

WellDar



دليل  
الصحة العقلية  
في بيئة العمل

# فهرس

1

مقدمة

3

لماذا نهتم بالصحة العقلية  
في بيئة العمل

7

كيف تضيف الصحة العقلية إلى  
أجندة المنظمة؟

11

تطوير خطط وسياسات  
استراتيجية للصحة العقلية

16

تنفيذ الخطة الاستراتيجية  
للصحة العقلية

40

مسؤولية الموظف في الوقاية  
من مشاكل الصحة العقلية

46

تقييم الخطة الاستراتيجية  
للصحة العقلية

# مقدمة

تعد مشكلات الصحة العقلية أحد أكبر المشكلات في بيئة العمل اليوم، حيث تتسبب في ضياع أكثر من 70 مليون يوم عمل كل عام. وهذا يشمل كل الأمراض العقلية بدءًا من الأعراض الأكثر شيوعًا كالتوتر والقلق، وصولاً إلى حالات أكثر تعقيدًا، مثل الاكتئاب الشديد والاضطراب ثنائي القطب. ومع وجود جائحة كورونا التي تسببت بأكثر أعوام العمل إرهاقًا في حياة الناس ازداد الأمر سوءًا، مما أثر سلبيًا على الصحة العقلية لـ 78% من القوى العاملة حول العالم.



على عكس العديد من الحالات الصحية الجسدية، هناك وصمة عار مرتبطة بمشاكل الصحة العقلية. وفي مجتمعنا قد يكون من الصعب وغير المريح تقبل مناقشة المشاعر والعواطف، وليس من السهل الإفصاح عما إذا كان شخص ما يعاني من مشكلة في الصحة العقلية. والمشكلة أنه إذا تُركت مشاكل الصحة العقلية في العمل دون تدخل؛ فقد يكون لها تأثير كبير على حياة الموظفين الشخصية والمهنية، مما يؤثر بالنهاية على مؤشرات الأداء للمنظمات والشركات.



# إن حالة الصحة العقلية السيئة لها تداعيات خطيرة على بيئة العمل من عدة نواح، من أهمها:

## الإنتاجية

أظهرت الأبحاث أن مشاكل الصحة العقلية عند عدم معالجتها؛ تؤدي إلى خسارة ملحوظة في الإنتاجية في بيئة العمل إما بسبب الغياب أو الحضور المُقنَّع (الحضور إلى العمل بدون أي إنتاجية). وتقدر منظمة الصحة العالمية تكلفة اختلال واضطراب الصحة العقلية على الاقتصاد العالمي بحوالي 1 تريليون دولار سنويًا من الإنتاجية المفقودة.



# النفقات الطبية

يؤدي ضعف الصحة العقلية بين الموظفين إلى ارتفاع التكاليف الطبية. وقد بينت إحدى الدراسات عبء التكلفة على الموظفين المكتئبين. فالموظفون الذين أفادوا بأنهم مكتئبون أو غير قادرين على إدارة الإجهاد أو أيًا من الأمرين كانت تكلفتهم أعلى بنسبة تصل إلى 70% و46% و147% على التوالي للموظفين الذين لم يواجهوا عوامل الخطر هذه.



## معدل دوران الموظفين

يؤدي الاحتراق الوظيفي في بيئة العمل إلى زيادة معدل دوران الموظفين ويجعل من الصعب على أصحاب العمل الاحتفاظ بالموظفين الحاليين. إن إعطاء الأولوية لتعزيز صحة الموظف في بيئة العمل يجعل الموظف مخلصًا للمنظمة ويُنظر إليها على أنها تهتم به. ومع الزمن لن يبقى الموظفون في المنشآت التي تهمل هذا الجانب الحيوي من الرفاه والصحة.

مع إدراك المنظمات والشركات بجميع أشكالها وأحجامها بشكل متزايد بأهمية الصحة العقلية الجيدة، فإن الكثير منها ببساطة لا يشعر بالثقة في التعامل مع هذه المشكلات والتواصل معها في بيئة العمل.

لو سألت نفسك: هل تفعل منطقتك ما يكفي؟ حيث يعتقد 76% من الموظفين حول العالم أن منظماتهم يجب أن تبذل المزيد لحماية الصحة العقلية للقوى العاملة لديها.



