

szkolimy  
bezpłatnie

# the calm

## Human well-being



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**

# Mental Health First Aid – to działa! Doświadczenia z Wielkiej Brytanii.



KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
NOWE FIO



## Maciej Klinowski CMIOSH

- Konsultant BHP (zarejestrowany w OSHCR)
- Prezes oddziału londyńskiego Stowarzyszenia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy
- Instruktor MHFA

Współautor pierwszego dwujęzycznego przewodnika po przepisach BHP w UK i w Polsce, wydane w 2016 roku we współpracy z Polish Business Link i Brytyjsko-Polską Izbą Handlową.

Współtwórca projektu Pro-Mind Hub, którego misją jest łączenie działań z zakresu BHP, HR oraz pomocy psychologicznej w taki sposób, aby temat zdrowia psychicznego w miejscu pracy był podejmowany holistycznie.



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**

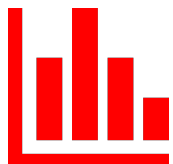


Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**



### Sytuacja w Wielkiej Brytanii

- od czego zacząć?
- aktualne statystyki i trendy
- organizacje pomocowe
- wyzwania



### Brytyjskie podejście do oceny ryzyka czynników psychospołecznych w miejscu pracy

- kontekst prawny / teoria a praktyka
- HSE Stress Management Standards
- jak zmienia się rola BHP-owca?



### MHFA jako praktyczne narzędzie w miejscu pracy

- kontekst prawny / wprowadzenie do kursu Mental Health First Aid
- praktyczne zastosowanie / wymierne korzyści
- obserwacje i dobre praktyki z brytyjskich przedsiębiorstw



*the calm*  
Human well-being



 **KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**

  
**NIW**  
Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030

  
Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**



W 2002 roku Królewskie Kolegium Psychiatrów opublikowało swój pierwszy raport nt. zdrowia psychicznego w kontekście pracy „*Employment Opportunities and Psychiatric Disability*”.

Zwrócono uwagę na wysokie wskaźniki bezrobocia wśród osób z długotrwałymi problemami na tle zdrowia psychicznego.

Podkreślono również zdrowotne i społeczne korzyści związane z zatrudnieniem, a także opisano jak bezrobocie, piętno i uprzedzenia napotymane w miejscu pracy mogą pogorszać zły stan zdrowia i prowadzić do wykluczenia społecznego.

*the calm*  
Human well-being



W **2007 roku** powstaje program szkoleniowy MHFA  
i zostaje wprowadzony przez Department of Health jako część projektu  
poprawy zdrowia psychicznego w UK.

**the calm**  
Human well-being



W populacji brytyjskiej statystycznie jedna na sześć osób w wieku produkcyjnym doświadcza objawów związanych z chorobami psychicznymi.

*Źródło: Royal College of Psychiatrists: Mental Health and Work report (2016)*



**the calm**  
Human well-being



## Farmer & Stevenson Report 2017 “Thriving at Work”

W 2017 r. rząd zlecił Lordowi Stevensonowi i Paulowi Farmerowi (dyrektorowi naczelnemu Mind) przeprowadzenie niezależnej oceny roli, jaką mogą odegrać pracodawcy, aby lepiej wspierać osoby z zaburzeniami psychicznymi w miejscu pracy.

### **Wszyscy pracodawcy są w stanie i powinni:**

- Opracować, wdrożyć i komunikować plan na ochronę zdrowia psychicznego w miejscu pracy, który promuje dobre zdrowie psychiczne wszystkich pracowników i określa dostępne wsparcie dla tych, którzy mogą go potrzebować.
- Rozwijać wśród pracowników świadomość w zakresie zdrowia psychicznego, udostępniając informacje, narzędzia i dostępne kierunki wsparcia.
- Zachęcać do otwartych rozmów na temat zdrowia psychicznego i dostępnego wsparcia, gdy pracownicy borykają się z trudnościami. Podczas procesu rekrutacji i w regularnych odstępach czasu przez cały okres zatrudnienia, pracodawcy powinni oferować odpowiednie dostosowania miejsca pracy pracownikom, którzy ich potrzebują.
- Zapewnić pracownikom dobre warunki pracy i zapewnić im zdrową równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a także możliwości rozwoju.
- Promować skuteczne zarządzanie ludźmi, aby zapewnić wszystkim pracownikom regularne rozmowy na temat ich zdrowia i dobrego samopoczucia ze swoim przełożonym, przełożonym lub liderem organizacji, a także szkolić i wspierać menadżerów /kierowników liniowych i przełożonych w skutecznych praktykach zarządzania.
- Rutynowo monitorować zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie pracowników, analizując dostępne dane, rozmawiając z pracownikami i poznając czynniki ryzyka.

