



# 管理者和领导者的个人幸福感和管理压力

## 简介2: 如何改善心理健康与幸福?

作为一名管理者和领导者,有必要考虑你自己、你的团队的心理健康与幸福。本简介的主要重点是学习**如何改善**你的心理健康与幸福,并探讨你对他人的影响。

改善心理健康与幸福最有效的方法是采用综合方法,根据自己的需要和情况加以改进,并确保保持之以恒。

综合方法包括以下内容:

1. **了解什么是幸福感**,如何最大限度地减少压力的不利影响,什么是心理健康与复原力以及污名化。
2. **采取行动,管理自己**;你自己的心理健康与幸福(积极主动,在事情不顺利时知道怎么做)。

3. **领导管理作风**;这包括沟通、参与、信任和自行酌定努力,以及建设健康的工作场所。

### 本简介涵盖以下内容:

- **制定路线图**
- **选择着手行动的一些关键策略**
- **将路线图付诸实施**

**第一步:**  
制定路线图

**第二步:**  
选择着手行动的  
关键策略

**第三步:**  
将路线图付诸实施

### 第一步: 制定路线图

第一步是了解你在哪里,什么对你最重要,你想去哪里。

#### 背景阅读与思考

“为什么心理健康与幸福很重要?”简介中的思考将帮助你初步评估你目前所处的位置。

建议浏览网站资源: <https://www.un.org/en/healthy-workforce>



## 我的起点是什么？

- “为什么心理健康与幸福很重要？”简介的最后，有关于“采取行动”的思考，你会从中得知目前所处的位置。
  - 你不妨做一下本文件附录中的压力小测试作为补充。
  - 可酌情咨询工作人员顾问/工作人员福利和/或医疗服务人员，请他们对你目前的心理健康与幸福状态进行更细致的评估。
- 在幸福感和心理健康方面，包括生活习惯、潜在的成瘾和心理社会风险方面，你目前的优势是什么？
  - 前进的一个有效方式是扬长避短、再接再厉，多做自己擅长、对自己有用的事。这是一项成功策略。
- 描述最引起你关注的因素。在每个标题下确定你能做的一件事，帮助预防或解决。
  - 个人幸福感
  - 健康的生活习惯
  - 潜在的成瘾 - 往往是作为应对策略开始的
  - 工作场所的心理社会风险
- 思考你的意图和所需的方法：
  - 保护和增强积极的幸福感
  - 防止伤害和/或心理健康不佳
  - 及早行动，为自己取得更好成果
  - 促成并帮助自己成为一名积极向上的管理者和领导者。

## 问自己：

- 你想去哪里？
  - 什么对我最重要？
  - 对我来说，“积极向上”会是什么样子？我的愿望是什么？
    - 给一年后某一天的自己写一封信，描述你会在想什么、做什么、感到什么、看到什么，如果想自我检查一下。你注意到自己什么？
  - 注意**负荷过重**可能会影响到你的幸福感。下面指出三种。如有其他“过度”，还可补充。
    - 工作过度
    - 思考过度
    - 忙碌过度
- 你可使用本简介最后的附录和练习册来制定路线图和行动计划。



## 第二步：选择着手行动的一些关键策略

这可能包括：

- 积累知识, 加入网络
- 保持好奇心
- 了解你自己、你的工作人员工作环境之外的情况
- 注意你与自己、与他人沟通的方式
- 选择一个起点
- 优先关注如何解决和减少污名化

### A. 积累知识、加入网络：

你需要与哪些人接触和联系来帮助你

- 积累知识
- 为你自身的幸福和总体健康提供实际支持
- 评估你目前的心理健康与幸福

#### 积累知识可能包括：

- 诚实了解自己的认知和知识、幸福方面的优势和差距、管理压力、心理健康和复原力。
- 乐于学习更多知识，可参考上述背景阅读。学以致用并传授他人将有助于你掌握知识和技能。

#### 加入网络：

你的网络可能包括：

- 你的上司
- 你组织中的工作人员福利、顾问办公室和/或医疗服务部门
- 监察员和调解事务办公室
- 人力资源顾问
- 职业安全和健康联络人/协调人
- 你可以交谈和请教的同事或同行
- 工作人员协会

