

Pārskats par labu praksi darbavietā, lai atbalstītu cilvēkus ar psihoemocionālās veselības problēmām

Kopsavilkums

Autori: *Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen* (Somijas Austrumu universitāte).

Projekta vadība: *Sarah Copsey* – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*).

Papildu labas prakses resursus nodrošināja *EU-OSHA* valstu kontaktpunktu tīkla nominētie eksperti.

Šā ziņojuma pasūtītāja ir Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (*EU-OSHA*). Tā saturs, arī tajā paustie viedokļi un/vai secinājumi, ir tikai autora(-u) viedokļi un/vai secinājumi un ne vienmēr atspoguļo *EU-OSHA* uzskatus.

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra un jebkura cita persona, kas rīkojas aģentūras vārdā, nav atbildīga par turpmāk sniegtās informācijas iespējamo izmantošanu.

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2024

Atļauts pārpublicēt, norādot avotu.

Lai varētu izmantot vai reproducēt fotoattēlus vai citus materiālus, uz ko Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūrai nav autortiesību, atļauja jāprasa tieši autortiesību īpašniekam.

Ievads

Psihoemocionālās veselības traucējumi ir viens no galvenajiem invaliditātes iemesliem valstīs ar augstu ienākumu līmeni, un Eiropā vairāk nekā 125 miljoni cilvēku dzīvo ar psihoemocionālās veselības traucējumiem.¹

ES tagad ir izvirzījusi psihoemocionālo veselību līdzās somatiskajām slimībām par vienu no savām prioritātēm. 2023. gadā Eiropas Komisija pieņēma jaunu, visaptverošu, daudzu ieinteresēto pušu pieeju psihoemocionālajai veselībai, kas vērsta uz profilaksi un kuras mērķis ir risināt psihoemocionālās veselības problēmas Eiropā,² savukārt 2022. gadā Eiropas Komisija savā Personu ar invaliditāti nodarbinātības paketē noteica pasākumus saistībā ar atgriešanos darbā un darba vietas pielāgošanu.³

Visaptverošajā pieejā psihoemocionālajai veselībai īpaša uzmanība pievērsta psihosociālajiem darba vides riska faktoriem un atbalstam cilvēkiem ar psihoemocionālās veselības traucējumiem, lai viņi varētu turpināt strādāt un atgriezties darbā pēc slimības, kā atzīts arī "ES stratēģiskajā satvarā par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.-2027. gadam".⁴ Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) pasākumi, kas veicina šo visaptverošo pieeju, ietver šo ziņojumu⁵ un resursus darba vietām, pamatojoties uz secinājumiem⁶. Galvenais mērķis bija atrast un dalīties ar labo praksi darbavietām par to, kā atbalstīt personas, kurām ir psihoemocionālās veselības problēmas, palikt darbā vai veiksmīgi atgriezties darbā pēc slimības prombūtnes.

Galvenās koncepcijas un atbalsta metodes

Psihoemocionālās veselības politika darbavietā ir visaptveroša pieeja psihoemocionālās veselības problēmu risināšanai darbavietā. Tajā ir definēts darbavietas redzējums par to, kādas procedūras un prakse tiks izmantotas, lai novērstu psihoemocionālās veselības problēmas. Vispārējais mērķis ir veicināt labu psihoemocionālo veselību, veikt preventīvus pasākumus, lai novērstu psihosociālos riskus visiem darbiniekiem, atbalstīt darbiniekus tikt galā ar stresu darbā, veicināt agrīnu iejaukšanos jebkura darba stresa vai psihiskās veselības problēmu gadījumā un atbalstīt darbiniekus, kuriem ir psihiskās veselības problēmas, tostarp veicot saprātīgus pielāgojumus, lai cilvēki ar psihiskās veselības problēmām varētu strādāt, un nodrošinot efektīvus rehabilitācijas un atgriešanās darbā plānus.

Atgriešanās darbā ir jēdziens, kas ietver visas procedūras un iniciatīvas, kuru mērķis ir atvieglot personu ar ierobežotām darba spējām reintegrāciju darba vietā.⁷ Atgriešanās darbā programma var būt daļa no invaliditātes pārvaldības programmas, kas ir tālāk integrēta plašākā drošības un (psihoemocionālās) veselības politikā.

