

Suunised töökohtadele, kuidas toetada vaimse tervise probleemidega inimesi

Kokkuvõte

Autorid: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (Ida-Soome Ülikool), Sarah Copsey – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA).

Täiendavaid hea tava materjale andsid EU-OSHA riiklike koordinatsioonikeskuste võrgustiku nimetatud eksperdid.

Aruande tellis Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA). See põhineb taustaülevaatel, mille autorid on Marianna Virtanen jt (Ida-Soome Ülikool). Selle sisu, sealhulgas selles esitatud arvamused ja/või järeldused, kajastab üksnes autorite, mitte tingimata EU-OSHA seisukohti.

EU-OSHA soovib tänada ühingat Mental Health Europe väärtuslike kommentaaride eest.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet ega ükski selle nimel tegutsev isik ei vastuta järgmise teabe võimaliku kasutamise korral.

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, 2024

Reprodutseerimine on lubatud allikale viitamisel.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti autoriõigusega kaitsmata fotode ja muude materjalide kasutamiseks või reprodutseerimiseks tuleb taotleda luba vahetult autoriõiguse omanikult.

Tõlkekeskuse (CdT, Luksemburg), poolt tõlgitud tekst põhineb ingliskeelsel originaalil.

Miks muretseda vaimse tervise pärast töökohal?

Vaimse tervise probleemid on väga sagedad – neid on ligikaudu 84 miljonil inimesel kogu ELis.¹ Lisaks isiklikele kannatustele tekitavad vaimse tervise probleemid ühiskonnale ka rahalisi tagajärgi. Töö võib mõjutada vaimset tervist. „Stress, depressioon või ärevus“ on ELis sageduselt teine tööga seotud terviseprobleem,² kusjuures ligi 45% töötajatest on teatanud riskiteguritest, mis mõjutavad nende vaimset heaolu töökohal. Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti (EU-OSHA) uuring „OSH Pulse 2022“ näitab, et 27% töötajatest kogeb stressi, ärevust või depressiooni, mida põhjustab või süvendab töö.³ Ja 10% töötajatest teatab, et tunnevad end läbipõlenuna.⁴ Vaimse tervise probleeme peetakse häbiväärseks ja nendega inimesi ähvardab sageli tõrjutus tööturult, kuigi vaimse tervise probleemid on väga sagedad.

Teisalt soodustab kvaliteetne töö tervist. Õigeid kohandusi kasutades saavad paljud vaimse tervise probleemidega töötajad jätkata töötamist. Sellised kohandused on sageli lihtsad ja odavad.

Aruande⁵ eesmärk on anda töökohtadele praktilist teavet, kuidas toetada vaimse tervise probleemiga inimesi tööl püsimisel või edukalt tööle naasmisel pärast haiguspuhkust. Selles on näiteid töökoha kohandamisest ja juhtumitest, soovitusi ja kontroll-loetelu väikeettevõtetele, ressursside loetelu ja mõningaid täiendavaid nõuandeid seoses suitsiidiga. Aruanne toetab Euroopa Komisjoni tervikkäsitlemist vaimse tervise valdkonnas.⁶ Samuti toetab see komisjoni puuetega inimeste tööhõive paketti.⁷ See põhineb uuringu tulemustel, mille eesmärk oli tuvastada ja läbi vaadata toetamise hea tava teave⁸, ja varasematel EU-OSHA väljaannetel, mis käsitlevad tööle naasmist ja terviseprobleemidega töötamist.^{9,10,11,12}

Töökohad peaksid käsitlema vaimset tervist igakülgset ning neil peaksid olema kirjalikud vaimse tervise ja tööle naasmise poliitikad. Üldesmärgid on järgmised: edendada head vaimset tervist; võtta ennetusmeetmeid kõigi töötajate psühhosotsiaalsete riskide kõrvaldamiseks; toetada töötajaid tööstressiga toimetulekul; soodustada varajast sekkumist tööstressi või vaimse tervise probleemi korral; toetada töötajaid, kellel on vaimse tervise probleem, sealhulgas tehes mõistlikke kohandusi, et vaimse tervise probleemidega inimesed saaksid töötada, ning pakkuda tõhusaid rehabilitatsiooni- ja tööle naasmise kavu.

