

UNITAT DE
CONEIXEMENT
Octubre 2018



Salut mental a la feina

“No podem canviar res si abans no ho
acceptem. Condemnar no allibera, oprimeix ”

Carl Gustav Jung

Què és?

- ✓ La necessitat de promoure **la salut mental a la feina** és una part fonamental de les estratègies que tenen l'objectiu de **millorar el benestar** en l'entorn laboral i aconseguir una empresa saludable. El benestar de les persones empleades no és un concepte nou. Organitzacions de tot el món ofereixen als seus equips beneficis com ara quotes del gimnàs, classes de *mindfulness* o incentius per a una dieta sana; però **no hi ha el mateix èmfasi** en programes de salut mental com a part fonamental de les polítiques de benestar.
 - ❖ Segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS), la salut mental és "un estat de benestar en el qual la persona és conscient de les seves pròpies capacitats, pot afrontar les tensions normals de la vida, pot treballar de forma fructífera i fer una contribució a la seva comunitat."
- ✓ Durant els darrers anys s'ha incrementat la conscienciació sobre l'estrès d'origen laboral i altres riscos psicosocials associats al lloc de treball (com el *burn-out* o la fatiga mental). Tanmateix no hi ha tanta conscienciació sobre el paper que poden jugar les organitzacions davant els problemes emocionals o de salut mental que pateixen les persones treballadores, **independentment** de si el seu origen és a la feina o no.
- ✓ Una de cada quatre persones patirà un trastorn mental al llarg de la seva vida. Els **trastorns mentals** engloben una àmplia gamma de condicions de salut mental que afecten de forma **temporal i substancial** la capacitat per afrontar les demandes de la vida diària. Aquesta condició pot causar alteracions de pensament, de percepció, d'estat d'ànim, de personalitat o de comportament. A diferència de la discapacitat psíquica o de la demència, el trastorn mental no disminueix ni deteriora les facultats mentals, sinó que les altera de forma esporàdica.
- ✓ Alguns dels principals **obstacles** a una política efectiva de salut mental a la feina són:
 - L'**estigma** associat a les patologies mentals complica el fet de discutir-les i abordar-les públicament. Per combatre aquest estigma han nascut iniciatives com [Obertament](#) o [Incorpora Salut Mental](#).
 - Una afecció física com ara la grip es considera quelcom que "et passa"; en canvi una afecció mental com una depressió es considera **quelcom que "et defineix"** com a persona.

- L'ètica del "suck it up" o aparentar **tenir la pell dura** en tot moment. Cal estendre la consciència que tots podem patir trastorns mentals transitoris sense que això ens hagi d'avergonyar o assenyalar com a persones "febles", "fràgils" o "pusil·lànimes".

Eines

✓ **Eines de prevenció:**

- Estendre la consciència sobre salut mental facilitant l'accés a **materials i recursos**.
- Promoure el benestar activament mitjançant polítiques de prevenció de **riscos psicosocials**, programes de gestió de l'**estrès** (i del tecnoestrès), així com programes d'incentiu d'un estil de vida saludable. També és important la formació en gestió de les càrregues de treball.
- Estimular la creació d'un ambient propici a la **comunicació oberta**, en el qual les persones se sentin còmodes discutint les seves inquietuds.

✓ **Eines de detecció de símptomes:** la diagnosi és competència dels/de les professionals, però una detecció primerenca de símptomes de possibles trastorns mentals és molt positiva. Alguns indicadors són:

- Augment dels accidents o incidents de seguretat.
- Rebuig a treballar o cooperar amb els companys i les companyes.
- Dificultats de concentració, descuits, pèrdua de memòria.
- Canvis en el comportament que no encaixen amb el caràcter de la persona.
- Discussions públiques i acalorades d'idees conspiratives o paranoiques, deliris de grandesa.

✓ **Eines per facilitar l'accés a l'assistència:** cal aconsellar i guiar la persona cap als recursos (interns i externs) i els/les professionals que la poden ajudar sempre des d'una actitud oberta (tractant-ho com es tractaria una malaltia física) i empàtica. Actituds que cal evitar:

- Sobreprotecció, condescendència i paternalisme.
- Infraocupació i infravaloració de les competències professionals.