¹ PVO (2023) *The Pan-European Mental Health Coalition* (Viseiropas garīgās veselības koalīcija).

<https://www.who.int/europe/initiatives/the-pan-european-mental-health-coalition>

² Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai par visaptverošu pieeju garīgajai veselībai, COM(2023) 298 final. https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

³ Skatīt <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

⁴ Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai: "ES stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2021.-2027. gadam. Darba drošība un veselības aizsardzība mainīgajā darba pasaulē" COM (2021) 323. eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323

⁵ Pilns ziņojums pieejams: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁶ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Vadlīnijas darbavietām par atbalstu personām ar garīgās veselības problēmām*, 2024. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁷ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Rehabilitācija un atgriešanās darbā: Analīzes ziņojums par ES un dalībvalstu politiku, stratēģijām un programmām*, 2016. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>.

Šis ziņojums balstās uz iepriekš veikto darbu par *psihosociālajiem riskiem darbā*^{8,9}, kas, kā konstatēts, ir saistīti ar psihoemocionālās veselības problēmām darbinieku vidū. Psihosociālie riski ietver, piemēram, pārmērīgu darba slodzi, pretrunīgas prasības un skaidrības trūkumu, neiesaistīšanos tādu lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē darbinieku, ietekmes trūkumu attiecībā uz to, kā darbs tiek veikts, slikti pārvaldītas organizatoriskās pārmaiņas, bailes zaudēt darbu, neefektīvu saziņu, vadības vai kolēģu atbalsta trūkumu, psihosociālu un seksuālu uzmākšanos un trešo personu vardarbību. Sniedzot atbalstu darbiniekam, lai viņš varētu turpināt strādāt vai atgriezties darbā, ir ļoti svarīgi novērtēt psihosociālos riskus un samazināt to negatīvo ietekmi.

Ar garīgo veselību saistīta *stigma* attiecas uz negatīvu attieksmi, uzskatiem un stereotipiem par garīgās veselības problēmām, kas izraisa cilvēku, kuri cieš no garīgās veselības traucējumiem, diskrimināciju. Tipiskas stigmatizētās iezīmes ir dzimums, rase, sociālekonomiskais statuss, invaliditāte un veselības stāvoklis. Lai radītu atbalstošu un iekļaujošu darba vidi, ir ļoti svarīgi risināt ar psihoemocionālo veselību saistītās stigmas problēmu darbavietā, jo stigma un tās sekas var kļūt par nopietniem šķēršļiem, lai droši atklātu savu psihoemocionālās veselības stāvokli un saņemtu darba vietas pielāgojumus, kas nepieciešami, lai turpinātu strādāt vai atgrieztos darbā.¹⁰ Darba devējiem ir svarīgi radīt tādu atmosfēru darbavietā, kas veicina iekļaušanos, daudzveidību, vienlīdzīgu attieksmi un nediskrimināciju. Viņi var apliecināt savu apņemšanos, nodrošinot, ka nepieciešamie resursi tiek novirzīti psihoemocionālās veselības veicināšanai visos līmeņos, un nodrošinot resursus pielāgojumiem darbavietā tiem, kam tas ir vajadzīgs. Darbiniekiem un vadītājiem var nodrošināt īpašus kursus un apmācību par psihoemocionālo veselību darbavietā un psihoemocionālās veselības pratību.

Darbinieka psihoemocionālās veselības stāvokļa *atklāšana* ir nepieciešama, lai īstenotu pielāgojumus darbavietā. Tomēr darba devējiem būtu jāapzinās, ka informācijas atklāšana var radīt reālas problēmas, kas saistītas ar stigmatizācijas draudiem, jo psihoemocionālās veselības traucējumi ir vieni no visvairāk stigmatizētajiem apstākļiem darbavietā. *OSH Pulse* aptaujā 50 % respondentu atbildēja, ka uzskata, ka psihoemocionālās veselības stāvokļa atklāšana negatīvi ietekmētu viņu karjeru.¹¹ Vadītāju apmācība par atbalstošas darba vides radīšanu, indivīda vajadzību unikalitātes atzīšana un atklāts dialogs (piemēram, vadītāji atklāti runā par savām psihoemocionālās veselības problēmām) ir svarīgi aspekti, lai mudinātu darbiniekus atklāt savu psihoemocionālās veselības stāvokli.