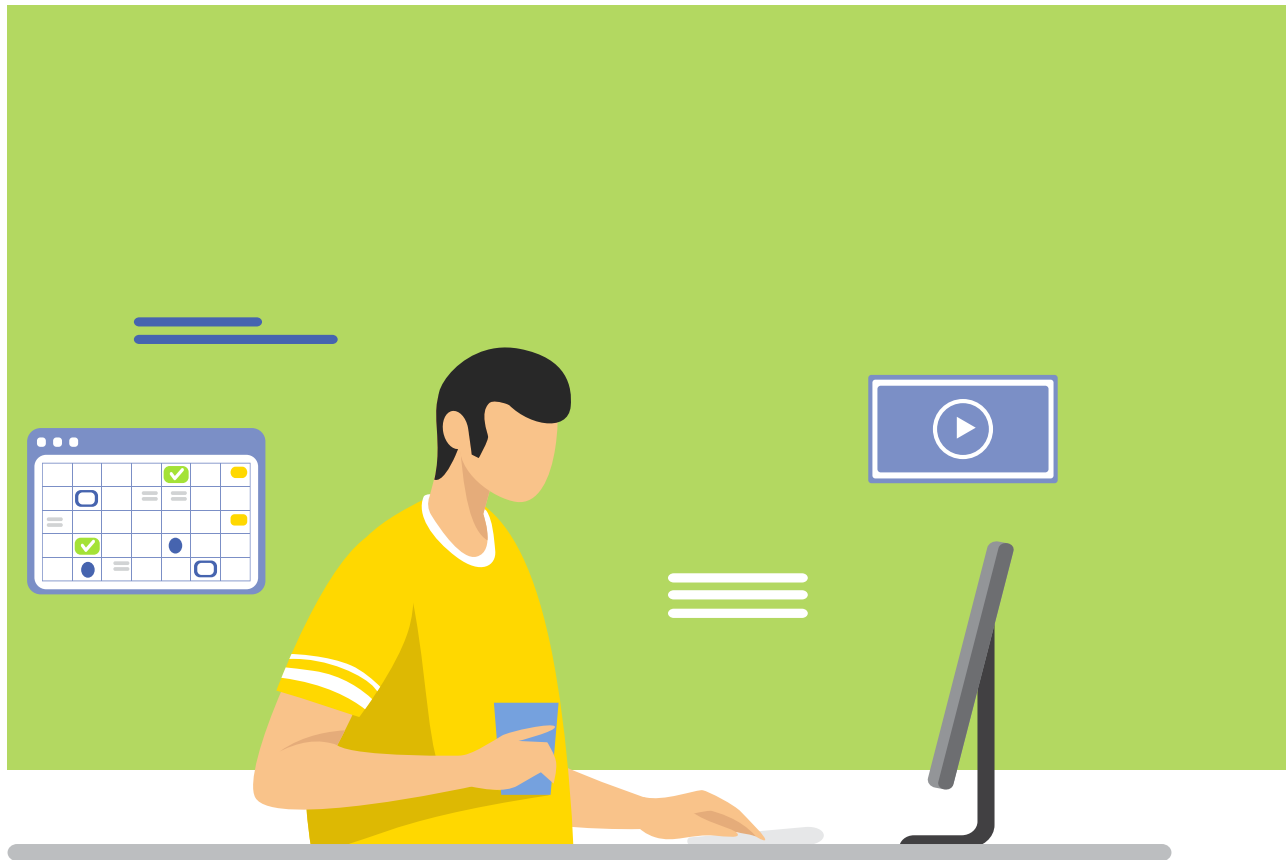
في هذا الدليل نبيّن كيفية  
تشجيع الصحة العقلية  
الجيدة من خلال تطبيق  
استراتيجيات مختلفة تهدف  
في جميعها للوقاية من  
مشكلات الصحة العقلية  
الشائعة في بيئة العمل،  
ونوضح كيفية تقديم الدعم  
للموظفين عند ظهور هذه  
المشكلات





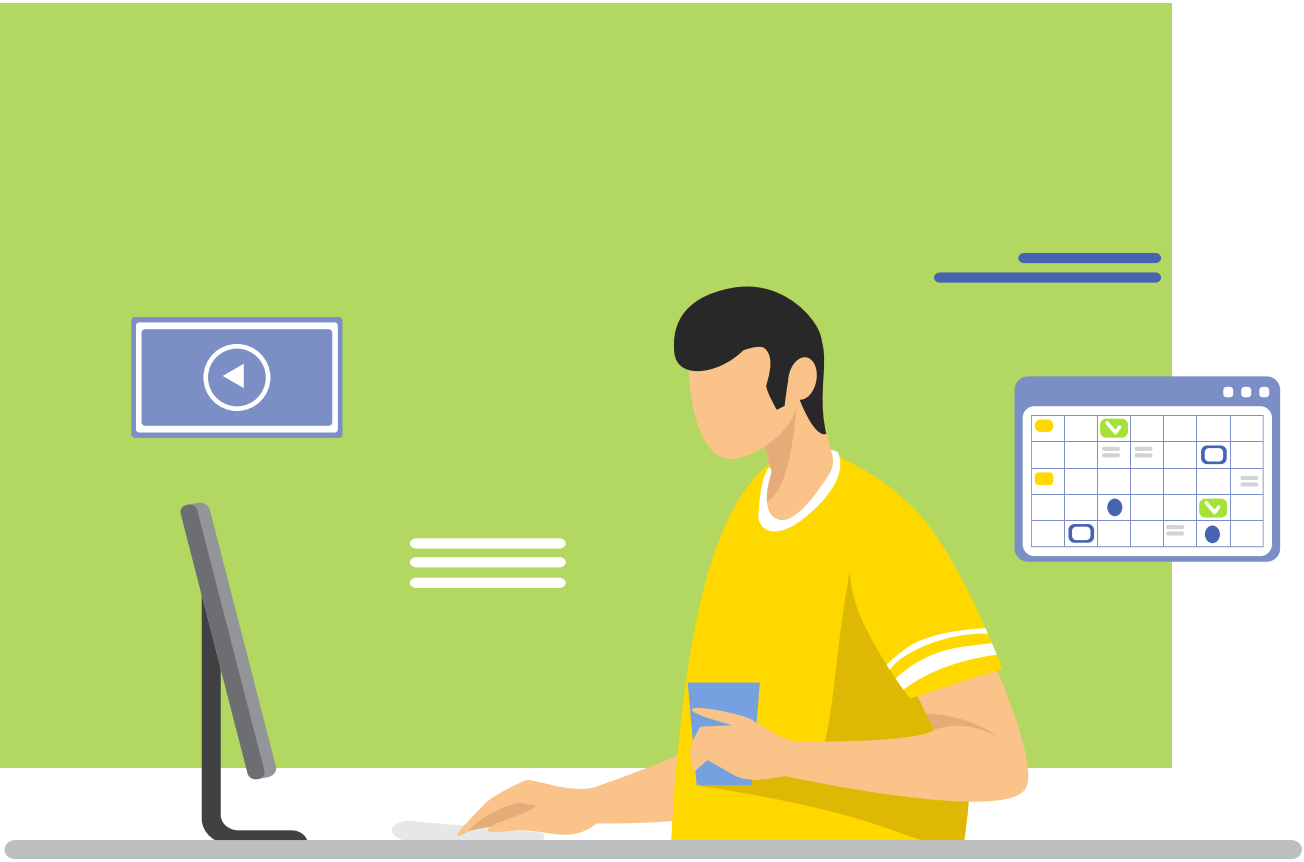
# كيف تضيف الصحة العقلية إلى أجندة المنظمة؟

