



práce
v souladu
se životem
Evropa v pohybu

Co podniku přinese podpora duševního zdraví na pracovišti

Rady jak posoudit náklady





Vydal:
BKK Bundesverband/Sekretariát ENWHP
Kronprinzenstrasse 6
45128 Essen
Německo

Autoři: Benjamin Sahler, Amandine Dubois, Ségolène Journoud, Julien Pelletier (ANACT)

Redaktor: Dr. Reinold Sochert (Sekretariát ENWHP)
Grafická úprava: www.berliner-botschaft.de
Tisk: Woeste GmbH
Rok: 2009

Česká mutace:
Překlad: Jazyková agentura Skřivánek s.r.o.
Jazyková úprava: Státní zdravotní ústav Praha
Tisk: GEOPRINT s.r.o., Liberec, www.geoprint.cz

Vydavatel neposkytuje žádné záruky.

Tato příručka nenahrazuje žádné národní pokyny pro zaměstnanost. Z tohoto důvodu žádná zde uvedená doporučení nejsou zárukou a nezastupují ani nepředstavují zákony a předpisy ETC (Sdružení pro zaměstnanost a pracovní výcvik). Naše síť a její organizační partneři se pokusí zaručit, aby její doporučení a komentáře byly přiměřené, nepředstavují však žádné právní rady, a proto neneseme žádnou zodpovědnost za jakékoli ztráty nebo škody, které by v důsledku těchto doporučení mohly vzniknout, ať již přímo nebo nepřímo.



Obsah

	Strana
1. Úvod	04
2. Jaké má podnik náklady a co mu to přinese, když neudělá nic?.....	05
3. Hodnocení situace: Co s tím máte dělat? Jak se vyhodnocují náklady?	08
4. Jak byste měli postupovat při podpoře a prevenci? Kolik to bude stát?	10
5. Další nebezpečí, která byste měli brát v úvahu.....	11



1. Úvod

Jednou z hlavních příčin absencí v práci jsou stále psychosociální problémy, včetně stresu, třebaže existují metody zvládání stresu stejně jako snaha poskytovat podporu jednotlivcům. Současný stav v Evropě je skutečně takový, že stresem trpí nejméně jeden ze čtyř pracovníků a stres je příčinou více než 50 % absencí v podnicích. To představovalo v roce 2002 v patnácti členských zemích Evropské unie 20 miliard eur nákladů navíc.

Fakta a čísla



- 25 procent evropských občanů se během svého života setká s nějakými duševními problémy.
- 27 procent dospělé populace v Evropě je postiženo nějakými duševními problémy, to znamená 93 milionů lidí.
- Světová zdravotnická organizace (WHO) odhaduje, že do roku 2020 se deprese stane druhou nejzávažnější příčinou invalidity na světě.
- V Evropě stále rostou hodnoty nemocnosti, nezaměstnanosti a dlouhodobé pracovní neschopnosti v důsledku stresu a duševních problémů. Například asi 10 procent dlouhodobých zdravotních problémů a invalidity může být připsáno na konto duševních a emočních poruch.
- Celkové náklady na duševní poruchy v Evropě se odhadují na 240 miliard eur ročně. Přímé náklady, například na léčbu, tvoří méně než polovinu této sumy. Větší částka – 136 miliard eur – je způsobena ztrátou produktivity, včetně absence způsobené nemocí.



Tyto problémy jsou stále vážnější, protože hospodářská efektivita podniku a jeho konkurenceschopnost stále více závisejí na duševních a poznávacích schopnostech, tedy na tvůrčí schopnosti a vztahových a emočních kompetencích; samostatnost a výměna informací jsou nyní klíčovými faktorem pro výkonnost jak jednotlivce, tak kolektivu. Právě tyto faktory jsou úzce spojeny s dobrou psychickou pohodou jednotlivců.

