

## Procedura wsparcia zdrowia psychicznego pracownika

*By ściągnąć plik, kliknij w lewym górnym rogu opcję “plik” i wybierz “utwórz kopię”.*

Ta procedura jest przeznaczona dla każdego pracownika, który odczuwa znaczący spadek samopoczucia, **ale jego życiu i zdrowiu nie zagraża niebezpieczeństwo**. Jeśli martwisz się o zdrowie pracownika lub swoje, zadzwoń na pogotowie (112).

Krok	Wymagane działanie	Procedura
1	Powiadom odpowiednie osoby	Bezpośredni przełożony lub pracownik HR/Wellbeing Officer
2	Znajdź czas na rozmowę z daną osobą/osobami	Rozmowa ta powinna odbyć się z osobą w potrzebie, jej kierownikiem i specjalistą/tką HR. Głównym celem jest aktywne słuchanie osoby i nieoceniające zrozumienie, przez co przechodzi. Drugim celem jest przedstawienie im opcji: (a) dostęp do wsparcia psychologicznego, (b) wzięcie wolnego, (c) korzystanie z innych form wsparcia.
3	Wybierz jedną lub więcej opcji wsparcia	(a) Wskaż w jaki sposób można uzyskać dostęp do terapii w firmie (np. poprzez benefity). Ustalcie termin/horyzont czasowy pierwszej sesji terapeutycznej/wsparcia. (b) Wyjaśnij politykę firmy dotyczącą dni wolnych/urlopu/bezpłatnego urlopu. (c) Omów wszelkie inne zasoby dostępne w firmie. Czy ktoś wcześniej wspierał tę osobę? Co jej pomogło?
4	Zaplanuj serię check-ins	Spotkania powinny odbywać się w tej samej grupie osób co pierwsze spotkanie, w częstotliwości odpowiedniej dla konkretnego przypadku. Na przykład: jeśli dana osoba rozpoczyna sześciotygodniową terapię, to jedno spotkanie w połowie i jedno na końcu wystarczy.
5	Omów rozsądne zmiany, jeśli to konieczne	Jeśli dana osoba wraca do pracy po przerwie lub czuje, że nie jest w stanie kontynuować pracy w dotychczasowy sposób, omów możliwe zmiany, które firma mogłaby wprowadzić. Na przykład: elastyczne godziny pracy, krótsze godziny pracy (za mniejsze wynagrodzenie), inna rola lub inne obowiązki.
6	Ustal plan mitygowania ryzyka	Omów z daną osobą/osobami wyzwalacze lub sytuacje, w których zdrowie psychiczne pracownika jest narażone na negatywne skutki. Działajcie razem, aby znaleźć sposoby na uniknięcie lub ograniczenie skutków takich sytuacji.