¹ Vt <https://www.oecd.org/health/health-systems/OECD-Factsheet-Mental-Health-Health-at-a-Glance-Europe-2018.pdf>

² Eurostat (2021). ELi tööjõu-uuringu 2020. aasta moodul tööõnnetuste ja muude tööga seotud terviseprobleemide kohta. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

³ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, Uuring „OSH Pulse“ – tööohutus ja töötervishoid pandeemiajärgsetel töökohtadel, 2022. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

⁴ Vt <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/burnout-workplace-review-data-and-policy-responses-eu>

⁵ Aruande täistekst on avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁶ Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele, milles käsitletakse kõikehõlmavat lähenemisviisi vaimsele tervisele (COM(2023) 298) https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

⁷ Vt <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>

⁸ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, Ülevaade töökoha headest tavadest vaimse tervise probleemidega inimeste toetamiseks, 2024. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁹ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, Tööle naasmine pärast luu- ja lihaskonna vaevustega seotud haiguspuhkust töökoha psühhosotsiaalsete riskide kontekstis, 2021. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

¹⁰ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, Rehabilitatsiooni ja tööle naasmist käsitleva uuringu ülevaade, 2016. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

¹¹ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, Krooniliste luu- ja lihaskonna vaevustega töötamine – hea tava nõuanded, 2021. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

¹² EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, Krooniliste luu- ja lihaskonna vaevustega töötamise juhtumiuuringute analüüs, 2020. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-conditions>

Töökohta vaimse tervise käsitlemis peaks hõlmama järgmist:

1. tööga seotud psühhosotsiaalsete riskitegurite ennetamine ja heaolu edendamine;
2. nende töötajate või rühmade toetamine, kes puutuvad rohkem kokku tööga seotud psühhosotsiaalsete riskiteguritega;
3. vaimse tervise probleemiga või tööstressiga töötajate toetamine töö jätkamisel või tööle naasmisel;
4. vaimse tervise ja heaolu edendamine töökojal;
5. töötajate ja nende esindajatega konsulteerimine seoses poliitika ja meetmetega ning nende kaasamine.

Ennetamine (1) ja konsulteerimine (5) on muude punktide edukuse eeltingimused.

Töökoht ei tohi põhjustada tervisehäireid ega süvendada olemasolevaid seisundeid. Tööandjatel on tööohutuse ja töötervishoiu õigusaktide alusel **õiguslikud kohustused** hinnata tööst tulenevaid psühhosotsiaalseid riskitegureid ja stressist tulenevate terviseprobleemide riski ning võtta meetmeid selle riski ohjamiseks. Samuti on tööandjatel kohustus mitte diskrimineerida puudega isikut ja tagada mõistlikud kohandused. Täpsed nõuded tööle tagasipöördumise toetamiseks pärast haiguspuhkust olenevad riigist. Tervise teabe andmekaitse tagamist nõutakse kõigis riikides.

Tööga seotud psühhosotsiaalsed riskitegurid on näiteks liigne töökoormus, vastuolulised nõuded ja ebaselgus, vähene osalemine töötajaid mõjutavates otsustes, vähene mõju töötamisviisile, halvasti juhitud organisatsioonimuutused, töökohta ebakindlus, ebatõhus suhtlus, juhtkonna või kolleegide toetuse puudumine, psühhosotsiaalne ja seksuaalne ahistamine ning kolmandate isikute vägivald.^{13 14}

Vaimse tervise probleemiga töötajate toetamise meetmed

Tööle naasmine hõlmab kõiki menetlusi ja algatusi, mille eesmärk on hõlbustada vähenenud töövõimega isikute taasintegreerimist töökohtale.¹⁵ **Mõistlik kohandamine** töökohtas tähendab töökeskkonna kohandamist nii, et see vastaks töötaja praegustele vajadustele ja töövõimele.

