

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu

Smjernice za mjesta rada o tome kako pružiti potporu pojedincima koji se suočavaju s problemima mentalnog zdravlja

Sažetak

Autori: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (Sveučilište istočne Finske), Sarah Copsey – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA).

Dodatne resurse za dobru praksu osigurali su stručnjaci koje je imenovala mreža nacionalnih središnjica EU-OSHA-e.

Ovo izvješće naručila je Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA). Temelji se na pregledu osnovnog stanja koji su proveli Marianna Virtanen i dr. (Sveučilište istočne Finske). Njegov sadržaj, uključujući sva iznesena mišljenja i/ili zaključke, pripada samo autorima i ne odražava nužno stavove EU-OSHA-e.

EU-OSHA želi zahvaliti organizaciji Mental Health Europe na njezinim korisnim komentarima.

Ni Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu ni osobe koje djeluju u njezino ime nisu odgovorne za način upotrebe navedenih informacija.

© Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2024.

Umnožavanje je dopušteno ako se navede izvor.

Za svaku uporabu ili umnožavanje fotografija ili drugog materijala koji nije zaštićen autorskim pravom EU-OSHA-e potrebno je zatražiti dopuštenje izravno od nositelja autorskih prava.

Zašto treba voditi računa o mentalnom zdravlju na radu?

Problemi s mentalnim zdravljem vrlo su česti – pogađaju oko 84 milijuna ljudi diljem EU-a.¹ Osim što su povezani s osobnom patnjom, problemi s mentalnim zdravljem imaju i financijske posljedice za naše društvo. Rad može utjecati na mentalno zdravlje. „Stres, depresija ili tjeskoba” druga je najčešća vrsta zdravstvenih problema povezanih s radom u EU-u,² pri čemu gotovo 45 % radnika prijavljuje da se suočavaju s čimbenicima rizika za svoju mentalnu dobrobit na radu. Istraživanje Europske agencije za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) „OSH Pulse” za 2022. pokazuje da se 27 % radnika suočava sa stresom, tjeskobom ili depresijom koji su uzrokovani ili pogoršani radom.³ Uz to, 10 % radnika izjavilo je da osjeća psihofizičku iscrpljenost uzrokovanu radom (tzv. izgaranje na poslu).⁴ Prisutna je velika stigmatizacija u vezi s mentalnim zdravljem, a osobe koje se suočavaju s problemima mentalnog zdravlja prečesto su isključene s posla, unatoč tome što su problemi mentalnog zdravlja tako česti.

S druge strane, kvalitetan rad dobar je za zdravlje. Uz odgovarajuće prilagodbe, mnogi radnici koji imaju problema s mentalnim zdravljem mogu nastaviti raditi. Te su prilagodbe često jednostavne i jeftine.

Cilj je **ovog izvješća⁵ podijeliti praktične informacije za mjesta** rada o tome kako pomoći pojedincima koji imaju problema s mentalnim zdravljem da ostanu na poslu ili se uspješno vrate na posao nakon bolovanja. Obuhvaćeni su primjeri prilagodbi i slučajeva na mjestu rada, savjeti i kontrolni popis za mala poduzeća, popis resursa i neki dodatni savjeti o samoubojstvu. Izvješće podržava sveobuhvatan pristup Europske komisije mentalnom zdravlju.⁶ Također podržava Komisijin paket mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom.⁷ Temelji se na rezultatima istraživanja provedenog radi utvrđivanja i pregleda informacija o dobroj praksi za pružanje potpore⁸ i prethodnih publikacija EU-OSHA-e koje se odnose na povratak na posao i rad sa zdravstvenim problemima.^{9,10,11,12}

Na mjestima rada trebalo bi se baviti mentalnim zdravljem na sveobuhvatan način te bi trebale postojati pisane politike o mentalnom zdravlju i povratku na posao. Opći su ciljevi: promicanje dobrog mentalnog zdravlja; poduzimanje preventivnih mjera za uklanjanje psihosocijalnih rizika za sve radnike; potpora radnicima u suočavanju sa stresom na radu; poticanje rane intervencije u slučaju stresa na radu ili problema s mentalnim zdravljem; potpora radnicima koji se suočavaju s problemima mentalnog zdravlja, među ostalim poduzimanjem razumnih prilagodbi kako bi se osobama koje se suočavaju s

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

² Eurostat (2021.), Modul o nesrećama na radu i drugim zdravstvenim problemima povezanim s radom u Anketi o radnoj snazi EU-a za 2020.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

³ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *OSH Pulse – Sigurnost i zdravlje na radu u razdoblju nakon pandemije*, 2022. Dostupno na:

<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

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

⁵ Cjelovito izvješće dostupno je na: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁶ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o sveobuhvatnom pristupu mentalnom zdravlju (COM(2023) 298).

https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

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

⁸ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Pregled dobrih praksi na mjestu rada za potporu pojedincima koji se suočavaju s problemima mentalnog zdravlja*, 2024. Dostupno na:

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

⁹ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Povratak na posao nakon bolovanja zbog mišićno-koštanog poremećaja u kontekstu psihosocijalnih rizika na radu*, 2021. Dostupno na:

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

¹⁰ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Pregled istraživanja o rehabilitaciji i povratku na posao*, 2016. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

¹¹ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Rad s kroničnim mišićno-koštanim poremećajima – Izvješće o savjetima za dobru praksu*, 2021. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

¹² EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Analiza studija slučaja o radu osoba s kroničnim mišićno-koštanim poremećajima*, 2020. Dostupno na:

<https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-conditions>

problemima mentalnog zdravlja omogućilo da rade te pružanjem učinkovitih planova rehabilitacije i povratka na posao.

Pristup mentalnom zdravlju na mjestu rada trebao bi obuhvaćati:

1. prevenciju čimbenika psihosocijalnog rizika povezanog s radom i promicanje dobrobiti
2. pružanje potpore radnicima ili timovima koji su više izloženi čimbenicima psihosocijalnog rizika povezanog s radom
3. pružanje potpore radnicima koji se suočavaju s problemom mentalnog zdravlja ili stresom povezanim s radom da nastave raditi ili da se vrate na posao
4. promicanje mentalnog zdravlja i dobrobiti na mjestu rada
5. savjetovanje s radnicima i njihovim predstavnicima te njihovo uključivanje u politike i djelovanje.

Prevenција (1) i savjetovanje (5) preduvjeti su za uspješnost ostalih stavki.

Mjesto rada ne smije biti uzrokom lošeg zdravlja ili utjecati na pogoršanje postojećih stanja. Na temelju zakonodavstva o sigurnosti i zdravlju poslodavci su **zakonski obvezni** procijeniti čimbenike psihosocijalnog rizika i rizik od lošeg zdravstvenog stanja povezanog sa stresom koji proizlazi iz radnih aktivnosti kao i poduzeti mjere za kontrolu tog rizika. Poslodavci također ne smiju diskriminirati osobe s invaliditetom te moraju omogućiti razumne prilagodbe. Precizni zahtjevi za potporu povratku na posao nakon bolovanja razlikuju se među zemljama. Osiguravanje zaštite medicinskih podataka primjenjuje se u svim zemljama.

Čimbenici psihosocijalnog rizika povezanog s radom uključuju, na primjer, prekomjerno radno opterećenje, proturječne zahtjeve i nedostatak jasnoće, nedostatak sudjelovanja u odlukama koje utječu na radnika, nedostatak utjecaja na način na koji se posao obavlja, loše upravljanje organizacijskim promjenama, nesigurnost radnih mjesta, neučinkovitu komunikaciju, nedostatak potpore uprave ili kolega, psihosocijalno i seksualno uznemiravanje te nasilje trećih osoba.^{13,14}

Intervencije za potporu radnicima koji se suočavaju s problemom mentalnog zdravlja

Povratak na posao uključuje sve postupke i inicijative čiji je cilj olakšati reintegraciju na mjesto rada pojedinaca sa smanjenom radnom sposobnošću.¹⁵ *Razumne prilagodbe* na mjestu rada odnose se na prilagodbu radnog okruženja trenutačnim potrebama i radnoj sposobnosti radnika.

Bez obzira na stanje mentalnog zdravlja, sljedeća **načela primjenjuju se pri pružanju potpore zaposlenicima da ostanu na poslu ili da se vrate na posao nakon epizode bolovanja**:

- kultura podizanja svijesti i uključivanja koja omogućuje otkrivanje stanja mentalnog zdravlja kako bi se razvio osjećaj psihološki sigurnog mjesta rada
- rana intervencija, tj. kontakt s radnikom u ranoj fazi bolovanja
- uspostavljena politika mentalnog zdravlja i povratka na posao, tj. postoje koraci koje treba poduzeti koji su prilagođeni svakom pojedinom slučaju
- rukovoditelji koji su osposobljeni za pružanje potpore mentalnom zdravlju radnika i povratku na posao

¹³ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Psihosocijalni rizici i mentalno zdravlje*, 2023. Dostupno na:

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

¹⁴ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Zdravi radnici, uspješna poduzeća – praktičan vodič za dobrobit na radu*, 2018. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>

¹⁵ EU-OSHA – Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, *Rehabilitacija i povratak na posao: Izvješće o analizi politika, strategija i programa EU-a i država članica*, 2016. Dostupno na: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

- prihvaćanje i potpora suradnika i nadzornika
- prilagodbe na radu, na temelju analize radnih zadataka u odnosu na trenutačnu radnu sposobnost radnika te
- praćenje napretka.