Ale psychická pohoda není jen „strategickým předpokladem“ ekonomické produkce, je také

předpokladem, který si „produkuje“ podnik samotný. Příliš náročná práce, nedostatek zdrojů zajišťujících úspěšné splnění daných cílů, konfliktní pracovní vztahy, agresivní klienti atd. mohou mít záporný vliv na duševní i sociální schopnosti i na pocity pohody jednotlivců, a tím i na jejich výkonnost. Proto zde narážíme na určitý paradox – čím důležitější je duševní zdraví pro fungování podniku, tím větší existuje riziko, že se tento zdroj vyčerpá! Nemusí to být nutně tím, že dobré psychické pocity u jednotlivců ubývají, ale tím, že výkon společnosti závisí více než kdy jindy na schopnostech spojených s dobrým psychickým stavem člověka.

Cílem této brožury je pomoci odpovědným pracovníkům podniku, aby získali větší přehled o ekonomických aspektech psychických problémů na pracovišti (stres, násilí, sexuální obtěžování, vyhoření atd.). Jaké budou náklady, když nepřijmeme příslušná opatření v této oblasti? Jak můžeme předvídat a hodnotit náklady na vyhodnocení této situace? Jaké investiční náklady (a návratnost investic) jsou spojeny s předcházením takovým psychosociálním rizikům?

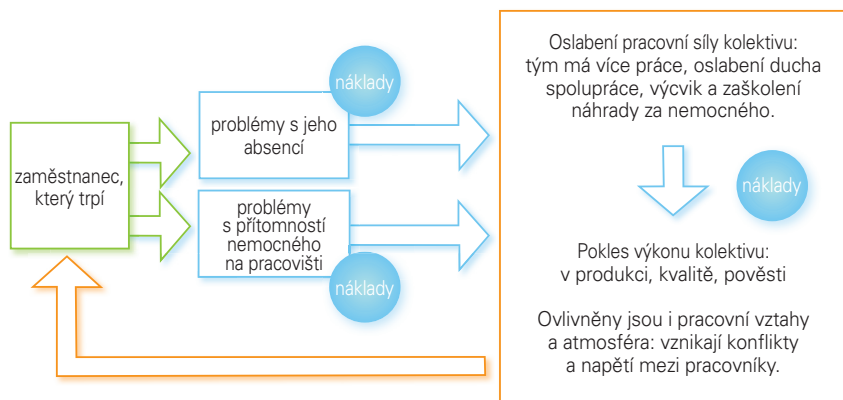
Představme si, že podnik stojí v oblasti psychosociálních rizik před jedním ze dvou následujících scénářů:

- Nemá žádné informace, ani si není těchto rizik vědom. Neudělá nic, aby situaci vyřešil, což bude mít jak ekonomický, tak sociální a personální dopad na různých úrovních.
- Nebo se podnik rozhodne tento problém řešit tím, že jej identifikuje, bude se snažit o jeho vyřešení a o prevenci tohoto nebezpečí. Doufá, že tím, že se pustí do nějaké akce, následně sníží náklady. V tomto případě to sice podnik bude něco stát, ale tato investice bude mít dlouhodobý kladný efekt. Ukážeme zde a porovnáme tyto dvě ekonomické strategie. Nakonec se stručně podíváme na aspekty, které nejsou jednoznačně ekonomické (právní, sociální, komerční atd.), ale které mají úzký vztah ke strategickému rozhodnutí, zda nějakou akci podniknout nebo nepodniknout.



2. Jaké má podnik náklady a co mu to přinese, když neudělá nic?

Jeden zaměstnanec, který trpí, stojí podnik toto:



Začarovaný kruh stresu

Existuje „řetězová reakce“, kdy účinky stresu na úrovni jednotlivce, tedy absence nebo přítomnost nemocného na pracovišti (tzv. prezentismus), mají kolektivní a organizační důsledky: nadměrná pracovní zátěž pro jeho kolegy kvůli jeho absenci nebo nedostatečné angažovanosti v pracovním procesu, odmítání pomoci kolegovi, který „se dost nesnaží“, ztráta nebo nechuť k prosazování ducha spolupráce a solidarity atd. Toto zhoršení vztahů má záporný vliv na ekonomický výkon společnosti, pokud jde o množství a kvalitu výroby, vztahy mezi vedením a pracovníky, a nakonec i na její pověst. Takové zhoršení na více úrovních přináší riziko vzniku nepříjemných pocitů mezi ostatními zaměstnanci, což zase vede k absencím nebo prezentismu na pracovišti. Tady začíná začarovaný kruh stresu.