يجب أن تكون الصحة العقلية أولوية لأي منظمة، ومن الضروري الحصول على تأييد من الإدارة العليا والتأكيد على أهمية إجراء محادثات حول الصحة العقلية والرفاه النفسي على مستوى مجلس الإدارة.



# 1- قم بإعداد دراسة الجدوى

من المفهوم أن كبار القادة يتعرضون لضغوط متزايدة لخفض التكاليف وتحسين العائد على الاستثمار، وقد لا يتضح لهم مدى تأثير مؤشرات الأداء بالصحة العقلية للموظفين. كن مستعدًا لتقديم دراسة الجدوى مع أرقام تدعم ذلك. كن مستعدًا بأرقام حول معدل دوران الموظفين، والولاء للمنظمة، والنفقات الطبية المتزايدة، وقم بإحضار التعليقات ذات الصلة من مقابلات الخروج من العمل (Exit Interview).



## 2- ضع أهدافًا

نعمل جميعًا بشكل أفضل إذا كانت لدينا أهداف واضحة نعمل على تحقيقها، ولا يختلف الأمر عند الصحة العقلية في بيئة العمل. حدد المؤشرات الرئيسية للصحة العقلية مع توضيح طريقة كيفية قياسها والمستوى الذي يجب أن تحققه الشركة، وتأكد من أنها جزء لا يتجزأ من أهداف الأداء للمنظمة.



### 3- اختر لحظتك

فكر في أفضل الأوقات لتقديم الفكرة إلى الإدارة العليا والحصول على تأييدهم. في عالم ما بعد كورونا يبدو أي وقت مناسبًا لكن تستطيع أيضًا اختيار بعض التواريخ المهمة؛ بما في ذلك أسبوع التوعية بالصحة العقلية في مايو، أو اليوم العالمي للصحة العقلية في أكتوبر. ومع ذلك، لا تشعر أنه يتعين عليك الانتظار. هناك أيضًا العديد من المعالم الداخلية التي يمكن أن تساعد في وضع الصحة العقلية على جدول الأعمال؛ مثل اجتماعات مجلس الإدارة، واستطلاعات الموظفين، وتقارير غياب الموظفين.

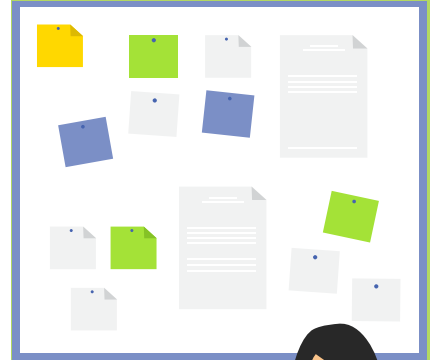


# تطوير خطط وسياسات استراتيجية للصحة العقلية

يجب أن يكون لدى المنظمة سياسات واضحة بشأن الوقاية من مشاكل الصحة العقلية في بيئة العمل، وأن تكون هذه السياسات على مستوى المنظمة، مع ضرورة الالتزام الكامل ومشاركة جميع أصحاب القرار على كافة مستويات الإدارة، ويكتمل الأمر بوجود أشخاص ذوي خبرة في مجال الصحة العقلية أو تعزيز الصحة، بالإضافة إلى ممثلين عن الموظفين.

سياسة الصحة العقلية عليها أن تكون مرتبطة بالسياسات الرئيسية الأخرى، مثل: السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، وسياسات الصحة والسلامة، وسياسة تكافؤ الفرص، وسياسة حل النزاعات، وغيرها، كما يجب أن تتماشى السياسة مع رؤية وقيم المنظمة.

يجب كتابة السياسة بلغة واضحة، مع توضيح المسؤول عن تنفيذ أي إجراء، وتحديد جدول زمني لتنفيذ السياسة، وكذلك جدولة العمليات المنتظمة لمراجعة السياسات وتحديثها. يجب أن تضمن الإدارة العليا تنفيذ السياسة ودعمها وتعزيزها من قبل جميع الموظفين، مع توضيح ضرورة الالتزام بهذه السياسة لجميع الموظفين.