Darbavietas (vai darba) pielāgošana attiecas uz darba vai darba vides pārveidošanu, lai tā atbilstu indivīda darba spējām un viņš varētu veikt savus darba pienākumus. Pielāgojumus darbā iedala četrās lielās grupās: pielāgošana darba grafikam (piemēram, darba laika samazināšana, izmaiņas maiņu darba grafikā); darba apraksta izmaiņas (piemēram, mainīti pienākumi, pārcelšana citā amatā); fiziskās telpas pielāgošana (piemēram, piekļuve privātai telpai, trokšņa samazināšana); un komunikācijas atvieglošana (piemēram, papildu uzraudzība, kolēģis "draugs", rakstiskas instrukcijas). Daži pielāgojumi var būt nepieciešami tikai uz laiku, piemēram, samazināts darba laiks, lai pakāpeniski atgrieztos darbā. Pielāgošanas darbā priekšrocības ietver iespēju darbiniekam strādāt, kamēr viņš atveseļojas no psihoemocionālās veselības problēmām, vai arī iespēju risināt ilgstošas psihoemocionālās veselības problēmas, turpinot strādāt. Darba devējiem pielāgošanas politika var būt noderīga, jo tas ir zemas izmaksas risinājums, kas samazina apgrozījuma rādītājus, samazina ilgtermiņa darba kavējumus slimības dēļ un rada psihoemocionāli veselīgu darba vietu ar psihoemocionālās veselības izpratnes kultūru un veicina apņemšanos īstenot labu psihoemocionālās veselības politiku darbavietā.

Mērķi un metodes

Šā ziņojuma galvenais mērķis bija sniegt informāciju, lai sagatavotu praktiskus resursus par atbalstu darba vietā darbiniekiem, kuri saskaras ar psihoemocionālās veselības problēmām. Tika apzinātas esošās vadlīnijas un ieteikumi attiecībā uz atbalstu darbavietā darbiniekiem, kuriem ir psihoemocionālās

⁸ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Psihosociālie riski un garīgā veselība*, 2023.

Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

⁹ EU-OSHA - Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Reintegrācija darba tirgū pēc slimības atvaļinājuma saistībā ar BKAS psihosociālo risku kontekstā darbavietā*, 2021. gads. Pieejams:

<https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>.

¹⁰ PVO (2022. gads). *Pamatnostādnes par garīgo veselību darbā*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

¹¹ EU-OSHA — Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *OSH Pulse — Darba aizsardzība pēcpandēmijas darbavietās*, 2022. gads. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>.

veselības problēmas, lai viņi varētu palikt darbā vai veiksmīgi atgriezties darbā pēc slimības prombūtnes. Tika apzināti arī ieteikumi mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

Daži no aptvertajiem psihoemocionālās veselības traucējumiem ir saistīti tikai ar darbu, piemēram, profesionālā izdegšana un stress darbā, daži no tiem var būt vai nebūt saistīti ar darbu, piemēram, miega traucējumi, depresija, posttraumatiskā stresa sindroms, un daži no tiem pamatā nav saistīti ar darbu (piemēram, šizofrēnija, bipolārie traucējumi). Turklāt daži traucējumi ir balstīti uz medicīniskām diagnozēm, savukārt citiem ir simptomi, kas ne vienmēr ietver medicīniskas diagnozes, piemēram, miega traucējumi un kognitīvas problēmas. Mēs izmantojām uzticamus informācijas avotus no nekomerciāliem avotiem, pacientu atbalsta organizācijām un personu ar invaliditāti organizācijām, darba aizsardzības, valsts un starpniekorganizāciju, darba devēju un arodbiedrību, rehabilitācijas/atgriešanās darbā organizāciju un citu iestāžu, piemēram, *EU-OSHA*, *Eurofound*, *PVO*, *SDO* un *ESAO*, tīmekļa vietnēm. Mēs noslēdzām meklējumus ar zinātniski recenzētiem starptautiskiem rakstiem, kuru pamatā ir zinātniskās datubāzes (*PubMed* un *Cochrane Database of Systematic Reviews*).