Náklady a důsledky častých absencí

Zaměstnanec, který se necítí v práci dobře, může dočasně přestat pracovat; nejprve je v pracovní neschopnosti na nemocenské a své absence opakuje, a jestliže se stav na pracovišti nezlepší, když se opět vrátí do práce, může to mít za následek i delší pracovní neschopnost, případně může takový zaměstnanec z podniku definitivně odejít. Tyto absence podnik také něco stojí. Existují dva typy nákladů: náklady spojené s nepřítomností zaměstnance na pracovišti a náklady vyvolané potřebou získat za zaměstnance nějakou náhradu.

Tyto náklady se hodnotí na základě následujících skutečností:

- faktory, které lze vypočítat: vyplacené dávky, příspěvky, zlepšení pracovních podmínek atd.;
- kvalitativní údaje: podpora vynakládaná na začleňování nového pracovníka, snížení kvality a schopnosti inovací na určitou dobu, atd.

Proto jak nepřítomný pracovník, tak ten, který podnik definitivně opouští, zvyšují náklady na celkovou pracovní sílu. Pokud pracovníka, který chybí, nenahradíte jiným, jeho pracovní úkoly se rozloží na jeho kolegy, což pro ně znamená

neustálou práci navíc. Možná pak dojde i k „přenosu“ stresu na druhé, což ještě zvýší pravděpodobnost dalších absencí v daném oddělení. A navíc dočasné zastupování nepřítomného kolegy nebo jeho náhrada novým pracovníkem naruší chod oddělení během období, kdy se bude zapracovávat. Musíme tedy zahrnout do nákladů podniku na takový stres i dočasný pokles výkonnosti. V neposlední řadě nemůžeme ani přehlédnout účinky prostojů nebo odchodu kolegy na celkové pracovní prostředí, produktivitu a kvalitu.

Náklady a důsledky prezentismu (pracovník je v práci, i když se cítí nemocen)

Někteří zaměstnanci jsou nemocní, ale neodcházejí na neschopenku, což ale také není levné. Prezentismus je termín, který označuje jev, kdy pracovníci zůstávají na pracovišti, i když mají zdravotní problémy nebo se cítí vyhořelí. Konkrétně to znamená, že pracovník je sice fyzicky přítomen na pracovišti, ale nedosahuje normální očekávané produktivity. Náklady související s takovým stavem nelze přehlížet a na podnik to může mít vliv v několika oblastech:

- snížení produktivity a ztráta tvůrčích schopností,
- pracovní úrazy způsobené stresem,
- právní rizika spojená s šikanou a konflikty na pracovišti.

Některé základní údaje, které přinesly zahraniční studie

Prezentismus je jev, který se jen obtížně měří, ale některé vědecké studie zdůrazňují jeho ekonomické dopady.

- V jedné americké studii se uvádí, že produktivita pracovníka se kvůli prezentismu sníží o 33 i více procent.
- Podle jiné současné studie ze Spojeného království se snížení produktivity způsobené prezentismem odhaduje na téměř dvojnásobek (605 liber na zaměstnance za rok) nákladů na nemocné, kteří trpí nějakou duševní chorobou a jsou na neschopence (325 liber na zaměstnance za rok).