# 1- إجراء تقييم للاحتياجات

عند التخطيط لاستراتيجية الصحة العقلية في المنظمة، يجب إجراء تقييم لحالة الصحة العقلية الحالية، وتحديد احتياجات المنظمة. قد يشمل ذلك تقييم مؤشرات الصحة العقلية للموظفين ورفاههم، ومستوى الإدراك للصحة العقلية، وتحديد مصادر الإجهاد في مكان العمل، ومدى المشاركة في البرامج والأنشطة الحالية، وتفضيلات الموظفين لفرص تعزيز صحتهم العقلي.

عند إجراء تقييم للاحتياجات، ينبغي مراعاة خصوصية الموظف وسرية بياناته، ومعالجة أي مخاوف بشأن عملية التقييم والرصد. يجب أيضًا فحص البيانات المتاحة الأخرى ذات الصلة بالصحة العقلية للموظفين. قد يشمل ذلك نتائج استبيان الموظفين السابقة، وتقارير التغيب، وتقارير الدوران، وبيانات مقابلة الخروج، وتعويضات العاملين، وبيانات الصحة والسلامة المهنية. يمكن أن يساعد تقييم برامج بيئة العمل السابقة في التعلم من النجاحات والإخفاقات السابقة.



## 2- توفير الموارد

يجب أن توفر الإدارة العليا الموارد اللازمة والدعم لتمكين الموظفين من تنفيذ الاستراتيجية، والتأكد من أن كل شخص لديه المهارات والمعرفة لوضع مسؤولياته المتعلقة بمنع مشاكل الصحة العقلية في مكان العمل موضع التنفيذ. وهذا يشمل توفير التمويل للتعليم والتدريب خلال ساعات العمل العادية للموظفين. يجب أن يؤدي تخطيط المبادرات وتنفيذها إلى تحسين استخدام الموظفين والموارد المادية والقدرات التنظيمية.



### 3- الدعم الخارجي

عندما تفتقر المنظمة إلى الخبرة اللازمة لتطوير وتنفيذ الاستراتيجية؛ فينبغي عليها إشراك الخدمات من الشركات أو المستشارين الخارجيين. ينبغي على الإدارة العليا البحث عن فرص لمعرفة ما تفعله المنظمات الأخرى في نفس بيئة العمل والاستفادة مما يعمل من هذه البرامج. بالنسبة للشركات والمنظمات الصغيرة، تستطيع الوصول إلى الدعم المقدم من قبل برامج وجهات حكومية مثل وزارة الصحة وغيرها للمساعدة في تعزيز الصحة العقلية في بيئة العمل.





# الاستراتيجية المثالية لحماية الصحة العقلية عليها أن تتضمن:



تطوير بيئة عمل إيجابية



مكافأة لجهود الموظفين



خلق مكان عمل عادل



توفير الدعم في مكان العمل



تنمية المهارات الإدارية والقيادية



توفير التثقيف الصحي النفسي



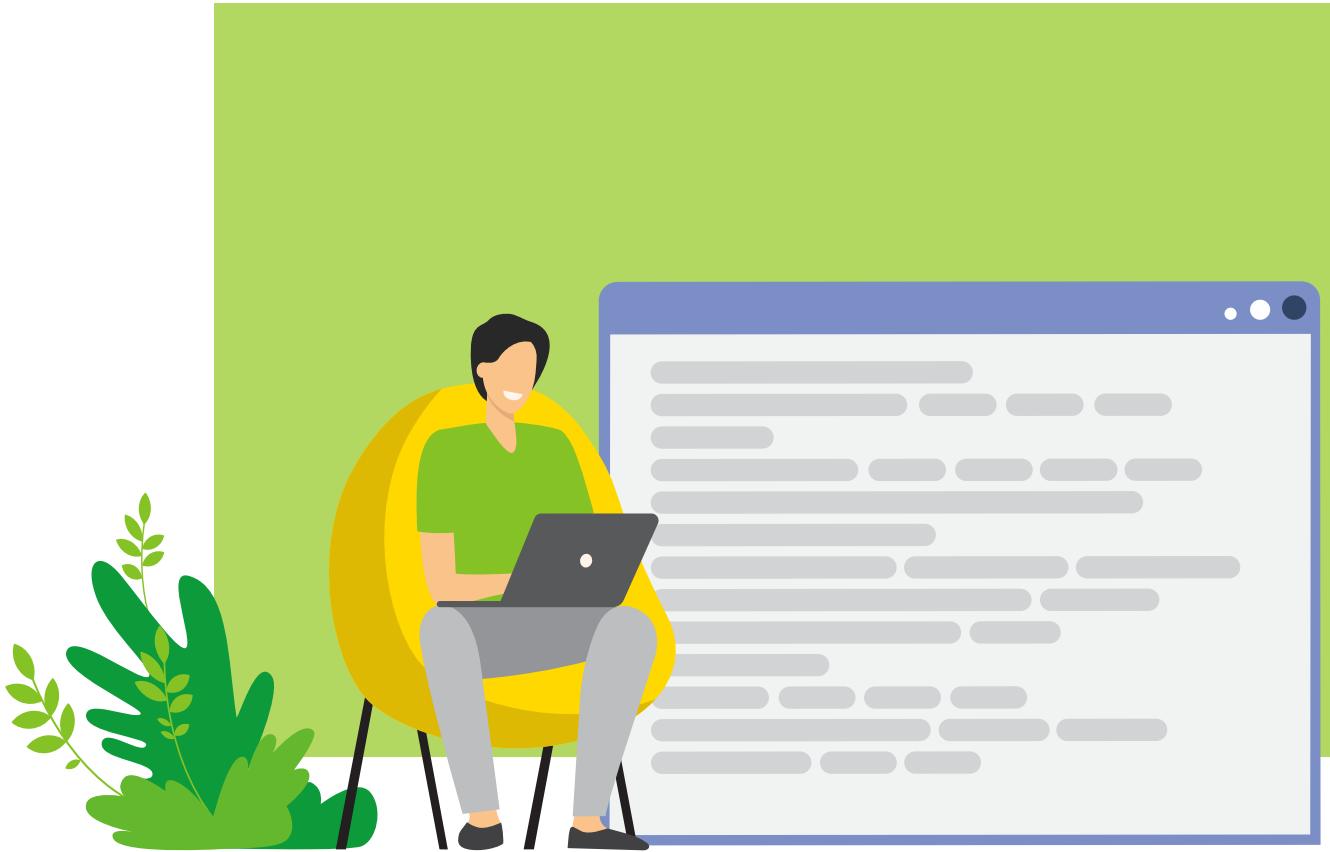
# تنفيذ الخطة الاستراتيجية للصحة العقلية

