b>
<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"><li><input type="checkbox"/> Under the <a href="#">Employment Equality Acts (2015)</a>, 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.</li><li><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</li></ul>

## 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



<b>Purpose</b>	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"> <li><input type="checkbox"/> Objective: Raise awareness about mental health, dispel misconceptions, support symptom identification, and encourage seeking help with psychological support.</li> <li><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.</li> <li><input type="checkbox"/> Impact: - Investment: €82,508.85. - Beneficiaries: 12,265 employees</li> </ul> <p>Delta Cafés - Mental Health Practices: Delta Feel Good</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Objective: Promote the physical and mental well-being of employees.</li> <li><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.</li> <li><input type="checkbox"/> Impact: Increasing participation and positive feedback, strengthening well-being and interpersonal bonds.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><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)</li> <li><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.</li> </ul>

Stigma reduction and awareness campaigns	Research and data gaps
<ul style="list-style-type: none"> <li><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.</li> <li><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). “</li> </ul>	<p>Main identified gaps:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Lack of Longitudinal Studies in Portugal</li> <li><input type="checkbox"/> Data on Small and Medium Enterprises (SMEs) on managing mental health issues</li> <li><input type="checkbox"/> Impact of remote work in Portuguese workers</li> </ul>

<b>Current Landscapes and Trends</b>
<p><b>Current state and trends:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><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.</li> <li><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.</li> <li><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.</li> <li><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)</li> <li><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.</li> </ul> <p><b>Factors Affecting Mental Health in the Workplace:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><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.</li> <li><input type="checkbox"/> Workplace stress: High job demands, lack of control over work processes, and inadequate support from management are common stressor.</li> <li><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.</li> <li><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.</li> <li><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.</li> <li><input type="checkbox"/> Corporate Programs: There has been a noticeable increase in corporate wellness programs that include mental health components.</li> <li><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.</li> </ul>



# 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>*<a href="https://insiemeperlasalutementale.it/ceoforlife-lundbeck-awards/">https://insiemeperlasalutementale.it/ceoforlife-lundbeck-awards/</a></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"> <li>● Encourage SME associations to promote psychological well-being from an inter-company and network perspective and to facilitate the matching of supply and demand.</li> <li>● Promote the alliance between the company and services to facilitate the use of services offered in the territory or in the public system.</li> <li>● Promote the transfer and sharing of welfare services from large companies to SMEs.</li> </ul> <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



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

Employer initiatives and programmes	Legislation and policies
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Mission ZERO – an initiative from socially responsible companies, prioritising psychosocial risks and mental well-being as crucial aspect for good business (<a href="http://www.misijanulle.lv">www.misijanulle.lv</a>);</li> <li><input type="checkbox"/> Initiative from Latvian Association of psychiatrists to rise awareness about the depression including easy to use self-diagnostic tests (<a href="http://www.depresija.lv">www.depresija.lv</a>).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Mental health is not specifically prioritised in regulatory framework, however psychosocial risks are clearly recognised as one of workplace risks;</li> <li><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”.</li> </ul>
Stigma reduction and awareness campaigns	Research and data gaps
<ul style="list-style-type: none"> <li><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;</li> <li><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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><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”;</li> <li><input type="checkbox"/> Targeted research activities on mental well-being at workplaces shall be provided periodically for evidence-based interventions and initiatives.</li> </ul>

Current Landscapes and Trends
<ul style="list-style-type: none"> <li><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;</li> <li><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;</li> <li><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.</li> </ul>



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.