Olenemata vaimse tervise seisundist **kohaldatakse järgmisi põhimõtteid, kui toetatakse töötajate tööl püsimist või tööle naasmist pärast haiguspuhkust**:

- teadlikkuse ja kaasamise kultuur, mis võimaldab vaimse tervise seisundi avalikustamist, et arendada psühholoogiliselt ohutu töökohta tunnet;
- varajane sekkumine, st töötajaga ühenduse võtmine haiguspuhkuse varajases etapis;
- kehtestatud vaimse tervise ja tööle naasmise poliitika, st on olemas meetmed, mis kohaldatakse iga juhtumi jaoks;
- juhid on saanud koolituse töötajate vaimse tervise ja tööle naasmise toetamiseks;
- töökaaslaste ja juhtide nõusolek ja toetus;
- töö kohandamine, mis põhineb tööülesannete analüüsil seoses töötaja praeguse töövõimega;
- toimuva järelmeetmed.

¹³ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, *Psühhosotsiaalsed riskid ja vaimne tervis*, 2023. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

¹⁴ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, *Terved töötajad, edukad ettevõtted – töökohta heaolu praktiline juhend*, 2018. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>

¹⁵ EU-OSHA – Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, *Rehabiliteerimine ja tööle naasmine: ELi ja liikmesriikide poliitika, strateegiate ja programmide analüüsiaruanne*. Avaldatud aadressil <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

Nagu iga terviseprobleemi korral, soovitatakse juhul haiguspuhkuse ajal **võtta ühendust vara ja korrapäraselt**.¹⁶ Keskenduda tuleb töötaja heaolule ja koostada üksikasjalik tööle naasmise kava. **Järgjärguline tööle naasmine** on sageli kasulik, et lõimida töötaja tagasi tööle, kui seda võimaldab liikmesriigi sotsiaalkindlustus-/haiguspuhkuste süsteem.

Häbimärgistamise käsitlemine ja avatud vestluste edendamine: häbimärgistamist esineb seoses kõigi terviseprobleemidega, kuid see on tugevam vaimse tervise korral. Vaimse tervisega seotud häbimärgistamine takistab inimesi probleemist vara teatamast ja abi otsimast, sealhulgas töökohal. Häbimärgistamise kõrvaldamine on toetava ja kaasava töökeskkonna loomiseks ülioluline. Tööandjad saavad selleks näidata üles pühendumust ja tagada, et vajalikud ressursid on suunatud vaimse tervise edendamisele kõigil tasanditel, ning pakkuda ressursse töökoha kohandamiseks neile, kes seda vajavad. Töötajatele ja juhtidele võib pakkuda eriharidust ja -koolitust vaimse tervise kohta töökohal ja vaimse tervise kirjaoskuse kohta. Diskrimineerimise suhtes peab olema nulltolerantsus. Töötajad peavad tundma, et nad saavad rääkida oma vaimsest tervisest, kartmata töökaaslaste või juhtide suhtumist, samuti seda, et toetus on kättesaadav ja nende antud teavet käsitletakse konfidentsiaalselt.

Töö kohandamine on töökoha või töökeskkonna muutmine nii, et see vastaks inimese töövõimele ja ta saaks täita tööülesandeid. Tegelikult on paljud kohandused lihtsad ja odavad. Isikut tööle naasmisel toetades tuleb käsitleda kõiki tööga seotud tegureid. Mõni näide on tekstikastis.

Lihtsate ja odavate kohanduste näited

- Tööaeg ja töögraafik:
 - Algab hiljem – nt unehäire korral
 - Vaheajad lõõgastumiseks
 - Vaba aeg tervishoiuteenuste jaoks
 - Paindlik tööaeg ja kaugtöö
 - Järk-järguline naasmine tööle
- Ülesanded:
 - Rohkem aega uute ülesannete õppimiseks
 - Liigendatud ülesanded, ülesannete jaotamine väiksemateks ülesanneteks, abi ülesannete kavandamisel
 - Tööülesannete vahetamine töökaaslastega
- Seadmed:
 - Hääljuhitav tarkvara
 - Ajakorralduse, kavandamise, töökorralduse rakendused
- Töökeskkond:
 - Vaikne töötamisala, vähem müra.
- ❖ Vaja võib olla mitme meetme kombinatsiooni.
- ❖ Tööle naasmise toetamisel võivad olla olulised ka sellised sekkumismeetmed nagu vahetu juhi aktiivne toetus, kontakt töökohaga ja varajane järkjärguline tööle naasmine.¹⁷

¹⁶ Haiguspuhkuse ajal töötajaga suhtlemise eeskirjad (kellega ja kuidas) olenevad liikmesriigist.