- ✓ **Protocol de reincorporació després d'una baixa:** cal propiciar que sigui una experiència positiva, respectuosa amb la privacitat. També és important prevenir **actituds d'evitació i rebuig** entre els/les altres companys/es. Es pot recomanar a la persona que es reincorpora que prepari una resposta a les inevitables preguntes que rebrà sobre la seva absència.
- ✓ **Altres eines que comencen a implantar-se:**
 - **Dies de salut mental:** una manera de normalitzar-ho és que les persones treballadores puguin agafar-se algun dia lliure per gestionar moments emocionalment complicats de la seva vida o situacions puntuals d'estrès, no necessàriament originades a la feina. Seria molt positiu que poguéssim dir obertament: "demà m'agafo un dia de salut mental", com en el [tuit viral de Madalyn Parker](#).
 - **Tècnic en salut mental:** responsable de les polítiques de prevenció, detecció, acompanyament de les incorporacions i reincorporacions.

La dada

Segons l'estudi "The Workforce in Europe 2018" realitzat per *ADP* amb una mostra de persones treballadores de diversos països europeus, només el 6% de les enquestades pensa que la seva organització mostra "un gran interès" per la qüestió de la salut mental. Un 48% de les enquestades creu que la seva organització mostra "poc o gens" d'interès per aquest component del benestar.

Guia de Treball

PLA DE PROMOCIÓ DE LA SALUT MENTAL (Segons les recomanacions del "MHP Handbook" de la UE)

- **La iniciativa de promoció de la salut mental s'ha d'integrar amb els programes ja existents de benestar, però també amb altres àrees com la formació directiva i els controls de qualitat.**
- **Establiment d'un equip impulsor del projecte amb un líder definit i participació dels principals *stakeholders*. Com sempre, el suport de la direcció i els comandaments és fonamental.**
- **Analitzar la situació actual de la salut mental i identificar factors de risc. Veure quines iniciatives ja existents poden reformar-se per incorporar la perspectiva de la salut mental.**

IMPLEMENTACIÓ

- **Assignar els recursos, els materials i el personal responsable de cada àrea del pla.**
- **La comunicació “en positiu” és clau. Cal estendre la consciència dels beneficis de treballar la salut mental. Les persones no han de témer ser acomiadades per parlar de salut mental, ni ha de ser un tema tabú.**
- **Les activitats han de ser periòdiques per anar-ho normalitzant. Evitar actuacions merament reactives a casos greus.**

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

- **L'avaluació d'un pla de promoció de la salut mental sovint és difícil sense accés a expertesa professional.**
- **Hi ha indicadors indirectes com la disminució de l'absentisme, durada de les incapacitats temporals, rotació de personal, etc.**

Document complet consultable a [‘Materials en línia’](#)

L'experiència

Influence&CO.

- ✓ *Influence&CO.* és una agència de màrqueting de continguts especialitzada a ajudar les organitzacions a mostrar els seus coneixements a través del lideratge. Els clients de *Influence&CO.* van des d'iniciatives de capital de risc a organitzacions incloses al llistat *Fortune 500*.
- ✓ Davant dades com les publicades per l'*Institut Nacional de Salut Mental* dels Estats Units segons les quals un de cada cinc adults als EUA (uns 43 milions de persones) va patir una malaltia mental diagnosticable durant l'últim any —1 de cada 25 amb conseqüències de greus impediments funcionals—, *Influence&CO.* va decidir elaborar una política de salut mental totalment nova, basada en parlar obertament de la temàtica amb l'equip.

- ✓ Les passes que van seguir van ser:
 - Definir objectius.
 - Investigar l'estat de la qüestió sobre salut mental.
 - Contractar un professional en salut mental o consultor extern, sobretot per definir el llenguatge adequat i la política de comunicació del programa.
 - Explicar la política de salut mental en trobades i tallers participatius, amb l'objectiu que les converses sobre salut mental **deixin de ser converses incòmodes** i passin a ser intercanvis oberts.
 - Formar les persones amb rol directiu sobre la importància de la salut mental.
 - Formar la plantilla sobre: reconeixement dels signes de possibles malalties mentals, demanar ajuda quan es necessiti, trobar els professionals adequats, adaptar la vida laboral a les malalties mentals i donar suport a les persones que les pateixen.
- ✓ L'acollida de la política de salut mental va ser positiva tant per l'equip directiu com per la plantilla. Les persones van confirmar que se sentien molt més capacitades per ajudar en situacions de risc per a la salut mental, i els integrants de l'equip se sentien més predisposats a parlar obertament sobre el tema.