Rezultāti

Pārskatā kopumā tika atrasti 278 būtiski dokumenti, no kuriem 113 bija zinātniskie pētījumi vai politikas/prakses dokumenti un 165 bija tīmekļa vietnes. Pārskatā tika konstatēti vairāki pārskata raksti un ziņojumi, kuros bija sistemātiski apkopota un analizēta informācija par darba vietas politiku un praksi. 4.1.–4.4. sadaļā ir aplūkotas uz zinātnisko literatūru balstītas zināšanas par intervencēm un labu praksi, lai atbalstītu personām ar garīgās veselības traucējumiem palikt darba tirgū vai atgriezties darbā pēc invaliditātes perioda. 4.5. sadaļa un A pielikums aptver informatīvās tīmekļa vietnes, praktiskās rokasgrāmatas un rīkus, kas izstrādāti dažādās valstīs, A pielikumā ir sniegts īss šo resursu kopsavilkums ar tīmekļa saitēm, bet 4.6. sadaļā sniegti norādījumi mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. 5. nodaļā “Nobeiguma piezīmes” ir iekļauti daži politikas ieteikumi. Dažādu veidu darba pielāgojumu saraksts, kas izveidots, balstoties uz zinātnisko literatūru, ir sniegts B pielikumā.

Ieteikumi darbavietai

Darbavieta ir svarīga psihoemocionālās veselības veicināšanas vieta, un ir dažādi veidi, kā īstenot atbalstu un kļūt par iekļaujošu darba vietu. Šajā ziņojumā atrastā labā prakse ir piemērojama psihoemocionālā veselības problēmām neatkarīgi no to izcelsmes. Vairāk nekā psihoemocionālās veselības traucējumu veids, darbinieku unikālās vajadzības, spējas un darba prasības nosaka, kāda veida darbavietas prakse ir noderīga psihoemocionālās veselības un darba spēju atbalstam.

Kā jau minēts iepriekš, un saskaņā ar iepriekšējiem ziņojumiem par stresu, kas saistīts ar darbu,¹² psihoemocionālās veselības problēmas ir ļoti stigmatizētas. Tāpēc vissvarīgākais sākumpunkts ir darba devēja vēlme un apņemšanās palielināt informētību par psihoemocionālās veselības jautājumiem, pievērsties aizspriedumiem (stigmatizācijai), apmācīt vadītājus un darbiniekus runāt par psihoemocionālās veselības problēmām un risināt tās, kā arī, visbeidzot, izveidot atvērtu, iekļaujošu un nediskriminējošu darbavietu.

Šī ziņojuma secinājumi saskan arī ar iepriekšējo rakstu, kurā ierosināts, ka intervences pasākumi, kas ir paredzēti ne tikai personai, bet ietver arī, piemēram, vadītāja aktīvu atbalstu, kontaktus ar darbavietu un savlaicīgu pakāpenisku atgriešanos darbā, var būt efektīvi, atgriežoties darbā pēc slimības prombūtnes dažādu psihoemocionālās veselības traucējumu dēļ.¹³ Mēs papildinājām šos pierādījumus ar darba pielāgojumu sarakstu ar psihoemocionālās veselības stāvokļu katalogu un visaptverošu iespējamo darba apstākļu pielāgojumu piemēriem, ko var īstenot darbavietās. Praksē daudzi pielāgojumi ir vienkārši un lēti.

Šā ziņojuma secinājumi liecina, ka neatkarīgi no psihoemocionālās veselības stāvokļa, atbalstot darbiniekus, lai viņi paliktu darbā vai atgrieztos darbā pēc slimības prombūtnes epizodes, ir piemērojami šādi principi:

¹² *EU-OSHA* – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Drošāks un veselīgāks darbs jebkurā vecumā: Final overall analysis report (Galīgais vispārējās analīzes ziņojums)*, 2016. Pieejams: <https://osha.europa.eu/en/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report>

¹³ *EU-OSHA* – Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, *Atgriešanās darbā pēc slimības atvaļinājuma garīgās veselības problēmu dēļ*, 2020. gads. Pieejams: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems>