Vyhodnocení nákladů spojených se stresem a psychosociálními riziky

Náklady	Kategorie	Údaje	
		kvantitativní	kvalitativní
spojené s absencemi	ztracené pracovní dny	sociální dávky vyplácené nepřítomnému pracovníkovi; nemocenské dávky; přesčasy kolegů	čas vynaložený vedením a odd. lidských zdrojů
	náhrada za nepřítomného pracovníka	poplatky za pracovní inzeráty a za agenturní zaměstnance; náklady navíc na zaškolování střídajících se pracovníků;	nábor nových pracovníků, jejich zácvik a doba zaškolení; v přechodném období musejí spolupracovníci zvládat práci navíc; zpomalení chodu/horší výsledky
spojené s prezentismem	pokles produktivity	pokuty související s nedodrženími termíny	více chyb; snížená kvalita; ztráta schopnosti inovací; uspokojit zákazníky;
	nebezpečí spočívající ve zhoršení mezilidských vztahů i vztahů v pracovním kolektivu (šikana, konflikty s vedením atd.)	právní výlohy: procesy a stížnosti na pracovní podmínky	čas, který musí vedení věnovat potřebným úpravám v rámci týmu; zhoršená pověst u zákazníků/v pracovní skupině;
	pracovní úrazy související se stresem	nárůst nákladů způsobených následnými absencemi; nárůst zaplaceného pojistného; zvýšené náhrady za prostoje	snížená atraktivita podniku; čas strávený vedením a odd. lidských zdrojů

Uvědomte si prosím, že tento seznam je pouze informativní. Každý podnik si může obstarat a použít údaje relevantní pro jeho vlastní činnost.

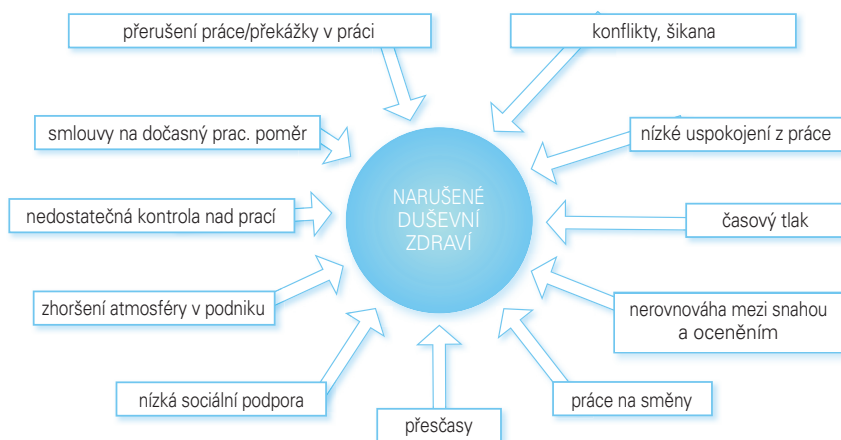


3. Hodnocení situace. Co s tím máte dělat? Jak se vyhodnocují náklady?

Když se podnik rozhodne, že na danou situaci bude reagovat

Když se společnost rozhodne, že se bude zmíněným problémem zabývat, aby snížila náklady spojené se stresem a psychosociálními riziky, je nutné tato rizika přesně identifikovat a rozhodnout se, jaká opatření se mají provést. Podívejte se na přehled těchto důležitých faktorů – psychosociálních rizik:

- Nebo lze použít způsob „bodového ohodnocení“ založený na stávajících údajích, ke kterým se připojí údaje o dalších ukazatelích podle daného kontextu. Tento přístup umožňuje zorganizovat dohled nad situací a upozornit na problémy, které se mohou objevit v dlouhodobé perspektivě.



Vyhodnocování psychosociálních rizik je ale velice složité, protože je zde vždy více příčin a jejich účinky na pracovní proces nejsou vždy okamžitě viditelné. Proto je důležité vědět, jak je zjistíme tím nejhodnějším způsobem a co možná nejdříve, abychom mohli optimálně zajistit jejich prevenci.

Situaci můžeme vyhodnocovat různými nástroji. V praxi se taková situace diagnostikuje dvěma různými způsoby:

- Podnik zvolí „dotazníkovou metodu“, aby zjistil psychosociální rizika u všech pracovníků nebo na jejich reprezentativním vzorku. Jde o jakýsi „snímek“, který ukáže jak zdravotní stav pracovníků, kvalitu celkové atmosféry, tak případné napětí.