**Duzi pracodawcy (ponad 500 pracowników) mogą i powinni:**

- Zwiększyć przejrzystość i odpowiedzialność poprzez sprawozdawczość wewnętrzną i zewnętrzną, aby uwzględnić zaangażowanie przywództwa i zarys podejścia organizacji do zdrowia psychicznego.
- Wykazać odpowiedzialność, wyznaczając koordynatora ds. zdrowia i dobrego samopoczucia na poziomie zarządu lub kierownictwa wyższego szczebla, z jasnymi obowiązkami implementacyjnymi i obowiązkami w zakresie raportowania.
- Usprawnić proces ujawniania (kwestii dot. zdrowia psychicznego), aby zachęcić do otwartości podczas rekrutacji i przez cały okres zatrudnienia, upewniając się, że pracownicy są świadomi, dlaczego informacje są potrzebne. Należy też upewnić się, że istnieje odpowiednie wsparcie, aby ułatwić adekwatną reakcję pracodawcy po ujawnieniu.
- Zapewnić adekwatny (do profilu firmy) system wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, w tym:
  - jasno określone ramy skierowania do pomocy klinicznej
  - dostęp cyfrowy
  - wykupienie przez pracodawcę usług medycyny pracy
  - zewnętrzne programy wsparcia (Employee Assistance Programmes).

*the calm*  
Human well-being



 **KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**

  
**NIW**  
Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030

  
Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**

- **Każdego roku 1 na 4 osoby w Anglii doświadcza problemów ze zdrowiem psychicznym.**
- Statystycznie **każdego tygodnia w Anglii 1 na 6 osób zgłasza, że doświadcza powszechnych problemów ze zdrowiem psychicznym** (takich jak stany lękowe czy depresja).
- **W ciągu całego życia 1 na 5 osób ma myśli samobójcze.** Kobiety częściej niż mężczyźni mają myśli samobójcze i podejmują próby samobójcze.
- Jednak mężczyźni są statystycznie 3 razy bardziej narażeni na odebranie sobie życia niż kobiety. **84 mężczyzn tygodniowo w Wielkiej Brytanii kończy życie samobójstwem (12 dziennie).**
- Raporty z Anglii i Walii sugerują, że w przybliżeniu **tylko 1 na 8 dorosłych z problemami zdrowia psychicznego jest obecnie leczona.** Najczęściej oferowaną formą pomocy jest psychiatryczne leczenie farmakologiczne.

*the calm*  
Human well-being



2 marca 2022 r

WHO publikuje dane pokazujące, że pandemia COVID-19 spowodowała 25% wzrost zaburzeń lękowych i depresji na całym świecie, przy czym największe ryzyko dotyczy młodych ludzi i kobiet.

 **KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**

  
**NIW**  
Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030

  
Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**

# Key facts

 **1.8 million**

Work-related ill health cases (new or long-standing) in 2021/22

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months

 **36.8 million**

Working days lost due to work-related ill health and non-fatal workplace injury in 2021/22

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey

 **0.6 million**

Workers sustaining a non-fatal injury in 2021/22

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey

 **0.9 million**

Work-related stress, depression or anxiety cases (new or long-standing) in 2021/22

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months

 **0.1 million**

Workers suffering from COVID-19 in 2021/22 which they believe may have been from exposure to coronavirus at work (new or long-standing)

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months

 **123**

Workers killed in work-related accidents in 2021/22

Source: RIDDOR

 **0.5 million**

Work-related musculoskeletal disorder cases (new or long-standing) in 2021/22

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months

 **0.6 million**

Workers suffering from a work-related illness caused or made worse by the effects of the coronavirus pandemic (new or long-standing) in 2021/22

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey, people who worked in the last 12 months

 **12,000**

Lung disease deaths each year estimated to be linked to past exposures at work

Source: Counts from death certificates and estimates from epidemiological information

 **11.2 billion**

Annual costs of new cases of ill health in 2019/20, excluding long latency illness such as cancer

Source: Estimates based on HSE Cost Model

 **18.8 billion**

Annual costs of work-related injury and new cases of ill health in 2019/20, excluding long latency illness such as cancer

Source: Estimates based on HSE Cost Model

 **7.6 billion**

Annual costs of work-related injury in 2019/20

Source: Estimates based on HSE Cost Model

'Contains public sector information published by the Health and Safety Executive and licensed under the Open Government Licence'