بعد وضع استراتيجية للصحة العقلية علينا أن ندعمها بخطة تنفيذ مفصلة تغطي التوقيت والمحتوى والاستراتيجيات والرصد والتقييم. يجب أن يستند تنفيذ الاستراتيجية إلى الأدلة والبراهين العلمية، مع تحديث الاستراتيجية بانتظام لإبقائها حديثة وذات صلة. يجب تنفيذ الاستراتيجية بحيث تشمل جميع الموظفين داخل المنظمة، بغض النظر عن حالة التوظيف أو الموقع الفعلي أو ساعات العمل.



# 1- تطوير بيئة عمل إيجابية

تلعب الإدارة العليا دورًا مهمًا في تطوير بيئة عمل إيجابية وصحية عقليًا. يجب على المدراء التأكد من أن الأولويات التنظيمية والممارسات وقواعد بيئة العمل تعزز مكان عمل يتمتع بصحة نفسية. يمكن القيام بذلك عن طريق عدة ممارسات:





نمذجة الإجراءات التي تعزز الصحة العقلية في بيئة العمل (مثل تقديم تدريب إضافي عند الحاجة التوازن بين العمل والحياة)



تشجيع ثقافة الاعتذار عند الخطأ



التصرف بطريقة تتفق مع أهداف المنظمة المعلنة



إظهار الثقة في قدرات الموظفين



## الممارسة الثانية | خلق ثقافة داعمة



تشجيع العمل الجماعي والتعاون



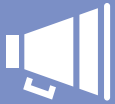
الترحيب بالأفكار الجديدة



نشر ثقافة تنبذ النسيمة والشائعات



خلق ثقافة "عدم اللوم" من خلال عدم معاقبة الموظفين على الأخطاء واعتبارها فرصة للتعلم



تعزيز التوجيه والتدريب بين الموظفين



سياسة الباب المفتوح وأن يكون المدراء والمسؤولين مرئيين بشكل منتظم في بيئة العمل



تقديم إشعار مسبق للموظفين حول الموضوعات التي ستتم مناقشتها في الاجتماعات ودورهم فيها لتقليل القلق قبل الاجتماعات



التقليل من الاجتماعات، وجعل اجتماعات العمل منتظمة لتمكين التواصل النشط بين الموظفين





مطالبة الموظفين بملاحظات بشأن ما يمكن للمشرف أو المدير القيام به لتحسين نهجهم



إبلاغ الموظفين وإعدادهم للفترات المتوقعة من العمل المتزايد (مثل الطلبات الموسمية وساعات الذروة)



الصدق والشفافية في التواصل مع الموظفين حول العوامل التي تؤثر على المنظمة، سواء كانت جيدة أو سيئة



## اتخاذ إجراءات لدعم الصحة العقلية للموظفين

التواصل بانتظام مع الموظفين بشأن التزام المنظمة بالصحة العقلية



رفع مستوى الوعي وتشجيع النقاش المفتوح حول الصحة العقلية



أن تكون إيجابيًا بشأن تبني تعديلات معقولة (تكيفات لممارسات العمل) من شأنها أن تدعم الموظفين في أداء وظائفهم



تشجيع الموظفين على الاعتناء بصحتهم (أي تشجيع ممارسة الرياضة، وتقديم المعلومات والنصائح حول النظام الغذائي، ومخاطر التدخين)





## 2- مكافأة جهود الموظفين

عدم حصولك على مكافأة كافية (مثل الأجور، والترقيات، والأمن الوظيفي، وردود الفعل الإيجابية) على المجهود المبذول في العمل يزيد من مخاطر الإصابة بمشكلات الصحة العقلية. يمكن للمديرين والمشرفين أن يلعبوا دورًا مهمًا في ضمان توازن الجهد في مكان العمل مع المكافأة عن طريق:



