

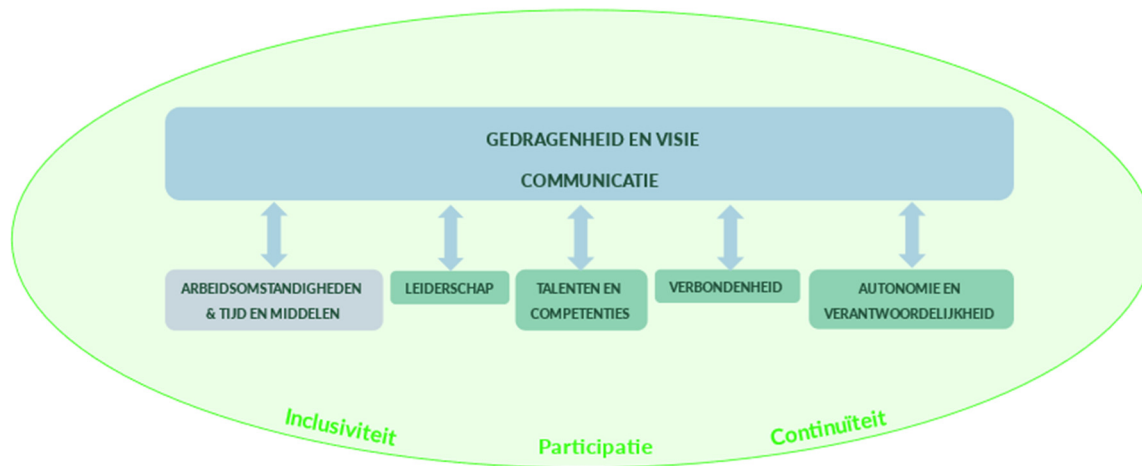
DE CHARTER

Door (1) in de literatuur te duiken en (2) heel uiteenlopende bedrijven aan het woord te laten tijdens een aantal webinars en (3) input te krijgen van een werkgroep die actief met dit thema bezig is, is de charter geëvolueerd tot onderstaand model. Dit charter brengt in kaart welke aspecten een rol spelen wanneer je wil inzetten op gezondheidsbevordering (het versterken van mentaal welzijn) in een organisatie. We leggen graag kort even uit hoe je dit model best interpreteert:

Om een warm bedrijf te creëren zijn er twee basisvoorwaarden en vijf pijlers. Enerzijds is “**gedragenheid en visie**” een voorwaarde om in te zetten op geestelijke gezondheidsbevordering in organisaties of bedrijven. De eerste stappen om deze basisvoorwaarde uit te werken zijn reeds samen met de pilootbedrijven gezet. Een andere basisvoorwaarde, zonder dewelke het weinig zin heeft om te investeren in de rest van de pijlers, is “**communicatie**”. Voor elke pijler en basisvoorwaarde werken we concrete opdrachten uit of voegen we toe van andere partnerorganisaties om als bedrijf zelf mee aan de slag te gaan.

Werken rond welzijn betekent ook dat er tijdens het uitwerken van de verschillende pijlers in jouw organisatie ook aandacht wordt besteed aan inclusiviteit, participatie en verbondenheid.

Deze opdracht zet je bedrijf of organisatie op weg naar meer gedragenheid en visie over mentaal welzijn. We zijn ons er bewust van dat dit niet heel eenvoudig zal zijn om te doen. Een welzijnsbeleid is (helaas) nooit “af”, maar blijft altijd work in progress!



BASISVOORWAARDE: GEDRAGENHEID EN VISIE

OPDRACHT: ROLLEN VERDELEN EN BESLISSINGSBEVOEGDHEID

Samen met de werkgroep willen we dat je **alle actoren** (functies) **in kaart** brengt die een rol spelen inzake het mentaal welzijn. Natuurlijk zijn de verantwoordelijkheden niet dezelfde voor elke actor. We dagen je uit om bij het omschrijven van de rollen van de verschillende actoren te differentiëren tussen:

- De rol die ze spelen op vlak van gezondheidsbevordering (mentaal gezonde mensen *nóg* gezonder maken)
- De rol die ze spelen in de secundaire preventie (omgaan met klachten rond het mentaal welbevinden)
- De rol die ze spelen in de tertiaire preventie (omgaan met burn-out)

Medewerker/collega	Leidinggevende	HR
Medische dienst	Vertrouwenspersoon	Vakbond
Directie/ hoger management	Externe partners	Preventiedienst
Bedrijfsarts	Stresscoach (energie-expert)	Buddy's
Andere		

We vragen je ook om in te schatten **in welke mate ze hun rol kennen** (weten ze wat er van hen verwacht wordt inzake mentaal welbevinden).

We vragen je ook om in te schatten **in welke mate deze actoren de kennis en vaardigheden** hebben om effectief te doen wat er van hen verwacht wordt.

Tot slot kan je als extra opdracht in kaart brengen **welk voorbeeldgedrag** je verwacht binnen je organisatie. Het is zinvol om hier concreet eens over na te denken zodat het minder abstract blijft. Bv. Voorbeeldgedrag van leidinggevende; regelmatig vertellen hoeveel energie deze heeft aan de collega's (rolmodel).

Doel: Maak het onderscheid per actor en per fase van mentale gezondheid, in onderstaande tabel. Vul hem samen met de juiste personen in. Mogelijk merk je dat niet alle rollen even duidelijk gedefinieerd zijn. Probeer dan samen met de werkgroep te bekijken hoe je graag in de toekomst deze rollen ingevuld zou willen zien en waar samenwerking versterkt kan worden. Eventueel gebruik je een **bepaalde kleur** om aan te geven wat je al "hebt", en een andere kleur voor bepaalde zaken die je graag in de toekomst hierrond zou willen verwezenlijken.



Actor	Doel & rol			Rol voldoende gekend? Is het bekend door iedereen?	Kennis en Vaardigheden: in welke mate aanwezig?	Voorbeeldgedrag binnen je organisatie
	Mentaal gezonde mensen nóg gezonder maken (Gezondheidsbevordering)	Mensen met klachten ondersteunen (Ingrijpen bij stressreacties; secundaire preventie)	Afwezig & re-integratie ondersteunen (tertiaire preventie)			