# Work-related ill health

## 1.8 million

Workers suffering from work-related ill health (new or long-standing) in 2021/22

## 722,000

Workers suffering from a new case of work-related ill health in 2021/22

## 30.8 million

Working days lost due to work-related ill health in 2021/22

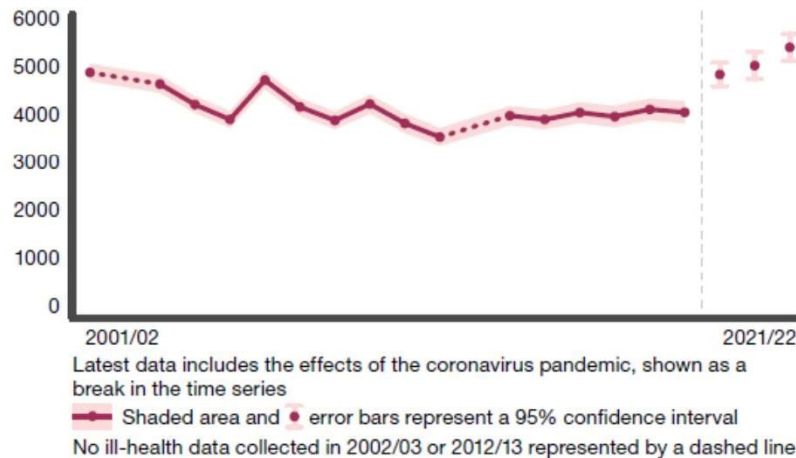
## 13,000

Deaths each year estimated to be linked to past exposure at work, primarily to chemicals or dust

New and long-standing cases of work-related ill health by type, 2021/22



Rate of work-related ill health per 100,000 workers: new and long-standing



In the recent years prior to the coronavirus pandemic, the rate of self-reported work-related ill health had been broadly flat. The current rate is higher than the 2018/19 pre-coronavirus levels.

Prior to the coronavirus pandemic, working days lost per worker due to self-reported work-related illness had been broadly flat. The current rate is higher than the 2018/19 pre-coronavirus levels.

*Estimates of ill health based on Labour Force Survey (LFS) self-reports and deaths based on counts from death certificates and estimates from epidemiological information.*

To find out the story behind the key figures, visit [www.hse.gov.uk/statistics/causdis/index.htm](http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/index.htm)

'Contains public sector information published by the Health and Safety Executive and licensed under the Open Government Licence'





# Work-related stress, depression or anxiety

**914,000**

Workers suffering from work-related stress, depression or anxiety (new or long-standing) in 2021/22

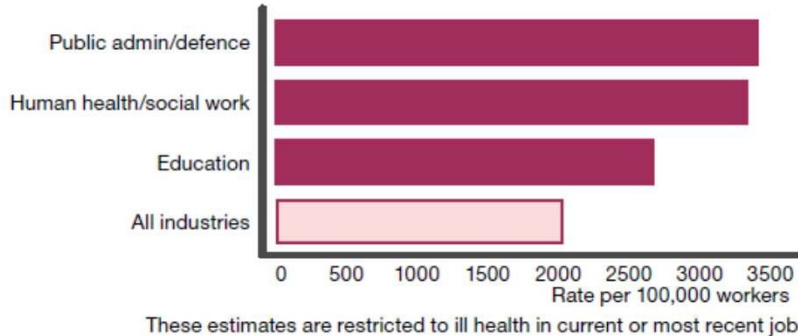
**372,000**

Workers suffering from a new case of work-related stress, depression or anxiety in 2021/22

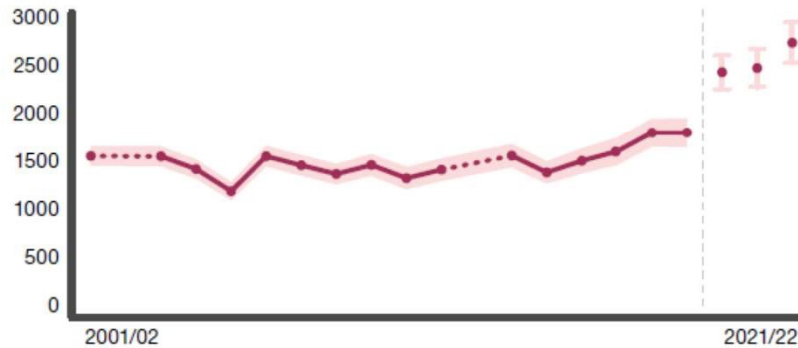
**17.0 million**

Working days lost due to work-related stress, depression or anxiety in 2021/22

Industries with higher-than-average rates of work-related stress, depression or anxiety, averaged 2019/20–2021/22



Rate of work-related stress, depression or anxiety per 100,000 workers: new and long-standing



Latest data includes the effects of the coronavirus pandemic, shown as a break in the time series  
 Shaded area and error bars represent a 95% confidence interval  
 No ill health data collected in 2002/03 or 2012/13 represented by a dashed line

In the recent years prior to the coronavirus pandemic, the rate of self-reported work-related stress, depression or anxiety had shown signs of increasing. The current rate is higher than the 2018/19 pre-coronavirus levels.