- izpratnes un iekļaušanas kultūra, kas ļauj pašam darbiniekam dalīties ar informāciju par savu psihoemocionālās veselības stāvokli un darba vietā veidot psiholoģiski drošas darba vietas sajūtu;
- pieņemšana un atbalsts no kolēģiem un vadītājiem;
- agrīna iejaukšanās, t. i., saskarsme ar darbinieku slimības prombūtnes sākumposmā;
- izstrādāta psihoemocionālās veselības un atgriešanās darbā politika, t. i., ir jāveic pasākumi, kas pielāgoti katram atsevišķajam gadījumam;
- laba piekļuve veselības aprūpes pakalpojumiem, profesionāls daudznazaru atbalsts;
- darba pielāgojumi, kuru pamatā ir darba uzdevumu analīze saistībā ar darbinieka pašreizējo darba spēju; un
- progresīva pēcpārbaude.

Turklāt ir konstatēts, ka atbalstītās nodarbinātības iniciatīvas ar profesionālo, izglītības un klīnisko atbalstu ir efektīvas, ļaujot personām ar smagiem psihoemocionālās veselības traucējumiem atrast darbu un saglabāt nodarbinātību.¹⁴

Lai pielāgotu darbu, var veikt šādas darbības:

1. novērst un pārvaldīt ar darbu saistītus psihosociālos riska faktorus un veicināt veselību un labbūtību;
2. mudināt darbiniekus ziņot par psihosociālajiem riska faktoriem darbā, lai darbavietā tiktu veikta agrīna iejaukšanās ar darbu saistīto faktoru novēršanai, kā arī mudināt darbinieku uzsākt ārstēšanos;
3. zināma informācija par darbinieka veselību un funkcionālo stāvokli ir nepieciešama, lai salīdzinātu darbinieka pašreizējās darba spējas ar pašreizējā darba prasībām. Šajā nolūkā būtiska ir darbinieka piekrišana un sadarbība starp darbinieku, darba devēju un veselības aprūpes speciālistiem;
4. psiholoģiskā darba analīze: pašreizējā darba būtisko uzdevumu un prasību apraksts ir svarīgs, lai salīdzinātu, vai pastāv neatbilstība starp pašreizējā darba prasībām un darbinieka darba spējām;
5. lai pielāgotu darbu, ir svarīgi noteikt darba praksi un psihosociālos un fiziskos darba vides faktorus, kurus var mainīt;
6. tālākie pasākumi: izstrādāriet holistisku plānu, kas ietver visus svarīgos atbalsta aspektus ; darba pielāgošana, terapeitiskais un medicīniskais atbalsts, pašvadība un recidīvu profilakse. Izvērtējiet katru atbalsta faktoru un vajadzības gadījumā veiciet izmaiņas.

Tika konstatēti tikai daži labas prakses piemēri un rīki, kas izstrādāti mazo un vidējo uzņēmumu vajadzībām saistībā ar psihoemocionālās veselības problēmām. Viņiem ir nepieciešama piekļuve daudzdisciplināriem ārējā atbalsta pakalpojumiem, un veselības aprūpes procedūrās ir jāiekļauj atgriešanās darbā kā ārstēšanas mērķis. Ņemot vērā aizspriedumus par psihoemocionālo veselību un informētības trūkumu par to, kā rīkoties, sniegt atbalstu un rīkus darbavietām darbinieku psihoemocionālās veselības atbalstam ir vēl svarīgāk nekā attiecībā uz citiem fiziskās veselības stāvokļiem. Tādējādi ir iespējams iekļaut labas prakses piemērus visiem darbiniekiem neatkarīgi no tā, kur viņi strādā.

Visbeidzot, ir svarīgi atzīmēt, ka, jo vairāk darba vieta ir iekļaujoša un ņem vērā daudzveidību, jo mazāka būs nepieciešamība pēc individuālajām izmitināšanas vietām un mazāka būs stigma, kas saistīta ar to pieprasīšanu. Koncentrēšanās uz risku novēršanu to rašanās vietā, pielāgošanās spējas iekļaušanu un labklājības veicināšanu arī ir daļa no iekļaujošas darbavietas radīšanas. Ja visiem darbiniekiem ir īpaša politika un elastīgs darba režīms, piemēram, pielāgojams darba laiks un attālinātais darbs, tas var palīdzēt turpināt strādāt, vienlaikus saskaroties ar psihoemocionālās veselības problēmu vai citiem veselības traucējumiem.