### 确定若干人士：

- 与你并肩而行
- 一路扶持你、激励你
- 倾听你
- 肯定你每一小步的成绩，庆贺你每一大步的成就
- 担任问责伙伴(或多个伙伴)：可以是正在经历类似旅程的同事、同行、朋友或辅导员

### B. 保持好奇心 - 大胆提问，寻找信息，帮助你发现自己和整个工作场所要解决和改善的最重要的问题。

- 你有什么信息或已知道什么信息，从中可推断出什么？(工作场所信息可能包括病假数据、人员流失率、工作场所调查和评估)
- 你可使用的其他工具包括进行个人或集体的SWOT(优点、弱点、机会和威胁)分析，侧重于幸福感、最大限度地减少压力、管理心理健康和复原力。
- 在衡量工作场所的心理社会风险方面寻求帮助。
- 在评估你的健康、压力尤其是心理健康方面寻求建议和帮助。越早做效果越好。



**C. 了解你自己和你的工作人员**，了解人性的优点、特点和弱点。这样就能注意到是否以及何时发生了变化。这些变化可能是需要检查的信号，你需要问一声“我还好吗？”或“你还好吗？”。

- 开发你的个人压力和心理健康标记 - 你的一套触发和预警信号，以便及早行动，防止情况急转直下。
- 如果你有个人的一套盲点，如果你紧闭办公室的门，如果你的领导和/或管理作风导致无法沟通或将人拒之门外，你就做不到这一点。
- 建立信任十分重要。如果人们不信任你，就不会向你敞开心扉或寻求你的帮助。

**D. 注意你如何与自己、与他人沟通：**大多数人对发号施令、大喊大叫、骚扰和恃强凌弱的反应并不好，因为这些行为将地位和等级凌驾于牢固、互相尊重的工作伙伴关系之上。

我们的大脑本能地认为这是一种威胁。这让我们进入战斗、逃跑或冻结模式，大脑的执行思维功能也往往随之关闭。

- 我们自责、偏执、自惭形秽、羞耻和消极的想法会非常有害，如果我们没有意识到这一点。我们必须认清问题的本质，而不要深陷其中。善待自己。
- 学习应对困难情绪和想法的策略会极有帮助。

**E. 选择一个起点：**

- 从自己开始可能最合乎逻辑，但不一定最容易。从小步、微步开始，然后逐渐积累。想一想你今天能做的一件事，持之以恒。设定每天的计划。
- 通过沟通、团队讨论或活动来提高认知通常也是一个好起点。成为表率。与他人分享你的知识。
- 养成习惯，注意你自己、团队/工作场所的积极方面，也注意工作场所的压力、心理健康不佳的迹象。

**F. 注重解决和减少污名化。**在你个人对幸福感和心理健康的思考和信念中，是否存在自我污名化？你对他人的幸福感和心理健康持什么态度和信念？你的工作场所是否存在污名化？

- 作为领导者和/或管理者，你在解决和减少与心理健康不佳相关的污名化上发挥着至关重要的作用，就像你在处理其他有害的工作场所行为和态度（如骚扰、欺凌、种族主义、性别歧视）时一样。
- 污名化，所有类型的污名化都是有害的。
- 污名化会影响你是否像重视身体健康一样重视心理健康，以及是否在需要时寻求建议或帮助。
- 污名化体现在你所用的语言、你对自己和他人的态度、你对同事、家人和朋友的回应方式上。