Working days lost per worker due to self-reported work-related stress, depression or anxiety shows no clear trend.

In 2021/22, the effects of the coronavirus pandemic were found to be a major contributory factor to work-related stress, depression or anxiety.

*Estimates of work-related stress, depression or anxiety based on self-reports from the Labour Force Survey (LFS)*

To find out the story behind the key figures, visit <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>

‘Contains public sector information published by the Health and Safety Executive and licensed under the Open Government Licence’



# Coronavirus pandemic

## 123,000

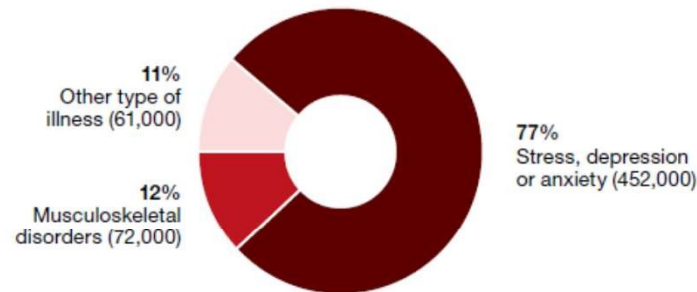
Workers suffering with COVID-19 in 2021/22 which they believe may have been from exposure to coronavirus at work (new or long-standing). Around 40% of those suffering were in human health and social work activities.

## 585,000\*

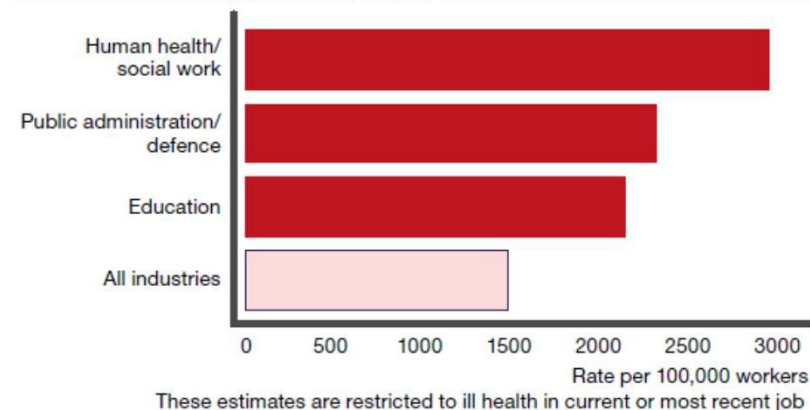
Workers suffering from a work-related illness caused or made worse by the effects of the coronavirus pandemic (new or long-standing) in 2021/22. Around a quarter of those suffering were in human health and social work activities.

\* Excludes the 123,000 workers in the first statistic

New and long-standing cases of work-related ill health caused or made worse by the effects of the coronavirus pandemic by type, 2021/22



Industries with higher-than-average rates of new and long-standing work-related ill health caused or made worse by the effects of the coronavirus pandemic, 2021/22



Reliably identifying the source of exposure for COVID-19 that is widely prevalent in the community is difficult and self-reports may under or overestimate the true scale.

These estimates of numbers of workers who suffered ill health as a result of the coronavirus pandemic should not be subtracted from the overall estimate of work-related ill health. We cannot assume that those individuals would not have otherwise suffered a work-related illness in the absence of coronavirus.

More information about the measures and their limitations is available at [www.hse.gov.uk/statistics/coronavirus-pandemic-impact.htm](http://www.hse.gov.uk/statistics/coronavirus-pandemic-impact.htm)

Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey (LFS)

To find out the story behind the key figures, visit <http://www.hse.gov.uk/statistics/coronavirus/index.htm>

'Contains public sector information published by the Health and Safety Executive and licensed under the Open Government Licence'

Health and safety at work  
Summary statistics for Great Britain 2022



## Work-related stress, depression or anxiety

**914,000**

Workers suffering from work-related stress, depression or anxiety (new or long-standing) in 2021/22

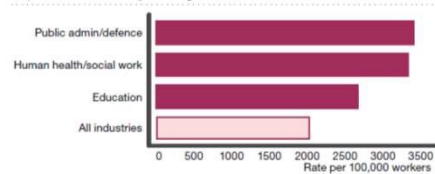
**372,000**

Workers suffering from a new case of work-related stress, depression or anxiety in 2021/22

