

Prevenzione Del Suicidio Tra I Lavoratori

<https://www.testo-unico-sicurezza.com/>

I datori di lavoro hanno il dovere di prendersi cura dei lavoratori e di garantire la loro salute, sicurezza e benessere. L'HSE promuove azioni che prevengano o affrontino eventuali rischi per la salute fisica e mentale del lavoratore, ad esempio dovuti allo stress lavoro-correlato.

La prevenzione del suicidio tra i lavoratori è un argomento cruciale e richiede un approccio olistico che coinvolga sia l'individuo che l'ambiente lavorativo. Ecco alcune linee guida generali che possono contribuire alla prevenzione del suicidio tra i lavoratori:

1. Sensibilizzazione e formazione:

- Sensibilizzare i dipendenti e i dirigenti sull'importanza della salute mentale.
- Fornire formazione sulla rilevazione dei segnali di pericolo e sulle risorse disponibili per il supporto.

2. Ambiente di lavoro sano:

- Creare un ambiente di lavoro che promuova il benessere mentale.
- Ridurre al minimo il bullismo, la discriminazione e altre situazioni stressanti.

3. Programmi di assistenza ai dipendenti:

- Offrire programmi di assistenza ai dipendenti che includano servizi di consulenza e sostegno per la salute mentale.
- Garantire la riservatezza e la non stigmatizzazione di chi cerca aiuto.

4. Politiche aziendali favorevoli alla salute mentale:

- Implementare politiche che promuovano un equilibrio tra vita professionale e personale.
- Considerare l'inclusione di giorni di ferie mentali o permessi per la gestione dello stress.

5. Comunicazione aperta:

- Favorire una cultura aziendale che promuova la comunicazione aperta e il supporto reciproco.
- Creare spazi sicuri per discutere apertamente delle sfide legate alla salute mentale.

6. Accesso a risorse di salute mentale:

- Assicurarsi che i dipendenti abbiano accesso a risorse per la salute mentale, come consulenti, psicologi o programmi di supporto.

7. Monitoraggio e identificazione precoce:

- Implementare sistemi di monitoraggio per identificare precocemente i segnali di disagio tra i dipendenti.
- Promuovere la consapevolezza tra i colleghi per riconoscere e segnalare eventuali segnali di pericolo.

8. Collaborazione con professionisti della salute mentale:

- Collaborare con professionisti della salute mentale per sviluppare programmi specifici e risorse di supporto.

9. Interventi di emergenza:

- Avere procedure chiare per gestire situazioni di emergenza legate alla salute mentale.

- Garantire che i dipendenti siano a conoscenza delle risorse di emergenza, come linee telefoniche di assistenza.

10. **Valutazione periodica:**

- Valutare regolarmente l'efficacia delle iniziative di prevenzione e apportare modifiche se necessario.

Questi rischi possono portare a problemi di salute fisica e/o mentale e, potenzialmente, all'ideazione, all'intento e al comportamento suicidario. Come datore di lavoro, ci sono cose che puoi fare per ridurre il rischio che il lavoro contribuisca alle cause del suicidio.

Il suicidio è una delle principali cause di morte prematura in Gran Bretagna. Tuttavia, la maggior parte dei suicidi è prevenibile con interventi appropriati.

Molti suicidi sono momenti impulsivi di crisi associati a eventi significativi della vita. Ad esempio, persone che lottano con l'isolamento, la rottura di una relazione, problemi finanziari o pressioni lavorative. Può anche essere collegato a condizioni di salute mentale preesistenti.

I fattori legati al lavoro possono contribuire a sentimenti di umiliazione o isolamento. Un problema o una combinazione di problemi come l'insicurezza del lavoro, la discriminazione, i fattori di stress sul lavoro e il mobbing possono fare la loro parte nel suicidio delle persone.

Gestire il rischio

Dovresti prevenire o ridurre lo stress causato da fattori lavorativi. Ma sii anche consapevole dell'impatto dei fattori non lavorativi e, ove possibile, cerca di aiutare le persone a superarli. Ad esempio, è possibile:

Sii flessibile con l'orario di lavoro

Concedere ai lavoratori il tempo per la consulenza o le visite mediche

Concedi loro il tempo di ottenere altri consigli, ad esempio da avvocati

indirizzare i lavoratori verso un aiuto adeguato, ad esempio dal proprio medico di famiglia o da un programma di assistenza ai dipendenti (EAP)

Identificare altre fonti di potenziale aiuto

Promuovi una buona salute mentale sul posto di lavoro, parla di salute mentale e stress

all'interno dei team. Ciò contribuirà a ridurre o rimuovere qualsiasi stigma associato ai problemi di salute mentale e fornirà un ambiente più solidale e comprensivo. Resta in contatto con i lavoratori che lavorano da casa.

Affronta i potenziali fattori scatenanti della salute mentale come il bullismo, le molestie e la discriminazione. Considera l'impatto del cambiamento, dei licenziamenti e della sicurezza del posto di lavoro.

Considera le cose che accadono sul lavoro che potrebbero essere ulteriormente stressanti per i lavoratori, ad esempio:

cambiamento, non importa quanto piccolo

riorganizzazione, soprattutto se ciò può comportare la perdita di posti di lavoro

Azione disciplinare

Se gestisci qualcuno con problemi preesistenti, ad esempio una condizione di salute mentale, chiedigli come puoi sostenerlo. Chiedi come puoi aiutarli se iniziano a mostrare sintomi, ad esempio dagli tempo, mettili in una stanza separata o chiama una persona nominata.