„Dotazník zkoumající stres a psychosociální rizika“

Takový dotazník může zároveň měřit nejen zdravotní stav a úroveň stresu respondenta, ale i to, co si myslí o pracovních podmínkách a o svém zaměstnání. Cílem tohoto dotazníku je vytvořit spojení mezi dvěma typy údajů – mezi příčinami a následky, jak to cítí respondent. Účelem je zjistit psychosociální rizika a identifikovat pracovní kolektivy nebo jednotlivce, kteří se ocitli v tomto smyslu v nebezpečné situaci.

Specializované agentury používají různé dotazníky, nebo si podnik může takový dotazník obstarat pro svou vnitřní potřebu. Tento přístup musí dodržovat přísnou metodiku: anonymitu, po-

měrně vysoký počet respondentů, spolehlivost odpovědí a reprezentativnost vzhledem k počtu pracovníků podniku.



„Bodové hodnocení“



Když sestavujeme tabulku pro toto hodnocení, je důležité, aby podnik zvolil řadu kvalitativních i kvantitativních ukazatelů, které mají k jeho činnosti vztah, a nesnažil se vytvořit jakýsi vše zahrnující popis, který má složitou stavbu a dlouhodobě není příliš účinný. Doporučujeme zde rozlišovat mezi provozními ukazateli a těmi, které se týkají zdraví a bezpečnosti.

Provozní ukazatele

Často nacházíme první známky stresu a psychosociálních rizik v podniku ve stížnostech jednotlivců, popř. pracovních kolektivů. Tyto stížnosti většinou vyplývají z určitého napětí, případně z problémů týkajících se práce a její organizace. Navrhujeme definovat tyto problémy a rozdělit je do čtyř skupin:

1. Pracovní problémy. Napětí mezi cílem činnosti a zdroji, které jsou k dispozici, mezi pracovními požadavky a samostatností, mezi úsilím, které je vyžadováno, a možností zotavení, mezi požadavky nutnými pro daný úkol a dovednostmi pracovníka atd.
2. Hodnoty a očekávání pracovníka. Napětí mezi prací a mimopracovními požadavky, mezi profesionálním očekáváním pracovníka a potřebami podniku, mezi vynaloženým úsilím a odměnou atd.
3. Změny související s prací. Napětí vyvolané rychlými, případně častými technologickými změnami a časem potřebným k jejich osvojení atd.
4. Vztahy mezi skupinou a jednotlivcem. Napětí vyvolané hierarchickými vztahy, konflikty mezi jednotlivci i skupinami atd.

Ukazatele týkající se zdraví a bezpečnosti

Tyto ukazatele jsou často nejdostupnější a umožňují do jisté míry objektivizaci rizik stresu a s ním souvisejících symptomů; jde například o choroby, spotřebu léků, údaje ze zpráv pracovního lékaře atd.

Používání takového bodového ohodnocení, které zahrnuje kvalitativní i kvantitativní aspekty, vyžaduje speciální znalosti a zdroje. Specialisté

na pracovní podmínky mohou poskytnout podniku užitečnou expertizu, a rozšířit tak údaje získané uvnitř podniku.



Jaké jsou náklady na tato hodnocení?

Taková předběžná hodnocení, at již dotazníková nebo založená na bodovém hodnocení, jsou sice nákladná a stojí spoustu času a energie, ale umožňují úspěšnou realizaci přijatých opatření. Mnohem více než jen pouhými náklady jsou investicí, která umožní zjistit skutečné a konkrétní problémy podniku a zajistit realizaci účinných opatření. Hlavními náklady na výzkumy tohoto typu jsou:

- náklady související s nákupem služeb od externích poskytovatelů, konzultantů a organizací, které zajišťují prevenci;
- časové náklady související se sběrem a analýzou potřebných údajů.



4. Jak byste měli postupovat při podpoře a prevenci? Kolik to bude stát?

Realizace opatření souvisejících s podporou a prevencí

Když jste zjistili a analyzovali psychosociální rizika, je třeba provést příslušná opatření. Skutečně dlouhodobé účinky si zajistíte pouze komplexní podporou zdraví a příslušnou prevencí. Při snaze o udržování dobrého duševního zdraví pracovníků je nejdůležitější kombinovat a koordinovat různá opatření jak na organizační, tak na individuální úrovni.