**17.0 million**

Working days lost due to work-related stress, depression or anxiety in 2021/22

Industries with higher-than-average rates of work-related stress, depression or anxiety, averaged 2019/20–2021/22



These estimates are restricted to ill health in current or most recent job

Rate of work-related stress, depression or anxiety per 100,000 workers: new and long-standing



Latest data includes the effects of the coronavirus pandemic, shown as a break in the time series  
Shaded area and error bars represent a 95% confidence interval  
No ill-health data collected in 2002/03 or 2012/13 represented by a dashed line

In the recent years prior to the coronavirus pandemic, the rate of self-reported work-related stress, depression or anxiety had shown signs of increasing. The current rate is higher than the 2018/19 pre-coronavirus levels.

Working days lost per worker due to self-reported work-related stress, depression or anxiety shows no clear trend.

In 2021/22, the effects of the coronavirus pandemic were found to be a major contributory factor to work-related stress, depression or anxiety.

Estimates of work-related stress, depression or anxiety based on self-reports from the Labour Force Survey (LFS)

To find out the story behind the key figures, visit <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>

Health and safety at work  
Summary statistics for Great Britain 2022



## Workplace injury

**123**

Workers killed in work-related accidents in 2021/22

**565,000**

Workers sustaining a non-fatal injury according to self-reports from the Labour Force Survey in 2021/22

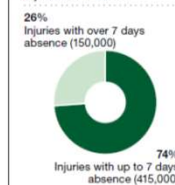
**61,713**

Employee non-fatal injuries reported by employers under RIDDOR in 2021/22

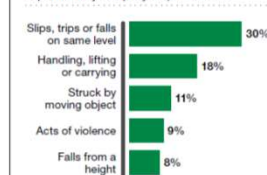
**6.0 million**

Working days lost due to non-fatal workplace injuries according to self-reports from the Labour Force Survey in 2021/22

Estimated self-reported workplace non-fatal injuries, 2021/22



Non-fatal injuries to employees by most common accident kinds (as reported by employers), 2021/22



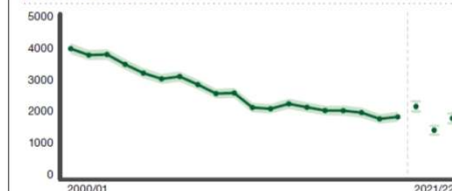
Over the long-term, the rate of fatal injury to workers showed a downward trend though in the recent years prior to the coronavirus pandemic, the rate had been broadly flat. The current rate is broadly in line with pre-coronavirus levels.

Prior to the coronavirus pandemic, the rate of self-reported non-fatal injury to workers showed a generally downward trend. The current rate is similar to the 2018/19 pre-coronavirus levels.

Prior to the coronavirus pandemic, the rate of non-fatal injury to employees reported by employers showed a downward trend. The current rate is below the pre-coronavirus levels.

To find out the story behind the key figures, visit <http://www.hse.gov.uk/statistics/causinj/index.htm>

Estimated rate of self-reported workplace non-fatal injuries per 100,000 workers



Latest data includes the effects of the coronavirus pandemic, shown as a break in the time series  
Shaded area and error bars represent a 95% confidence interval



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**

**the calm**  
Human well-being



### Organizacje pomocowe - ogólne

- Mental Health Foundation
- Mind
- ReTHINK Mental Illness
- Young Minds
- Samaritans

### Kampanie społeczne

- Mental Health Week
- Time to talk
- Every Mind Matters
- NHS Help!

### Organizacje pomocowe - tematyczne

- Anxiety UK
- Bipolar UK
- No Panic
- National Gambling Helpline
- Alcoholics Anonymous
- B-EAT
- My Black Dog

### Kampanie / inicjatywy BHP-owe

- Mates in Mind
- Working Minds (HSE)

*the calm*  
Human well-being



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**

- Wg ankiety 2022 CIPD Good Work Index Survey, 55% respondentów, którzy doświadczyli depresji w ciągu ostatnich 12 miesięcy, stwierdziło, że praca przyczyniła się do tej choroby, jednak tylko 36% rozmawiało o tym ze swoim szefem lub pracodawcą.
- Prawie połowa pracowników (46%) twierdzi, że pracowała w ostatnich miesiącach, mimo że nie czuje się wystarczająco dobrze fizycznie lub psychicznie, aby wykonywać swoje obowiązki.
- Jedynie 38% respondentów z działów HR uważa, że w ich organizacjach menedżerowie są kompetentni do prowadzenia rozmów na temat zdrowia psychicznego ze swoimi podwładnymi.
- Nieco ponad jedna czwarta pracowników (26%) twierdzi, że z powodu pracy ma trudności z odpoczynkiem i relaksem w czasie wolnym.