**如果你在这方面不积极主动，你就是在直接或间接地纵容这些有害的态度和行为，成为其存在和造成伤害的同谋。**

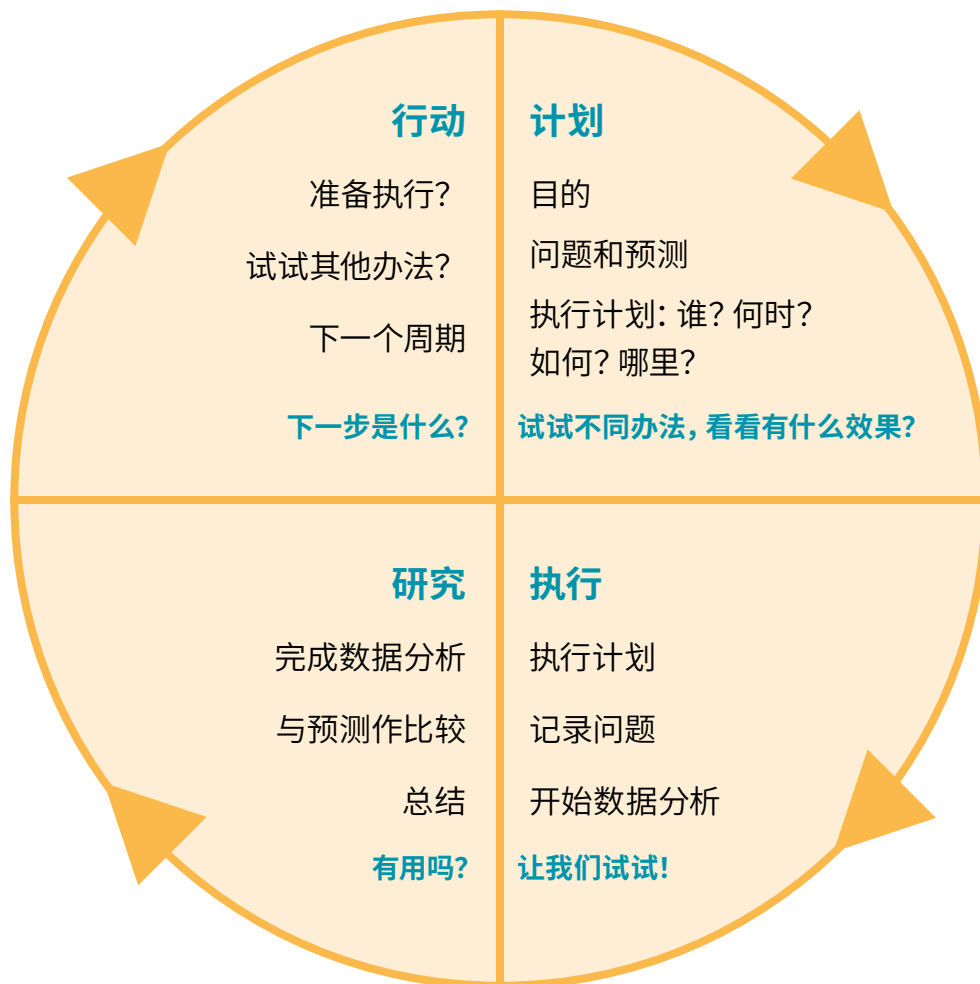


### 第三步：将你的路线图付诸行动

你试走了几小步后，可设计一个90天计划，描述你想达到的心理健康与幸福目标。

- 了解什么对你有用，随之调整计划。
- PDSA(计划、执行、研究、行动)周期通常是一种很好的方式，可以为改进计划提供一些流程结构和动力感。
- 与值得信赖的同事建立问责机制，以使用清楚、易于收集的方式来报告你想要达到的效益方面的进展。

#### 计划、执行、研究、行动周期





## 计划

- 对你来说，成功会是什么样子？
  - 从个人的90天行动计划开始，随着你的成长和变得越来越强健，可重复进行。
  - 将“如何做”与“做什么”相匹配，选择被证明有效的干预或应对措施。
  - 你如何衡量影响/评估？
- 

## 执行

- 测试具体的行动或举措，尝试一部分。
  - 如果不起作用或感觉不对，尝试不同办法。
- 

## 研究

- 审查和衡量：是否达到预期效果(过程和效力)？
  - 在开始执行计划前，决定如何进行评估。
  - 包括衡量你所实施的措施的影响(是否有效，是否产生预期影响)，以及你是**如何实施的**(是否坚持到底，是否在需要时利用了外部资源等)。
  - 有时**不是**具体的举措或干预措施不起作用，而是计划的方式有问题。也许你试图做得太多太快？
- 

## 行动

- 如果行之有效，则推广活动/干预措施。
- 如果一项举措不见效，没有解决问题，则无需向更广泛的工作人员群体或受众推广。
- 继续衡量是否达到你想要的效果。
- 有意愿而无效果，不是对时间和资源的有效利用。