# أولاً | تعزيز الاعتراف بجهود الموظفين في مكان العمل من خلال

ضمان حصول الموظفين على أجور عادلة مقابل العمل الذي يقومون به



ضمان مكافأة الموظفين على العمل الإضافي، إما بإجازة بدلاً من ذلك أو بأجر



الثناء على الموظفين وتقديم التغذية الراجعة الإيجابية للعمل الجيد المنجز



الاعتراف بشكل مناسب ومكافأة جهود الموظفين وإنجازاتهم بطريقة عادلة وفي الوقت المناسب (على سبيل المثال، الاحتفال بإنجازات الموظف أو الفريق، والتعويض المالي، والتقدير في البريد الإلكتروني للفريق/الرسائل الإخبارية وما إلى ذلك)





الاحتفال بإنجازات التنظيمية المشتركة



تقييم ومكافأة أداء الفريق وكذلك الأداء الفردي



توفير فرص التعلم وحل المشكلات والتنمية الشخصية



توفير فرص التقدم الوظيفي



ضمان تأمين وظائف الموظفين قدر الإمكان



## ثانياً | تقديم ملاحظات على الأداء

إنشاء عمليات تقييم واضحة للموظفين  
من أجل إعطاء الموظف ملاحظات  
كافية حول أدائه



تقديم أي تعليقات سلبية للموظف في  
في ذلك مكان خاص وبطريقة بناءة، بما  
الوضوح بشأن استراتيجيات التحسين



تخصيص وقت في الاجتماعات أو في  
المراجعات والتقييمات للموظفين  
لمناقشة ما يشعرون به



سؤال الموظفين عن آرائهم بشأن كيف  
يمكن للمنظمة مساعدتهم على النجاح



### 3- خلق مكان عمل عادل

إن المعاملة غير العادلة في العمل مرتبطة بزيادة مخاطر الإصابة بمشكلات الصحة العقلية. يجب على المديرين والمشرفين معاملة الموظفين بعدل وإنصاف من خلال:



الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية للموظفين في جميع الاتصالات



معاملة الناس من جميع الخلفيات الثقافية بإنصاف



اعتماد لغة غير تمييزية في جميع الاتصالات



طلب مساهمة الموظف في عدالة السياسات والإجراءات



# حتى تتأكد من الشفافية بشأن الممارسات والإجراءات تأكد من الآتي:

استخدام نظام عادل ومفتوح لمنح الزيادات في الرواتب أو دفع المكافآت



التأكد من أن الجدارة وملاءمة الشخص للوظيفة والكفاءة هي أساس التوظيف والاختيار والترقية



وجود سبل محددة وواضحة للتطور الوظيفي



وجود هياكل إشرافية وتقييمية واضحة



توزيع واجبات ومسؤوليات العمل بطريقة شفافة وعادلة



# يجب أن تضمن وجود إجراءات واضحة بشأن الشكاوى وذلك من خلال:



تشجيع المدراء على اتباع سياسة الباب المفتوح لشكاوى الموظفين ومخاوفهم



وجود أنظمة معمول بها لتمكين الموظفين من الإبلاغ عن السلوك غير المقبول وتمكين المشرفين من التعامل مع هذا السلوك بسرعة وسرية



التعامل مع جميع شكاوى التنمر بجدية، وإقبالها بشكل سريع وسري



امتلاك طرق فعالة لمعالجة السلوك غير اللائق من الموظفين والعملاء



## 4- توفير الدعم في مكان العمل

ينبغي أن توفر الإدارة العليا مجموعة من أنظمة الدعم، على سبيل المثال: دعم الزملاء، أو برامج مساعدة الموظفين التي ستساعد الموظفين على التعامل مع المشاكل الشخصية والمتعلقة بالعمل (مثل: القضايا الصحية، والتمويل الشخصي، والأبوة والأمومة ومسؤوليات الرعاية الأخرى). يجب أن يقدموا خدمات دعم محددة للموظفين الذين يعانون من مشاكل مع صحتهم العقلية كما يجب أن يقدموا دعم مختلف للحالات الخاصة مثل:





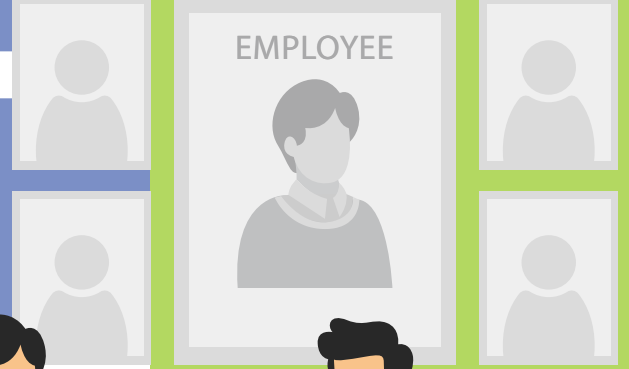
## الموظفون الجدد



إنشاء شبكة دعم من خلال إقرانهم  
بموجه وزميل أثناء توجيههم



تتاح لهم الفرص للتدريب والتوجيه  
لتعزيز مهاراتهم في التعامل مع  
الآخرين



# العاملون بنظام الورديات

تصميم جداول عمل المناوبات بحيث  
تتجنب تغييرات المناوبة في وقت قصير



إجراء مشاورات منتظمة مع عمال  
المناوبة لضمان إمكانية تحديد  
المشكلات في وقت مبكر وإجراء  
التغييرات حيثما أمكن ذلك