- 50% pracowników doświadczyło co najmniej jednej z oznak wypalenia z powodu większych wymagań i oczekiwań związanych z pracą, braku interakcji społecznych i braku granic między pracą a życiem prywatnym.
- Ponad 30% aktywnych zawodowo Brytyjczyków oczekuje lub chciałaby większego wsparcia dla swojego zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia od swoich pracodawców.

- Zły stan zdrowia psychicznego pracowników kosztuje brytyjskich pracodawców około 56 miliardów funtów rocznie.
  - Roczny koszt prezentyzmu (nieefektywnej obecności w pracy) ok. 28 miliardów funtów
  - Roczny koszt rotacji pracowników: ok. 22 miliardy funtów
  - Roczny koszt absencji: ok. 6 miliardów funtów
- Całkowity roczny koszt związany z chorobami psychicznymi wzrósł dla pracodawców o 25% od 2019 r.
- Badania wykazują, że każdy funt zainwestowany w proaktywne podejście do zdrowia psychicznego w pracy, zwraca się pracodawcom ponad pięciokrotnie w formie zmniejszonej absencji, redukcji prezentyzmu oraz zmniejszonej rotacji personelu.



**Percepcja:**

- wstyd
- piętno
- strach
- uprzedzenia
- stereotypy
- brak akceptacji itd....

**Ważne czynniki:**

- środowisko pracy / branża
- charakter pracy / specyfikacja roli
- poziom wykształcenia
- pochodzenie / kontekst kulturowy
- złe doświadczenia
- sytuacja ekonomiczna
- dostęp do pomocy

- Definicja zdrowia zgodna z terminologią WHO.
- Pracodawcy mają prawny obowiązek chronić pracowników przed stresem w pracy, przeprowadzając ocenę ryzyka i podejmując odpowiednie działania.
- HSE definiuje stres jako „niekorzystną reakcję ludzi na nadmierną presję lub inne rodzaje nakładanych na nich wymagań”.
- Wytyczne mówią ogólnie o stresie związanym z pracą, ponieważ długotrwały stres może prowadzić zarówno do szkód fizycznych, jak i psychicznych.
- Praca może również pogorszyć wcześniej istniejące schorzenia, a problemy zawodowe mogą wywołać objawy lub pogorszyć ich skutki. Niezależnie od tego, czy praca powoduje problemy zdrowotne, czy je pogarsza, pracodawcy mają prawny obowiązek pomocy swoim pracownikom. Należy ocenić związane z pracą czynniki psychospołeczne, aby zidentyfikować poziom ryzyka dla personelu. W przypadku zidentyfikowania zagrożeń należy podjąć kroki w celu jego wyeliminowania lub ograniczenia w zakresie, w jakim jest to rozsądnie wykonalne.

**Wymagania** – standard obejmuje takie kwestie, jak obciążenie pracą, systemy zmianowe i środowisko pracy

**Kontrola** – ile dana osoba ma do powiedzenia na temat sposobu, w jaki wykonuje swoją pracę

**Wsparcie** – obejmuje rzecznictwo, procedury i zasoby zapewniane przez organizację, przełożonego i współpracowników

**Relacje** – obejmuje to promowanie ram pozytywnej pracy w celu uniknięcia konfliktów i radzenia sobie z niedopuszczalnym zachowaniem

**Rola** – czy ludzie rozumieją swoją rolę w organizacji i czy organizacja zapewnia, że nie dochodzi do sprzeczności / konfliktu interesów

**Zmiana** – sposób zarządzania i komunikowania zmian organizacyjnych (dużych lub małych) w organizacji

- **Health & Safety at Work Act 1974** – Ustawa o BHP
- **Management of Health & Safety at Work Regulations 1999** – Rozporządzenie o zarządzaniu BHP
- **Mental Health Act 1983 (updated 2007)** - Ochrona praw, godności i autonomii osób z chorobami psychicznymi
- **Human Rights Act 1998** - Obejmuje dostęp do wymiaru sprawiedliwości i tworzenie prawa zgodnego z prawami człowieka.
- **The Equality Act 2010** - Usuwanie barier napotykanych przez ludzi z powodu niepełnosprawności.
- **The Care Act 2014** - Określa jasne ramy, w jaki sposób władze lokalne powinny chronić osoby zagrożone zaniedbaniami lub wykorzystywaniem