### 了解你的压力反应模式

**用5-10分钟。**

思考并写下各题答案。可以用你对上述问题的部分答案。

先自己做练习。从你信任的人那里获得反馈会有帮助；我们并不总是意识到自己的反应方式、优势和应对策略。

**象限1:** 你的触发因素是什么？让你感到压力的因素是什么？

**象限2:** 你感到压力时会有哪些症状？想一想身体、心理、情绪和行为的迹象/症状。

**象限3:** 你的消极应对策略是什么？这些都是适应不良的策略，看似能暂时缓解压力，实际上却会增加压力。

**象限4:** 你的积极应对策略是什么？积极应对策略可以帮助你维持心理健康、减少压力。

**象限1: 造成你压力的因素**

**象限2: 压力过大的症状**

**象限3: 消极应对策略**

**象限4: 积极应对策略**



## 简介练习册 - 采取行动

### 第一步 - 制定路线图, 如何从我目前的位置到90天后想到达的目标

“为什么心理健康与幸福很重要?” 简介的摘要

**你的主要洞察是什么?**

**你的管理领导作风?**

- 
- 
- 

**你如何评价你的自行酌定努力?**

- 
- 
- 

**就你作为管理者和/或领导者的工作生活而言, 你目前处于连续体的哪个位置?**

- 
- 
- 

### 来自本简介

来自压力曲线的主要洞察(附录1)

**象限1: 造成你压力的因素**

- 
- 
- 

**象限2: 压力过大症状**

- 
- 
- 

**象限3: 消极应对策略**

- 
- 
- 

**象限4: 积极应对策略**

- 
- 
-





### 问自己:

- 我想去哪里?
- 对我来说,积极向上会是什么样子?
- 什么对我最重要?
- 我的愿望是什么?

给一年后某一天的自己写一封信,描述你会在想什么、做什么、感到什么、看到什么,如果想自我检查一下。你会注意到自己什么?

给自己的信 日期: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

亲爱的 \_\_\_\_\_,

描述最引起你关注的因素。在下面各标题下,什么是你能做的一件事:

个人幸福感 - 我的一件事是	健康的生活习惯 - 我的一件事是
潜在的成瘾 - 往往是作为应对策略开始的 - 我的一件事是	工作场所的心理社会风险 - 我的一件事是

### 我的方法是否包括以下方面的个人行为:

保护和增强积极的幸福感	是	否	尚未	不确定
防止伤害和/或心理健康不佳	是	否	尚未	不确定
鼓励我及早行动,为自己取得更好成果	是	否	尚未	不确定
促成并帮助我实现尽可能好的康复,重新成为一名积极向上的管理者和领导者	是	否	尚未	不确定

我需要注意任何影响我幸福感的“过度”问题吗?

如有其他“过度”,还可补充。

- 工作过度
- 思考过度
- 忙碌过度



## 第二步 - 着手行动的关键策略。

**我需要积累哪些知识?**

- 
- 
- 

**我应该和谁联系/重新联系?**

- 
- 
- 

**在对自己和他人大胆提问时,我需要在哪些方面更好奇?**

- 
- 
- 

**我还需要哪些信息来确定我正在试图解决的重要问题:**

1. 自己

- 
- 
- 

2. 工作场所

- 
- 

**我有或已知道什么信息, 这些信息告诉了我什么?**

- 
- 
-



### 个人优点、弱点、机会和威胁 (SWOT) :

关注幸福感, 最大限度地减少压力, 管理心理健康和复原力。

优点	优点
优点	优点

### 当我倾听自己时, 我注意到...(勾选或突出显示)

- 我使用消极的贬义词 (自责)
- 我支持并鼓励
- 我认识到出错有时难免
- 我会思考过度
- 我着眼当下, 保持专注
- 我认识到纠结产生的情绪问题

### 当我听我与他人交谈时, 我注意到:

- 
- 
- 

从小步或微步开始, 未来3周内我会坚持这些行动 (SMART - 具体、可衡量、可实现、相关、有时限)。

微步 第一周	
微步 第二周	
微步 第三周	



### 第三步 - 制定90天行动计划

## 计划 - 执行 - 研究 - 行动

#### 计划

90天后, 成功会是什么样子?  
我要做什么才能到达那里?

#### 执行

我何时何地尝试这几件事?

#### 研究

我如何审查/评估是否有用?

#### 行动

如果起作用, 我会多做...  
如果不起作用, 我会...

