

Buenas prácticas para la inserción laboral y el mantenimiento del empleo de personas con problemas de salud mental

Un cambio de responsabilidades compartidas

Un **empleo digno es una herramienta de recuperación e inclusión social** que permite a las personas, con y sin discapacidad, contar con una fuente de ingresos económicos, mantenerse activos a nivel físico y mental, reforzar la autoestima y sentirse útiles y parte activa de la sociedad. En definitiva, el empleo es una de las claves para llevar una vida satisfactoria.

Desde AFES Salud Mental trabajamos para que las personas con problemas de salud mental puedan conseguir este empleo digno y para facilitar a las empresas la incorporación de trabajadores/as que desempeñen adecuadamente las tareas de su puesto de trabajo. Sin embargo, sabemos que este es un camino de responsabilidades compartidas entre las personas trabajadoras, las empresas contratantes y nuestra entidad.

Que el **empleo sea un factor de salud, dependerá en gran parte de las condiciones laborales y el ambiente de trabajo**. Por esta razón se deben cuidar algunas cuestiones ligadas a los derechos laborales y a las dinámicas de relación dentro de la empresa. Esto redundará positivamente en las personas trabajadoras, pero también en el funcionamiento y rendimiento de la empresa.

En este sentido, y con el fin de prestar un servicio de calidad a las empresas y mejorar el bienestar laboral de las personas trabajadoras, hemos recopilado algunas pautas de actuación para que las personas con problemas de salud mental puedan mantenerse en el puesto de trabajo realizando su labor adecuadamente. Muchas de estas medidas pueden aplicarse también al resto de la plantilla, reduciendo los niveles de estrés laboral.

1. Estudiar perfil y capacidades de cada trabajador/a en el momento de asignar tareas. Desde AFES prestamos un servicio de asesoramiento para trabajar de manera personalizada con cada perfil y tomar las medidas más adecuadas para que el personal contratado tenga un buen rendimiento en su puesto de trabajo, así como detectar y reducir posibles elementos de estrés para la persona.

2. Adaptación del puesto de trabajo según el perfil de cada trabajador/a. Para ello el equipo técnico de AFES podrá asesorarle para hacer los ajustes necesarios a la situación de cada persona: no hacer turnos nocturnos, anotar tareas a realizar, tener una persona de apoyo en el puesto, etc. son algunas de las adaptaciones que se han consensuado para el mantenimiento del empleo.

3. Persona de apoyo y formación inicial: es importante asignar a alguna persona que pueda explicarle de manera detallada sus tareas y a la que acudir en caso de duda. Esta persona debe estar coordinada con las profesionales de la Entidad social para prestar el apoyo más completo posible ante situaciones estresantes. Pasado el periodo de aprendizaje, hay que permitir que el trabajador/a tenga autocontrol de sus tareas y conseguir que lleve a buen término tareas, retos y demandas.

4. No realizar cambios continuos: es importante explicar tareas y tiempos a la persona y mantener estas pautas en el tiempo. Si hubiera algún cambio, es conveniente explicarlo y solventar las dudas que puedan surgir, aclarando si se trata de un cambio puntual o permanente y con cierto tiempo de antelación. Si se plantea realizar cambios de puestos, se debe valorar cada perfil, para evitar que la situación le sobrepase al no estar preparado o no encajar en el puesto. Los continuos cambios pueden hacer que un buen/a trabajador/a disminuya su rendimiento.

5. Respetar horarios, descansos y turnos: es importante que la persona no haga más horas de las asignadas y que se respeten los turnos de descanso. Es una medida positiva también avisar con antelación de los periodos vacacionales, para que la persona pueda planificar su tiempo libre y evitar turnos rotativos y/o nocturnos.

6. Carga de trabajo razonable: es necesario establecer unos objetivos de trabajo y tiempos razonables con la persona. Se debe evitar la inclusión de servicios no previstos en el momento de la contratación, que den como resultado un aumento de servicios a prestar y como consecuencia más horas de trabajo. Cuando sea éste el caso, coordinarse con el profesional técnico de derivación para valorar la idoneidad del cambio y, en caso de que se valore un incremento de tareas, se debe hacer de manera paulatina y razonable con los tiempos y ritmos de trabajos que la persona puede aportar.

7. Buen ambiente laboral: las empresas deben favorecer un buen ambiente de trabajo, desechando dinámicas que fomenten el trabajo bajo presión excesiva y la competitividad. Las personas encargadas deben dar ejemplo en cuanto a formas y trato entre las personas en la empresa, trabajando con asertividad a la hora de dar indicaciones, hacer correcciones, etc.

8. Confidencialidad: el estigma de la salud mental es un miedo constante de la persona, los prejuicios afectan su imagen social y en muchos casos su autoestima. Desde la empresa se debe guardar total confidencialidad sobre la información de la persona contratada, y es interesante hacer saber a la persona que su información personal está salvaguardada.

9. Feedback a la persona trabajadora: la empresa debe indicar al trabajador/a si está realizando adecuadamente su labor o si hay alguna tarea que debe mejorar, siempre cuidando las formas y en los momentos adecuados (preferiblemente en privado). Felicitar y/o corregir a los/as trabajadores/as hará que disminuyan el nivel de incertidumbre sobre su desempeño. También es necesario escuchar a la persona trabajadora para saber cuáles son sus dificultades, dudas, etc. así como aspectos positivos de su puesto de trabajo.

10. Enriquecimiento de tareas: cada perfil profesional es distinto y, aunque hay personas que desempeñan bien tareas rutinarias, hay otras que demandan la diversificación de tareas o tareas más complejas pasado un tiempo, ya que la falta de actividades estimulantes puede ser causa de estrés. Estos cambios se deben realizar de manera paulatina y consensuada con la persona.

11. Cercanía al puesto de trabajo: la cercanía en el puesto de trabajo es una variable importante en la calidad de vida. En caso de disponer de varios centros de trabajo, tener en cuenta este factor puede ayudar al mejor rendimiento de la persona trabajadora.

12. Respeto de los derechos laborales: nos referimos a derechos universales pero que muchas veces se vulneran y pasan factura a la salud y productividad de la plantilla. Pagar un sueldo justo y respetar las medidas de conciliación laboral y familiar son algunas de las medidas más destacadas. Es necesario informar y respetar estos derechos para asegurar el mantenimiento de la persona en su puesto de trabajo.

No olvide que dispone del **apoyo y asesoramiento gratuito del equipo técnico de AFES Salud Mental**, que le ayudará a seleccionar a la persona más adecuada para su puesto vacante, realizará un seguimiento de la persona contratada, le **asesorará** en cuanto a la adaptación al puesto de trabajo y le informará sobre las ayudas y bonificaciones a la contratación.

Noviembre 2018