Který z následujících prvků můžete využívat nebo kombinovat s jinými, závisí na výsledku provedené diagnózy a na konkrétních požadavcích dané společnosti.

Několik příkladů organizačních opatření

- Reorganizace špatně fungujících pracovních procesů.
- Zvýšená možnost rozhodování o vlastní práci.
- Zlepšení a posílení sociální podpory.
- Iniciování spoluúčasti na stylu řízení.
- Zajištění rovnováhy mezi vynaloženým úsilím a odměnou.

Opatření na individuální úrovni můžeme rozlišovat podle toho, zda:

- mají za cíl pomáhat zaměstnancům zvládat stres. Tomu mohou pomoci výcvikové kurzy zabývající se technikou přiměřeného zvládnání nebo odstraňování stresu, což je základním prvkem této strategie, ale v odstraňování stresu při práci mohou pomáhat i relaxační techniky a cvičení;
- nebo mají pomoci pracovníkům, kteří již duševními poruchami trpí. Zde je důležité, aby zaměstnanci mohli mít k dispozici individuální konzultace (interní nebo externí), aby si mohli důvěrně pohovořit o svých duševních problémech, nebo aby organizace vytvořila takové postupy pro návrat do práce u pracovníků s duševními problémy, které budou brát v úvahu jejich specifčnost.

Existuje samozřejmě celá škála používaných řídicích a organizačních metod, které přispívají k dobré pracovní atmosféře. Význam těchto metod pro stabilní základnu šíření podpory zdraví a prevence nelze nikdy plně docenit, vezmeme

si například důležitost pravidelných schůzek, hodnocení pracovníků, stálého vzdělávání a školení atd.

Jaké investice jsou třeba pro realizaci takových opatření?

Náklady spojené s podporou zdraví a prevencí souvisejí s návrhem, realizací a hodnocením těchto opatření. Například:

- tvorba nástrojů sloužících pro komunikaci s pracovníky a zvyšování jejich informovanosti;
- školení vedoucích pracovníků na toto téma;
- opatření týkající se organizace práce, pracovní zátěže, dovedností atd.

Několik upozornění pro provádění preventivních opatření

- Vedení se musí jednoznačně a dlouhodobě angažovat v této oblasti.
- Od začátku je nutná dobrá komunikace a zapojení odborů i vedení.
- Koordinace mezi „odborníky“ a „zprostředkovateli“ – pracovními lékaři, sociálními pracovníky, odborníky na bezpečnost práce, oddělením pro lidské zdroje, vedením podniku atd.
- Postupné vypracovávání plánu opatření, který bere v úvahu často omezené zdroje.
- Analýza napětí způsobeného reálnými situacemi v pracovním procesu.
- Vypracování nástrojů sledujících daný přístup, které jsou zvláště užitečné při hodnocení návratnosti investic.
- Vypracování příslušného rozpočtu!

Zkušenosti podniků a studie prováděné v této oblasti ukazují, že úspěch preventivních opatření nemůže záviset pouze na konkrétním, jednoúčelovém, individuálním typu akcí (například na provádění školení, používání bodového hodnocení, zdokonalené komunikaci atd.), ale na zpracování celkového strategického přístupu, který počítá s realizací v průběhu delšího časového období a s opatřeními zaměřenými na různé úrovně.



5. Další nebezpečí, která byste měli brát v úvahu

Kromě finančního aspektu existují i další argumenty ve prospěch účinné podpory zdraví a prevence psychosociálních rizik.

1. Právní aspekty

Plnění evropských předpisů donutilo podniky, aby daly hlavy dohromady. Navíc povinnost hodnotit rizika nutí společnosti objektivizovat psychosociální rizika a zpracovat akční plán týkající se daného problému jako jediný dokument.

Psychosociální rizika mohou mít za následek stížnosti, které se budou projednávat před soudem a způsobí podnikům velké finanční soudní výdaje. Kromě ekonomických aspektů souvisejících s případy, které budou posouzeny ve prospěch žalující strany, nelze podceňovat ani náklady spojené s tímto postupem samotným, ať již jde o výdaje za právní pomoc nebo čas s tím související, což vše jde samozřejmě na úkor zisků příslušného podniku.