¹⁷ OSHwiki, *Return to Work after sick leave due to mental health problems* (Tööle naasmine pärast haiguspuhkust vaimse tervise probleemide tõttu), 2020. Avaldatud aadressil <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems>

Tööandjad peaksid **kontrollima, mis teenused on kättesaadavad** enda ja üksiktöötajate toetamiseks. Need võivad ulatuda nõustamisest kuni kohandatud multidistsiplinaarsete teenuste ja toetuste andmiseni töökohta kohandamiseks.

Kaasavad töökohad mitmekesise tööjõu jaoks: Töökohta kaasavamaks muutmine kõigi töötajate jaoks, arvestades mitmekesisust, ning paindlikkuse ja kohandatavuse tagamine näiteks seadmete ostmisel, ülesannete kavandamisel, tööruumide ja tööaja kavandamisel vähendab vajadust teha kohandusi üksikisikute jaoks ning aitab järgida võrdõiguslikkuse õigusakte. Töökohta kaasavus peaks olema nähtav kõigis poliitikates ja tegevustes.

Erikohanduste näited

Aruandes on vaimse tervise eriprobleemide korral kasutatavate kohanduste näited ja lühikesed juhtumite näited.

Juhtumi näide

Bipolaarse häirega naisel on haigestumisrisk – relapsid võivad esineda üks-kaks korda aastas ja mõnikord unustab ta võtta ravimeid. Teisiti ei mõjuta haigus tema tööd. Avatus ja suhtlemine juhiga on olnud otsustava tähtsusega, et ta saaks jätkata töötamist – tema juht mõistab töötaja haigust ja hindab töötaja tööd. See on oluline töötaja enesehinnangu jaoks. Talvine pimedus võib põhjustada depressiooni ja seepärast koostab ta koos juhiga alati kava, mida teha, kui relaps toimub novembris, mil on risk kõige suurem. Relapsi ei pruugi toimuda, kuid juba septembris koostatud kava on igaks juhuks valmis.

Kokkuvõte

Kvaliteetne töö toetab vaimset tervist ja enamik vaimse tervise probleemiga inimesi soovib töötada. Kiiresti on vaja kõrvaldada häbimärgistamine seoses vaimse tervise probleemide käsitlemisega. Eri diagnoosidega kaasneb erinev häbimärgistamine, mistõttu inimesed eelistavad sageli, et need jääksid konfidentsiaalseks. Õige toetuse ja sobivate kohandustega saaks palju rohkem vaimse tervise probleemidega töötajaid jätkata töötamist. Tööle naasmise protsess on sama kui füüsiliste seisundite korral. On palju võimalikke kohandusi, mis võivad olla kasulikud, paljud on lihtsad ja odavad ning neid saavad lubada endale ka väikeettevõtted. Mida kaasavam on töökoht ja arvestab mitmekesisust, seda vähem on vaja individuaalseid kohandusi ja seda väiksem on häbitunne nende küsimisel. Keskendumine riskide ennetamisele tekkekohas, kohanemisvõime kaasamine ja heaolu edendamine on samuti osa töökohta muutmisest kaasavaks. Eripoliitikad kõigile töötajatele ja paindlik töökorraldus, näiteks kohandatav tööaeg ja kaugtöö, võib toetada jätkuvat töötamist vaimse tervise probleemi või muude terviseseisundite ajal.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu

Amet (EU-OSHA) aitab muuta Euroopat ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. Amet kogub, arendab ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ja erapooletut ohutuse ja tervise teavet ning korraldab üleeuroopalisi teabekampaaniaid. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv amet ühendab Euroopa Komisjoni, liikmesriikide valitsuste, tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajaid ning juhtivaid tööohutuse ja töötervishoiu spetsialiste Euroopa Liidu liikmesriikidest ja mujalt.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Hispaania

E-post: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>