Politikas norādes

¹⁴ PVO & SDO (2022). *Psihoemocionālā veselība darbā: politikas kopsavilkums*.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>

Galvenie ieteikumi politikas veidotājiem un lēmumu pieņēmējiem ir šādi:

- individuālā atbalsta pasākumi jāīsteno saistībā ar organizatoriskiem pasākumiem, kas vērsti uz visu darbinieku psihosociālā riska faktoru novēršanu;
- attiecībā uz atgriešanos darbā un atbalstu darbavietā psihoemocionālās veselības problēmām jāpiemēro tāda pati pieeja kā fiziskās veselības traucējumu gadījumā;
- ir jādara vairāk, lai palielinātu izpratni par psihoemocionālo veselību darbavietā un mazinātu stigmatizāciju;
- visi darba devēji un to darbinieki, jo īpaši mazajos un vidējos uzņēmumos, gūtu labumu no piekļuves daudznozaru atgriešanās darbā pakalpojumiem. Arī pašnodarbinātām personām ir vajadzīga piekļuve pakalpojumiem. Jādalās ar labas prakses piemēriem un pieredzi attiecībā uz daudznozaru atbalsta programmām;
- atgriežoties darbā, galvenā uzmanība jāpievērš indivīda spējām, nevis viņa invaliditātei;
- valsts veselības apdrošināšanas un pabalstu shēmām vajadzētu nodrošināt pakāpenisku atgriešanos darbā;
- nodarbinātībai vajadzētu būt daļai no visas veselības aprūpes politikas psihoemocionālās veselības jomā: veselības aprūpes speciālistiem kā ārstēšanas mērķi pacientiem ar psihoemocionālās veselības problēmām vajadzētu izvirzīt iespēju atgriezties darbā, un terapijai, piemēram, kognitīvajai uzvedības terapijai, jābūt vērstai uz darbu;
- darbiniekiem bieži var būt fiziskas un psihoemocionālās veselības problēmas. Šie fiziskās un psihoemocionālās veselības traucējumi ir jārisina kopā, izmantojot uz darbu vērstu pieeju;
- sociālajiem partneriem sociālajā dialogā visos līmeņos būtu jāiekļauj jautājums par darbinieku hroniskām slimībām integrāciju un noturēšanu darbā¹⁵;
- sociālajiem partneriem būtu jāiesaistās darbā pie politikas veidošanas par reintegrāciju darbavietās;
- nepieciešams izstrādāt vairāk uz pierādījumiem balstītu rīku un resursu, tostarp tos, kas pielāgoti dažādām nozarēm, arī par to, kā atbalstīt darbiniekus ar epizodiskiem slimības uzliesmojumiem (kad personai ir gan labsajūtas periodi, gan īslaicīgi sliktas pašsajūtas periodi).

¹⁵ Eurofound, *Kā reaģēt uz hroniskām veselības problēmām darbavietā?*, Eiropas Savienības Publikāciju birojs, Luksemburga, 2019. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/how-respond-chronic-health-problems-workplace>

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA) palīdz Eiropā veidot drošāku, veselībai nekaitīgāku un ražīgāku darba vidi. Aģentūra veic pētījumus, izstrādā un izplata uzticamu, līdzsvarotu un objektīvu informāciju par darba drošību un veselības aizsardzību, kā arī organizē informatīvas Eiropas līmeņa kampaņas. Šajā aģentūrā, ko Eiropas Savienība izveidoja 1994. gadā un kas atrodas Spānijas pilsētā Bilbao, ir apvienojušies Eiropas Komisijas, dalībvalstu valdību, darba devēju un darba ņēmēju organizāciju pārstāvji, kā arī vadošie eksperti no visām ES dalībvalstīm un trešām valstīm.

**Eiropas Darba drošības
un veselības aizsardzības aģentūra**

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, Spānija
E-pasts: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>