يجب أن توفر المنظمة للعاملين في  
المناوبات تدريبًا على كيفية إدارة  
مشاكل النوم والتعب



# إدارة الموظفين في أوقات التغيير التنظيمي



يجب أن تضمن المنظمة مناقشة أي تغييرات رئيسية مقترحة على واجبات ومسؤوليات الموظفين مع الموظفين المعنيين مسبقًا



إذا كانت المنظمة تقوم بتقليص حجمها أو إعادة هيكلتها، فيجب عليها التواصل بشكل مفتوح مع الموظفين حول التغييرات من أجل تقليل القلق لدى الموظفين



يجب أن يكون لدى المنظمة أيضًا استراتيجيات لدعم أولئك الذين سيفقدون وظائفهم وأولئك الذين سيبقون ولكن قد يشعرون بعدم الأمان



## 5- تنمية المهارات القيادية والإدارية

مهارات الإدارة الفعالة ضرورية للوقاية من مشاكل الصحة العقلية. يجب أن يتلقى جميع المديرين والمشرفين تدريبًا منتظمًا لتطوير مهاراتهم. يجب أن يشمل هذا التدريب:



مهارات إدارة الإجهاد والتعامل مع الاحتراق الوظيفي



تنمية مهارات الذكاء العاطفي والوعي الذاتي والإدارة الذاتية والوعي الاجتماعي



أساليب الإدارة والقيادة



القيام بعمليات التقييم بشكل صحيح



تقديم التغذية الراجعة الإيجابية والدعم المناسب





إثبات أن الموظفين موضع تقدير



أهمية توفير التدريب والموارد  
للموظفين للقيام بعملهم



إجراء جلسات إشراف فردية منتظمة



دعم الموظفين الذين يعانون من  
مشاكل العمل أو المشاكل الشخصية



تحديد التنمر وطرق التعامل معه



إدارة الخلافات



## 6- توفير التثقيف الصحي النفسي للموظفين

يجب على المنظمة أن توفر التثقيف في مجال الصحة العقلية لجميع الموظفين في بيئة العمل. يجب أن يغطي التثقيف الصحي النفسي جميع الموظفين ونقترح هذه المحاور:



# معلومات أساسية عن الصحة النفسية ومشاكل الصحة العقلية



ما هي الصحة العقلية والرفاه النفسي



مدى شيوع مشاكل الصحة العقلية



العلامات والأعراض التحذيرية لمشاكل الصحة العقلية



العوامل التي تحدد الصحة العقلية لأي شخص، بما  
في ذلك خيارات نمط حياة الموظف والظروف  
الاجتماعية التي تؤثر على الصحة العقلية للشخص



الخرافات المحيطة بمشاكل الصحة العقلية التي  
تؤدي إلى وصمة العار وكيفية العمل بنشاط  
لتبديد هذه الخرافات



أهمية الصحة البدنية للصحة النفسية

## الوقاية من مشاكل الصحة العقلية

الخطوات التي يمكن اتخاذها للحفاظ على الصحة النفسية والرفاهية والحفاظ عليها، بما في ذلك تلك المتعلقة بتطوير عادات صحية، وتعزيز العلاقات



فهم مجموعة من استراتيجيات إدارة القلق والإجهاد القائمة على الأدلة التي يمكن أن تساعد في منع مشاكل الصحة العقلية



مهارات التأقلم الإيجابية، بما في ذلك التواصل الفعال، وإدارة الخلافات، وإدارة الوقت، ومهارات حل المشكلات





## المحور الثالث | الصحة النفسية للزملاء



كيفية الانتباه والتواصل مع زملائك  
الموظفين الذين قد يتطور لديهم  
مشكلة في الصحة العقلية



كيفية التعامل والتفاعل مع موظف  
يعاني من ضائقة أو أزمة



كيفية الاستجابة في حالة شيوع  
أزمة الصحة العقلية



حقوق ومسؤوليات الموظفين، بما  
في ذلك مسؤوليتهم عن الإبلاغ  
عن المواقف التي تهدد الصحة  
العقلية والرفاهية إلى المشرف



# مسؤولية الموظف في الوقاية من مشاكل الصحة العقلية

بالإضافة إلى الإجراءات التي تتخذها المنظمة لحماية الصحة العقلية للموظفين، يحتاج الموظفون أيضًا إلى تحمل المسؤولية عن صحتهم العقلية من خلال:



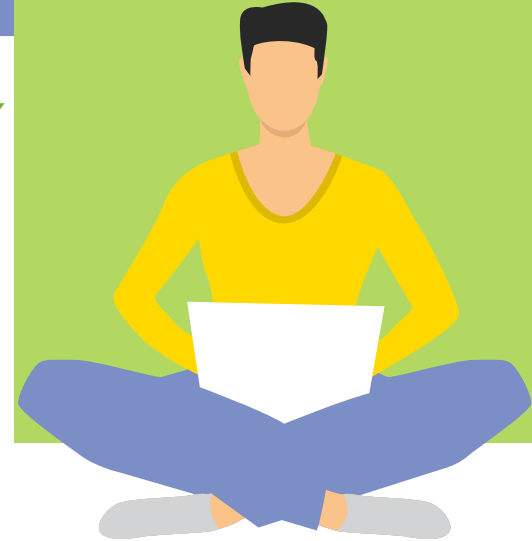
# 1 الانخراط في ممارسات الصحة العقلية في مكان العمل



