

7 eszmecsere-javaslat a Nemzeti Lelki Egészség Stratégiához a **Pszichiátriai Érdekvédelmi Fórum kiegészítéseivel**

1. **A humanisztikus szervezeti kultúra létrehozása kötelezően minden-humán szolgáltatást nyújtó munkahelyen és ajánlottan minden munkahely számára:**

Ennek jelentése:

- missziójában a szervezet a kliensek (pl. betegek, idősek, gyermekek, lakhatási problémákkal élők, stb.) szükségleteire reagál és az intézmény szükségleteit háttérbe szorítja
 - missziójában személyközpontú megközelítést, egyénre szabott szolgáltatást nyújt, ahol az emberi méltóság, a méltányos bánásmód, az emberi jogok (az adott területen kiemelten az ENSZ fogyatékosjogi megállapodását) tisztelete, a stigma csökkentése, az empowerment, a döntési szabadság elsődleges
 - a munkatársak munkaköri leírásában és a munkahelyi teljesítmény-értékelési szempontok közt megjelenik a team-munka, az asszertív, (hatékony és pozitív) kommunikáció és konfliktuskezelés, mind a kliensekkel, mind a munkatársakkal való kapcsolatban, a szakember elsajátítja a konkordancia tárgyalási kultúráját;
 - a munkahelyi vezetők asszertív és személyközpontú, ösztönző vezetési módszert alkalmaznak (a rossz vezetésmértékben felelős a munkatársak testi-lelki egészségkárosodásáért), ügyel a jó munkahelyi légkör megvalósulására;
 - a munkahely hazai megvalósult (un. 5 csillagos) jó gyakorlatokra alapozottan lelki egészség programot dolgoz ki a munkatársak számára, amely észleli és kezeli a stresszhelyzeteket, a kiégést okozó problémákat, mentálhigiénés támogatást, team-építést, képzést, valamint szupervíziót, eszmegbeszélési lehetőségeket biztosít a munkatársak számára (pl. a Bálint módszer, vagy a problémaelemzés, problémamegoldás módszertanával) és a munkavégzés során a munkatársak személyes szükségleteire és szerepkonfliktusaira a lehető legrugalmasabban reagál, ügyel a diszkrimináció minden formájának elkerülésére (az értelmiségi nők körében a szerepkonfliktus az egyik legfontosabb egészségkárosító tényező);
 - a forprofit szervezetek társadalmi felelősségvállalását ösztönzi és a munkahelyi lelki egészségprogram hatékonyságot fokozó voltára hívja fel a figyelmet;
 - a fentiek megvalósulását a felhasználók és civilek bevonásával rendszerbe építetten monitorozza, a fenti értékek megjelennek a munkatársak teljesítmény-értékelésében és karrier-tervében (új HR stratégia) és a szervezet egészének minőség-értékelésében;
2. A stratégia segíti az 5 csillagos jó gyakorlatok adatbázisának kialakítását, felmérését, és a továbbiakban **minden területen a pályáztatás, a monitorozás és szakértés során előtérbe helyezi a megvalósult (5 csillagos) jó gyakorlatok képviselőit, valamint a civil szervezeteket a felhasználók, tapasztalati szakértők körét, akik monitorozási és szakértői tevékenységéhez is finanszírozást rendel.**
3. **A tapasztalati szakértőknek/sorstársaknak/felhasználóknak részt kell venniük a szervezet működtetésében és vezetésében. A segítő területeken és a segítő munkákhoz kapcsolódó oktató és képzőintézményekben munkahelyeket kell létrehozni** számukra és meg kell szervezni a tapasztalati szakértői képzésüket.
4. **A stresszkezelés (asszertív kommunikáció és problémamegoldás) olyan univerzális módszer, amely a munkahelyi kultúrában, a segítő munkákban, a rehabilitációban, az oktatásban, a családi életben, stb. egyaránt hatékony**

módszer. Ezt kiemelten kell oktatni az iskolában, a munkahelyi képzések során, stb. Az első pontban a humanisztikus szervezeti kultúráról is ennek tanítását, alkalmazását és elvárását látjuk fontosnak, mert csak az ilyen munkatársak tudnak hatékony és hiteles segítők/humán szakemberekké válni. A humán szolgáltatók jó kommunikációja a modell-tanuláson keresztül multiplikatív eredményeket szül. (Ezen készségekhez kapcsolódhat az iskolában az önismeret, a pozitív gondolkodás, a nehéz helyzetek kezelését és a konfliktusok kezelését szolgáló készségfejlesztés, a kreatív foglalkozások, a természetközelség, a tesztmozgás, stb.)

5. **A stratégia minden elemének közösségi alapúnak kell lennie.** Ennek elemei:
 - o a lehető legkevésbé korlátozó környezetben való segítségnyújtás (mobilis, a kliensek otthonába, természetes környezetébe kivitt szolgáltatások, a beteg lakóhelyéhez közeli, kiscsoportos lakhatás, lakóhelyközeli és a lehető legkevésbé stigmatizáló és szegregáló egyéb szolgáltatások);
 - o a kliens lehető legteljesebb közösségi integrációja, a körülötte lévő emberi kapcsolati háló és közösség direkt segítése, fejlesztése, a kliens és természetes segítői felmért szükségleteire reagálva;
 - o a segítő a kliens és hozzátartozói szükségleteire reagálva csapat alakítanak ki, amelybe az eszményes módszertanával bevonják a többi szükséges szolgáltatót;
 - o a közösségi szemléletű ellátás mindig humanisztikus megközelítéssel (felépülés-értékekre alapozva) valósítandó meg;
 - o minden kliens számára szükségletei szerint biztosítani kell az optimális biopszichoszociális ellátást, beleértve az elérhető és finanszírozott pszichoterápiát és egyéb lelki segítségformákat.
6. **A gyermekek és fiatalok mellett az idős korosztály is kiemelt célcsoport kell legyen.** A demográfiai krízis miatt a korfa az idős kor felé tolódik el. Ugyanakkor az idős kor presztízse alacsony, az időseket nagyon sok méltánytalan, embertelen bánásmód sújtja, a családok és közösségek nem kellően tisztelik, használják és segítik az időseket. Ezek mind szerepet játszhatnak az időskorúak magas öngyilkossági arányában Magyarországon (**Európában elsők vagyunk**). Ezért kiemelten fontosnak tartom minden stratégiai területen az időskorral való foglalkozást, a fenti javaslatok (pl. humanisztikus segítség) megvalósítását ebben a korosztályban. Az eltolódott korfa is arra ösztönzi Magyarországot, hogy az idősek társadalmi szerepvállalása növekedjék. Ezért ebben a korosztályban a sport, informatikai-használat és továbbképzés, az önkéntes munka területeit bővítenénk.
7. Az egyházi munkacsoport javaslatával egyetértve, azt kibővítvé javaslok **az egyházi és más önkéntesek, a nyugdíjasok, a fogyatékosok és ~~romák~~ (ez így stigmatizáló és diszkriminatív) helyette nemzetiségek mentálhigiénés képzésének nagymértékű finanszírozott bővítését és ilyen téren fizetett és önkéntes foglalkoztatásuk bővítését, valamint a közmunkások stresszkezelő tréningjeit.**

Budapest, 2014. február 9.

Radó Iván