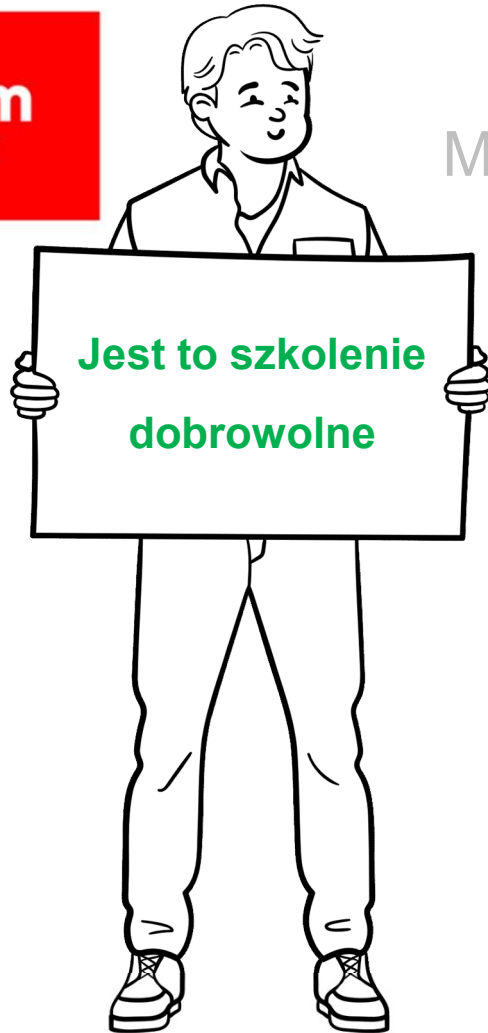
## Czego potrzeba nam w temacie ochrony zdrowia psychicznego?

- Skuteczna komunikacja
- Umiejętności miękkie
- Influencer

**ISO 45003**

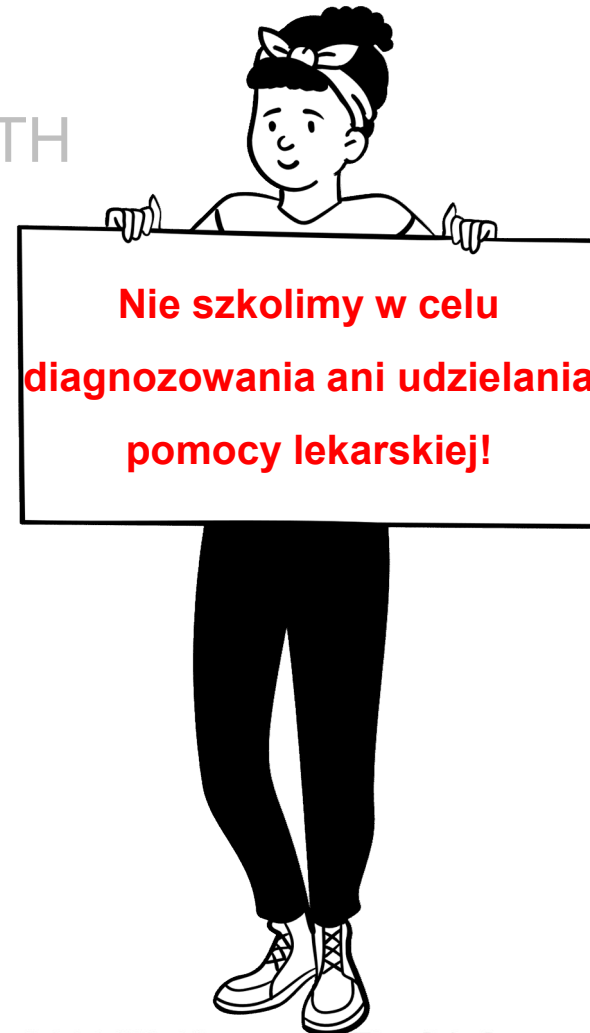


**the calm**  
Human well-being



**Jest to szkolenie  
dobrowolne**

MENTAL HEALTH  
FIRST AID



**Nie szkolimy w celu  
diagnozowania ani udzielania  
pomocy lekarskiej!**



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**



**Jest to program szkoleniowy, który:**

- ✓ podnosi świadomość w zakresie zdrowia psychicznego
- ✓ uczy rozpoznawania kluczowych „znaków ostrzegawczych”
- ✓ uczy technik aktywnego słuchania i prowadzenia nieoceniającej rozmowy
- ✓ pokazuje, jak wspierać, uspokajać i kierować do profesjonalnego wsparcia
- ✓ uczy na co – z perspektywy zdrowia psychicznego – należy zwracać uwagę w środowisku pracy i jak wspierać pracodawcę w tworzeniu pozytywnej kultury



## Zakres szkolenia:

- 1) Zrozumienie zasad udzielania pierwszej pomocy w zakresie zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Informacje ogólne. Mechanika stresu. Stresory w miejscu pracy.
- 2) Rola i obowiązki MHFA. Przepisy i wymogi prawne.
- 3) Zrozumienie powszechnych schorzeń i problemów psychicznych: samobójstwo, samookaleczanie, PTSD, zaburzenie obsesyjno-kompulsywne, fobie, zaburzenia dwubiegunowe, psychoza, depresja, stany lekowe, ataki paniki, stres długotrwały.
- 4) Wsparcie pracodawców – elementy praktyczne (plany działania, oceny ryzyka, protokoły powrotu do pracy itp.) Wskazanie kierunków pomocy.