أخذ فترات الراحة التي يحق لهم الحصول عليها خلال يوم عملهم (أي استراحات القهوة والغداء)، والالتزام بساعات عملهم المحددة (أي بدء العمل وتركه في الوقت المحدد)



طلب المساعدة عند ضغط العمل إذا لزم الأمر



حضور أي تدريب مصمم لتعزيز قدرتهم  
على أداء دورهم بشكل أكثر فعالية



المشاركة في المناقشات أو إكمال  
أي استبيانات عندما يُطلب منك القيام  
بذلك



حضور أي دورات تدريبية في مجال  
الصحة النفسية وإدارة الإجهاد  
ينظمها صاحب العمل



## مراعاة زملائك الموظفين

2



التحلي بالاحترام ومراعاة مشاعر الآخرين في تعاملهم مع بعضهم البعض



عدم الكشف عن المعلومات الشخصية التي تمت مشاركتها من قبل زميل، ما لم يكن هناك قلق من أن حالة الموظف تمثل تهديدًا لنفسه أو لغيره أو أنه يمكن أن يضر الآخرين



تقديم الدعم للزملاء الموظفين، حيثما أمكن، لمساعدتهم على التعامل مع مشكلات الإجهاد والصحة العقلية عند ظهورها



## اتخاذ إجراءات بشأن أي مخاوف مرتبطة بالصحة العقلية

إذا كان الموظف يعتقد أن لديه أي نوع من مشاكل الصحة العقلية أو أنه يعاني من ضغط مفرط، فيجب على الموظف:

تحديد الضغوطات، وتقبل ما لا يمكنه تغييره، ومعالجة المشكلات بشكل استباقي



مناقشة مسألة "التعديلات المعقولة" مع المشرف عليه، مثل العمل لساعات أقل أو الحصول على مزيد من الإشراف في العمل



طلب المساعدة المهنية والتحدث إلى المشرف أو ممثل الموارد البشرية أو أي شخص آخر مناسب في بيئة العمل حول هذه المخاوف



## دعم سياسة الصحة والعافية العقلية

4

يتحمل جميع الموظفين مسؤولية دعم سياسة الصحة والعافية العقلية، بما في ذلك:



قراءة وفهم السياسة بشكل كامل



الالتزام بهذه السياسة في جميع الأوقات أثناء استكمال المهام المتعلقة بالعمل وأثناء تمثيل الإدارة



إبلاغ المشرف أو المدير إذا كانوا يعتقدون أن السياسة لم يتم اتباعها

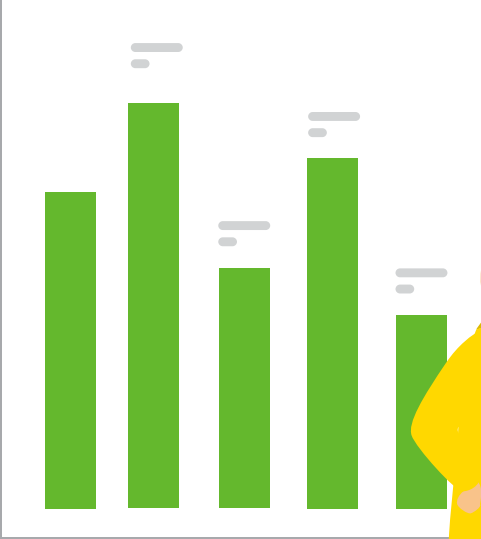


# تقييم الخطة الاستراتيجية للصحة العقلية

يلزم إجراء تقييم لبرامج الصحة والعافية النفسية لتحديد تأثيرها وفعاليتها من حيث التكلفة، ومتابعة هذه البرامج أمام أصحاب المصلحة وتحديد التحسينات المحتملة. لضمان استدامة الخطط، يجب دمج استراتيجيات الصحة العقلية ضمن عمليات الإدارة الاستراتيجية الأوسع للمنظمة.

هناك حاجة إلى وضع خطة تقييم قبل بدء التنفيذ. يجب أن تتضمن خطة التقييم مجموعة محددة من الإجراءات ومقاييس النتائج بناءً على الأهداف والغايات المحددة أثناء عملية التخطيط. يجب أيضًا وضع استراتيجيات استدامة لضمان أن تظل الصحة النفسية في مكان العمل قضية مهمة للمنظمة بعد تنفيذ البرامج.

كجزء من عملية التقييم، يجب على المنظمات تقييم كيفية أدائها بشكل واضح، بما في ذلك إجراء استطلاعات منتظمة للمناخ التنظيمي، مع الأخذ بالاعتبار ملاحظات الموظفين المقدمة بشكل مستمر.





يتكون هذا الدليل من إجراءات واستراتيجيات يمكن للمنظمات اتخاذها لمنع مشاكل الصحة العقلية الشائعة في بيئة العمل. ومن المؤمل أن يتم استخدامها لتحسين ممارسات المنظمات لأنها تعمل على تقليل مخاطر ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي والوقاية من مشاكل الصحة العقلية في بيئة العمل





# WellDar

 <http://welldar.net>

 [info@welldar.net](mailto:info@welldar.net)

 +966541469423

 Riyadh, KSA