Limitare o controllare l'accesso agli oggetti che possono essere utilizzati da qualcuno con pensieri suicidi, ad esempio droghe o anestetici, pesticidi e armi.

Sostenere gli operatori che potrebbero avere tendenze suicide

Se pensi che qualcuno possa avere tendenze suicide, incoraggialo a chiedere aiuto al suo medico di famiglia, all'EAP, ai Samaritani o a parlare con un amico fidato o un familiare.

I segni che qualcuno sta lottando includono:

alti e bassi nel loro umore

non volendo più mescolarsi socialmente

cambiamenti nella loro routine, come dormire o mangiare

Sembra piatta o a corto di energia

trascurare se stessi, fare meno la doccia o preoccuparsi meno del proprio aspetto personale

Prendere decisioni avventate o avventate

aumento dell'abuso di alcol o droghe

essere più arrabbiati o irritabili del solito

parlare di suicidio o voler morire in modo vago o scherzoso

dando via i loro beni

dire addio alle persone come se non le rivedessero più

Supportare gli operatori dopo un incidente

Se qualcuno si toglie la vita, dovresti considerare l'impatto sui suoi colleghi, in particolare se il suicidio avviene sul posto di lavoro. Sostieni il tuo personale, offri loro l'opportunità di chiedere aiuto tramite il tuo EAP, il tuo fornitore di medicina del lavoro o la consulenza e di parlare di ciò che è successo.

Controlla che gli altri lavoratori non si sentano allo stesso modo o sotto pressione. Rendi il personale consapevole del supporto disponibile se ha pensieri simili.

Sfrutta l'evento come un'opportunità per rivedere la tua valutazione del rischio per lo stress legato al lavoro e la salute mentale.

Anche i manager, i direttori, gli amministratori delegati, ecc. sono dipendenti. Prenditi cura di loro (e anche di te stesso).

La prevenzione del suicidio richiede uno sforzo collettivo e la consapevolezza di tutti gli attori coinvolti, compresi i datori di lavoro, i dipendenti e la comunità in generale.

Un approccio globale alla salute mentale può contribuire a creare ambienti di lavoro più sani e sostenibili.

Il calcolo del rischio relativo alla prevenzione del suicidio dei lavoratori coinvolge una valutazione approfondita di vari fattori. È importante notare che la prevenzione del suicidio è un'area delicata e complessa, e la valutazione del rischio dovrebbe essere effettuata da professionisti qualificati, come consulenti di salute mentale o psicologi del lavoro. Tuttavia, di seguito sono elencati alcuni elementi chiave che possono essere presi in considerazione:

1. **Analisi del contesto lavorativo:**

- Esaminare il contesto lavorativo, comprese le dinamiche organizzative, la cultura aziendale, il livello di stress e la pressione sul lavoro.

- Valutare la presenza di fattori di rischio come il bullismo, la discriminazione o la mancanza di supporto sociale.

2. Valutazione dello stress lavorativo:

- Identificare le fonti di stress lavorativo che possono avere un impatto sulla salute mentale dei dipendenti.
- Esaminare la gestione del carico di lavoro, le scadenze e la pressione emotiva associata alle mansioni.

3. Monitoraggio della salute mentale:

- Implementare sistemi di monitoraggio per rilevare segnali di stress o disagio tra i dipendenti.
- Considerare la raccolta di feedback attraverso sondaggi anonimi sulla salute mentale.

4. Valutazione individuale:

- Esaminare i fattori di rischio personali dei dipendenti, come problemi di salute mentale preesistenti o eventi stressanti nella vita personale.
- Valutare la capacità di coping e le risorse personali di fronte allo stress.

5. Formazione e sensibilizzazione:

- Fornire formazione ai dirigenti, ai colleghi e ai dipendenti per riconoscere i segnali di pericolo.
- Sensibilizzare sulle risorse disponibili per il supporto e la prevenzione.

6. Accesso a risorse di salute mentale:

- Assicurarci che i dipendenti abbiano accesso a servizi di consulenza e supporto per la salute mentale.
- Valutare la qualità e l'accessibilità di tali risorse.

7. Sicurezza del luogo di lavoro:

- Esaminare la sicurezza fisica del luogo di lavoro per ridurre il rischio di incidenti autoinflitti.
- Implementare misure di sicurezza appropriate, come la limitazione dell'accesso a luoghi pericolosi.

8. Collaborazione con esperti:

- Coinvolgere professionisti della salute mentale nella valutazione del rischio e nella progettazione di interventi preventivi.
- Collaborare con servizi esterni specializzati per offrire supporto aggiuntivo.

9. Interventi precoci:

- Sviluppare protocolli di intervento per affrontare tempestivamente situazioni di rischio.
- Assicurarci che i dipendenti siano consapevoli di come richiedere aiuto in caso di emergenza.

10. Monitoraggio continuo e aggiornamenti:

- Monitorare continuamente l'efficacia delle misure preventive e apportare modifiche se necessario.
- Mantenere una comunicazione aperta con i dipendenti per rilevare eventuali nuovi fattori di rischio.