Strategie radzenia sobie ze stresem.

Soft skills:

- Technika aktywnego słuchania
- Prowadzenie nieoceniającej rozmowy
- Mowa ciała

**Zrozumienie + empatia + życzliwość.**





Do kogo jest to szkolenie skierowane? Kto na tym skorzysta?

- Pracownicy BHP
- Pracownicy HR / Kadry
- Właściciele małych firm
- **Menadżerowie**

**69%** of UK Line Managers say that supporting employee wellbeing is a core skill, but only **13%** have received mental health training.

Business in the Community, Mental Health at Work Report



Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



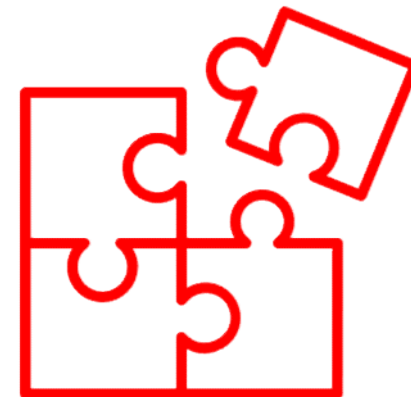
Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

**the calm**  
Human well-being

## MENTAL HEALTH FIRST AID



### **MHFA a Wellbeing i ochrona zdrowia w pracy:** Obserwacje z brytyjskich przedsiębiorstw



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



**Narodowy Instytut Wolności**  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**

*the calm*  
Human well-being

# MENTAL HEALTH FIRST AID



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczności Obywatelskich

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczności Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**



## Co działa? Dobre praktyki?

- ✓ MHFA jako element strategii a nie jedyne narzędzie
- ✓ Szkolenie menadżerów
- ✓ Zaangażowanie MHFA w obszary proaktywne
- ✓ Sieć wsparcia (Support network)



***Following the training we sent out a survey to participants to feedback on the content and benefit of the training, here are some key stats:***

- The training increased participants confidence in supporting people with mental health by 40%*
- 26% of participants felt there could have been more time given to the training*
- 70% of respondents said the training had motivated them to learn more about mental health*
- No participants had concerns about how the MHFA framework would align with our company policies*
- 100% of respondents felt the training was relevant to their role*



*How do you think this training will enable you to better support others?*

*'Make better informed decisions on how to support - greater insight into appropriate signposting organisations'*

*'I understand the subject better, therefore, I will be more confident to have discussions with our people in regard of their mental health. I think training like this should be mandatory or highly recommended'*

*'Given me an official framework for structuring professional conversations on mental health.'*

*'I have a refreshed confidence in the language used, and the way in which to lead the conversation. I feel there is a direction to the conversation now and a purpose as opposed to asking the questions but being unsure of what to do with the information provided.'*



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczności Obywatelskich

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczności Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**



- Korzyści dla pracodawcy i pracownika
- Wspierające środowisko / pozytywna kultura pracy / dbałość = motywacja
- Szybsza interwencja
- Zmniejszona absencja
- Redukcja kosztów
- Korzyści wizerunkowe dla firmy





**the calm**  
Human well-being

## MENTAL HEALTH FIRST AID



Zapraszam do rozmowy na temat ochrony zdrowia psychicznego w pracy.  
Pozostańmy w kontakcie!

[www.linkedin.com/in/maciej-klinowski-health-and-safety](http://www.linkedin.com/in/maciej-klinowski-health-and-safety)

[www.practipol.com](http://www.practipol.com)

[www.pro-mind-hub.com](http://www.pro-mind-hub.com)



**KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**

# Dziękujemy

[thecalm.pl](http://thecalm.pl) / [fundacja@fkb.edu.pl](mailto:fundacja@fkb.edu.pl) / 695 024 880



KOMITET  
DO SPRAW  
POŻYTKU  
PUBLICZNEGO



Narodowy Instytut Wolności  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –  
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego  
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich  
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program  
Fundusz Inicjatyw  
Obywatelskich  
na lata 2021-2030  
**NOWE FIO**