



정신적으로 건강한 직장 측정하기

많은 사람들이 직장에서 정신 건강의 중요성을 알고 있지만, 어디서부터 시작해야 할지, 상황이 어떻게 진행되고 있는지 알기 어려울 때가 있습니다.



핵심내용

직장의 정신적 건강 상태를 측정하는 것은 어렵지 않으며 다음과 같은 일에 도움이 될 수 있습니다.

- ◆ 직장을 정신적으로 보다 건강하게 만드는 데 효과가 있는 것과 그렇지 않은 것을 파악
- ◆ 조직 또는 직장과 관련된 특정 문제 해결
- ◆ 직장 보건 및 안전 의무 준수
- ◆ 비즈니스 관행 개선 및 목표 달성
- ◆ 자신과 직원들의 정신 건강 개선

측정이 중요한 이유

측정은 지속적인 개선 접근 방식의 핵심입니다.

파악
기회와 도전 과제, 개선이 필요한 영역 파악하기.

계획
이러한 문제 해결을 위한 방법 계획하기.



검토
조치가 변경으로 이어졌는지 확인하고 지속적인 개선을 위한 정보 제공.

실행 조치
계획에 따라 문제 해결을 위한 조치 취하기.

직장의 정신적 건강 상태 측정하기

▶ 1. 목표 파악

달성하고자 하는 목표와 집중해야 할 영역을 알면 필요한 데이터를 식별하는 데 도움이 됩니다.

'정신적으로 건강한 직장을 위한 청사진'에 제시된 3가지 핵심 요소로 시작하는 것이 좋습니다.



Protect(보호하기)

업무와 관련된 정신 건강에 대한 위험 식별 및 관리



Respond(대응하기)

정신 건강 문제 또는 고통을 겪고 있는 사람들을 파악하고 대응하여 지원



Promote(증진하기)

좋은 정신 건강에 기여하는 일의 긍정적인 측면을 인식하고 강화

직장의 정신적 건강 상태 측정하기 계속.

▶ 2. 기존 데이터 소스 사용하기

일상 업무에서 데이터를 수집하는 것은 자신의 직장을 이해하는 쉽고 효율적인 방법이 될 수 있습니다. 필요한 대부분의 데이터를 아마도 이미 수집하고 있을 것입니다. 또한 관찰, 업무 일지 또는 설문 조사를 통해 새로운 데이터를 수집할 수도 있습니다.

수집한 개인 정보를 어떻게 사용, 보호, 저장 및 폐기할지 고려해야 한다는 점을 기억하세요. Privacy Act 1988(개인정보 보호법 1988) 및 Australian Privacy Principles(호주 개인정보 보호 원칙)은 이러한 데이터 관리에 대한 규정과 책임을 명시하고 있습니다.

이 가이드는 다음을 포함하여 Protect(보호), Respond(대응), Promote(증진) 원칙에 대한 예시 조치를 제공합니다.

- 직원에 관한 기록 (예: 휴가, 퇴직, 산재 보상)
- 근무 기록 및 일지 (예: 근무 시간, 작업, 직무)
- 직장 내 상호 작용 (예: 직원 간, 고객/클라이언트와의 상호 작용)
- 재무 데이터(예: 부상 비용, 시간 손실, 정신 건강 자원)
- 직원 회의
- 일대일 상담
- 설문 조사
- 웰빙 자가 진단



▶ 3. 데이터 해석하기

데이터를 해석하면 자신이 취한 조치를 검토하고 새로운 조치를 계획하는 데 도움이 됩니다. 다음 질문들은 데이터 이면의 스토리를 발견하는 데 도움이 될 수 있습니다.

- 기대치, 과거 결과, 벤치마크 또는 경험상 법칙과 비교했을 때, 성과가 어떻게 달라졌나요?
- 데이터를 통해 문제나 질문에 대해 무엇을 알 수 있나요?
- 결과에 대한 다른 설명이 있나요?
- 누락된 데이터가 있나요?
- 상충되는 결과가 있나요?

▶ 4. 결과 전달하기

조직의 진행 상황을 측정하기 위한 계획을 팀과 공유하는 것이 좋습니다. 그렇게 하면 신뢰가 쌓이고 사람들의 참여가 장려되어 좋은 정보를 수집할 가능성이 높아집니다. 때로는 성취한 것과 성과를 전달하기 위해 고문, 고객 또는 거래처와 같은 조직 외부의 사람들과 결과를 공유하는 것이 유용할 수 있습니다.

성공을 위한 팁

- 기록을 잘 보관하기 - 시간 경과에 따른 추세를 더 쉽게 파악할 수 있습니다. 그러나 기록은 기밀로 안전하게 보관해야 한다는 점을 기억하세요.
- 설문조사 활용 방법 고려하기 - 무료 온라인 설문조사는 모든 질문을 제공하고 자세한 지침이 함께 제공되기 때문에 유용할 수 있습니다. 그러나 직원 수가 적은 경우 익명이 보장되지 않을 수 있습니다.
- 측정이 행동을 바꿀 수 있다는 것을 기억하십시오 - 사람들은 종종 자신이 관찰되고 있다는 것을 알거나 목표를 달성하려는 인센티브가 있을 때 행동을 바꿉니다.
- 의도하지 않은 결과를 조심하십시오 - 때로는 목표가 반대의 결과를 초래할 수 있습니다 (예: 갈등을 줄이려는 목표가 스트레스를 증가시킬 수 있습니다).
- 다음과 같은 몇 가지 일반적인 함정에 주의하십시오.
 - 문제와 관련이 없는 지표는 의미가 없습니다.
 - 단일 측정값 또는 지표가 전체 내용을 설명하지 못할 수 있습니다.
 - 문제의 원인은 한 가지가 아닐 수 있으며, 여러 가지 요인이 원인인 경우가 많습니다.



본인 또는 지인에게 지원이 필요한 경우, 저희 [긴급 도움 페이지](#)에 지금 바로 연락할 수 있는 지원 서비스 목록이 있습니다. 긴급 상황 시에는 000번으로 전화하십시오.