- ✓ *SEAT* és un fabricant d'automòbils amb seu a Catalunya, pertanyent al *Grup Volkswagen*. Té més d'13.000 persones treballadores que el 2017 fabricaren prop de mig milió de vehicles, principalment a la seva planta de Martorell.
- ✓ L'abril de 2017 va inaugurar el *CARS* (Centre d'Atenció i Rehabilitació Sanitària), un centre únic a Espanya que és el resultat de la inversió més gran que *SEAT* ha fet mai en termes de salut (3,5 milions d'euros). Des d'aleshores, ha realitzat més de 60.000 activitats d'intervenció.
- ✓ Aquest centre d'atenció gratuïta per a totes les persones treballadores de *SEAT* i d'altres organitzacions del *Grup Volkswagen Espanya*, està disponible de les 6:00 fins a les 22:00h. i inclou les especialitats de traumatologia, cardiologia, ginecologia, diagnòstic per imatge, fisioteràpia, *fitness* i rehabilitació i salut mental.
- ✓ L'àrea de salut mental inclou les especialitats de **psicologia i psiquiatria** i ha atès 1.700 visites, de les quals un 79% ha derivat en

tractaments relacionats amb l'ansietat, depressió o insomni. L'objectiu és millorar la qualitat de vida de les persones treballadors i reduir l'ús de fàrmacs. Un valor afegit del *CARS* és que l'atenció en psicologia no està gaire coberta per la sanitat pública.

- ✓ Segons Patricia Such, responsable de Salut i Seguretat al Treball de *SEAT*, les patologies psicoemocionals, no només d'origen laboral, tenen molta importància. Per a Such, l'objectiu és la salut integral, **cercar solucions als estressos emocionals** que cada cop preocupen més. Una dada significativa és que a Alemanya en els últims cinc anys, les baixes relacionades amb patologies psicològiques s'han incrementat un 80%.
- ✓ *SEAT* també estudia actualment com millorar la salut dels seus treballadors i de les seves treballadores a través de *MedCARS*, un estudi de nutrició i vida saludable que vol demostrar que seguir durant sis mesos una dieta mediterrània, acompanyada de la pràctica regular d'exercici físic i de **suport psicològic**, millora els indicadors de salut. La primavera de 2017 *SEAT* va impulsar el *Comitè Científic d'Empresa Saludable*. El Comitè Científic té com a objectiu investigar sobre salut, benestar i treball, i difondre mesures concretes amb les quals potenciar la salut de les persones treballadors de l'organització i de la resta de la societat.

Materials

Bibliografia bàsica

Duro Martín, Antonio. *Psicología de la calidad de vida laboral*. Madrid: Pirámide, 2013.

Materials en línia

Per què el mercat laboral? – Materials d'Obertament

Pàgina amb diversos vídeos de l'associació Obertament sobre la gestió de la salut mental en entorns laborals. També inclou l'enllaç a un complet estudi amb dades i recomanacions sobre com combatre "L'estigma i la discriminació als entorns laborals" (pdf).

<https://obertament.org/ca/mercat-laboral/per-que-mercat-laboral>

The Workplace Mental Health Promotion (MHP) Handbook

Document de l'*European Network for Mental Health Promotion*. Dissenyat i provat per un equip d'experts multinacionals, ofereix materials i iniciatives per a la promoció de la salut mental que poden ser utilitzats per professionals de Recursos Humans o professionals de la Prevenció de Riscos Laborals.

<http://www.mentalhealthpromotion.net/?i=handbook.en.e-handbooks-old>

Meek, Rhoda. "Per què es tan important parlar de salut mental a la feina". *Harvard Business Review en Español*, 31/01/2018.

Article sobre la necessitat de normalitzar els problemes de salut mental a la feina.

<https://hbr.es/salud/1009/por-qu-es-tan-importante-hablar-de-salud-mental-en-el-trabajo>

Martín-Barrajón, Pedro. "El apoyo psicológico en situaciones de crisis: ¿Qué puede hacer la empresa?". *Equipos & Talento*, novembre 2017.

Article sobre una àrea —les crisis o traumes personals— en què les organitzacions no tenen obligacions estrictament legals, però durant les quals poden fer una tasca d'acompanyament i prevenció.

<https://www.equipoystalento.com/tribunas/psya-asistencia/el-apoyo-psicologico-en-situaciones-de-crisis-que-puede-hacer-la-empresa>

"Un directiu felicita la seva empleada per prendre's dies lliures per la seva salut mental". *Verne El País*, 11/07/2017.

Article sobre el tuit viral que ha posat de manifest com de lluny som encara de veure i tractar la salut mental amb tota normalitat.

https://verne.elpais.com/verne/2017/07/11/articulo/1499771387_079317.html

"Les empreses espanyoles, a la cua de la gestió de la salut mental a la feina". *Observatorio de Recursos Humanos*, 09/10/2017.

Article sobre un estudi de *Sanitas* que reflecteix les grans mancances de les organitzacions espanyoles en aquesta àrea.

<https://www.observatoriorh.com/salud-laboral/empresas-espanolas-cola-gestion-salud-mental-trabajo.html>