Navíc někdy takové právní případy mohou dát do souvislosti zodpovědnost podniku a případné sebevraždy nebo nemorální chování k zaměstnancům.

Jeden příklad za všechny

V roce 2007 ve Francii odvolací soud uznal „neomluvitelně nesprávné počínání“ v případě sebevraždy jednoho zaměstnance, která následovala po zjevném zhoršení vztahů mezi tímto zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Materiální důsledky toho rozsudku byly značné – dvě zvýšení pojistného na pracovní úrazy, první za klasifikaci tohoto případu jako pracovního úrazu a druhé po přijetí výroku „neomluvitelně nesprávného počínání“. Navíc rodina oběti zažalovala firmu i za jiné škody.

2. Pověst podniku

Morální důsledky těchto sporů jsou rovněž značné a mohou vyvolat obecný neklid v podniku a efekt „poslední kapky“. Může to také silně zhoršit pověst podniku u jeho zákazníků, akcionářů, dodavatelů i budoucích zaměstnanců.

Je nutné už s ohledem na obchodní výsledky a pověst podniku, aby se podnik vážně zajímal o psychosociální rizika. Zhoršená pověst v oblasti pracovních podmínek může vyvolávat potíže v náboru nových zaměstnanců, urychlit změnu názorů na podnik, ovlivnit image výrobků a podniku v jeho okolí, vést ke kontrolám inspekčních orgánů atd.

3. Pracovní vztahy

Jev šíření stresu, napětí v mezilidských vztazích, absence způsobené stresem a výsledný zmatek ovlivňují pracovní vztahy a vyvolávají nebezpečí vzniku konfliktů mezi odbory nebo podnikovými radami a vedením, zpomalení kolektivního vyjednávání, stávky atd. A platí i opačný vztah, nedostatečná komunikace mezi zaměstnavatelem a odbory nebo podnikovými radami ovlivňuje kvalitu vztahů a vyvolává vznik nebo zesílení stresových stavů.

4. Posílení zodpovědnosti

Podniky stále více využívají komplexní opatření, která kombinují sociální, finanční a ekologické problémy, například přijímáním zodpovědnosti za provádění sociálních a ekologických opatření. K těmto opatřením pak mohou připojit i další aktivity na poli psychosociálních rizik a faktorů, jako je soustředění pozornosti na rovnováhu mezi prací a osobním životem nebo na soustavné sledování zdravotního stavu pracovníků v souvislosti s jejich pracovními podmínkami.



práce v souladu se životem

Evropa v pohybu



Tento leták je součástí projektu Duševní zdraví a pohoda na pracovišti (Mental Health at Workplace) podporovaného Evropskou unií v rámci programů veřejného zdraví. Byl vytištěn s podporou grantu MZ ČR č. 9962 na rok 2009. Vydal Státní zdravotní ústav, Šrobárova 48, Praha 10. Vytiskl GEOPRINT, s.r.o., Krajinská 1110, Liberec. 1. vydání, Praha 2009. © Státní zdravotní ústav NEPRODEJNÉ



www.enwhp.org

Evropská síť pro podporu zdravého prostředí na pracovišti (ENWHP) byla založena v roce 1996 celou řadou organizací v oblasti zdravotnictví a bezpečnosti práce. Dnes již 31 členských zemí se shodují na stanovisku definovaném jako „Zdraví zaměstnanci ve zdravých podnicích“. V rámci probíhající spolupráce ENWHP vypracovala jednotná kritéria kvality a šíří příklady dobré praxe, aby posílila význam zdraví na pracovišti.

Sekretariát ENWHP a koordinační skupina pro kampaň „Evropa v pohybu“ má základnu v BKK Bundesverband v německém Essenu.

Kampaň „Duševní zdraví a pohoda na pracovišti“ je spolufinancována Evropskou komisí na základě programu ochrany veřejného zdraví na léta 2003 až 2008.