Kao i u slučaju svih drugih zdravstvenih problema, preporučuje se **rani i redoviti kontakt** s rukovoditeljem tijekom bolovanja.¹⁶ Naglasak bi trebao biti na dobrobiti radnika i izradi detaljnog plana za povratak na posao. **Postupni povratak na posao** često je vrlo koristan za ponovno uključivanje radnika na posao ako to omogućuje sustav socijalne sigurnosti/bolovanja u državi članici.

Rješavanje problema stigmatizacije i promicanje otvorenih razgovora: Prisutna je stigmatizacija u pogledu svih zdravstvenih problema, ali situacija je gora s mentalnim zdravljem. Stigmatizacija u vezi s mentalnim zdravljem sprječava ljude da govore o tome i traže pomoć u ranoj fazi, uključujući na mjestu rada. Rješavanje problema stigmatizacije ključno je za stvaranje poticajnog i uključivog radnog okruženja. Poslodavci to mogu učiniti tako da pokažu predanost i omoguće da potrebni resursi budu usmjereni na promicanje mentalnog zdravlja na svim razinama, kao i te da osiguraju sredstva za prilagodbu mjesta rada za one kojima su ona potrebna. Radnicima i nadzornicima može se pružiti posebna edukacija i osposobljavanje o mentalnom zdravlju na mjestu rada te osvještavanje o mentalnom zdravlju. Mora postojati i nulta tolerancija diskriminacije. Radnici moraju osjećati da mogu govoriti o svojem mentalnom zdravlju bez straha od osude kolega ili rukovoditelja, da je potpora dostupna i da će se s onim što kažu postupati u povjerenju.

Prilagodba rada podrazumijeva promjenu posla ili radnog okruženja kako bi ono odgovaralo radnoj sposobnosti pojedinca za obavljanje radnih zadataka. Mnoge su prilagodbe u praksi jednostavne i nisu skupe. Pri pružanju potpore osobi u povratku na posao moraju se razmotriti svi čimbenici povezani s radom. Neki primjeri navedeni su u okviru.

Primjeri jednostavnih i jeftinih prilagodbi

- Radno vrijeme i raspored:
 - kasniji početak rada – npr. ako je prisutan poremećaj sna
 - omogućavanje prekida rada radi odmora
 - slobodno vrijeme za liječničke preglede
 - fleksibilno radno vrijeme i rad na daljinu
 - postupno vraćanje na posao
- Zadaci:
 - omogućavanje dodatnog vremena za savladavanje novih zadataka
 - strukturiraniji zadaci, podjela zadataka na manje zadatke, pomoć u planiranju zadataka
 - zamjena zadataka s kolegama.
- Oprema:
 - softver koji se aktivira glasom
 - aplikacije za bilježenje vremena, planiranje, organizaciju rada.
- Radno okruženje:
 - tih prostor za rad, smanjenje buke.
- ❖ Možda će biti potrebna kombinacija nekoliko mjera.
- ❖ Intervencije kao što su aktivna potpora nadzornika, stupanje u kontakt s mjestom rada i rano postupno vraćanje na posao također mogu biti važne za potporu povratku na posao.¹⁷

¹⁶ Pravila o kontaktu sa zaposlenikom tijekom bolovanja (tko stupa u kontakt i kako) razlikuju se među državama članicama.

¹⁷ OSHwiki, *Povratak na posao nakon bolovanja zbog problema s mentalnim zdravljem*, 2020. Dostupno na:

Poslodavci bi trebali **provjeriti koje su usluge dostupne** kako bi pomogli sebi i radnicima. One mogu obuhvaćati, primjerice, savjetovanja, prilagođene multidisciplinarne usluge, bespovratna sredstava ili prilagodbe mjesta rada.

Uključiva mjesta rada za raznoliku radnu snagu: Povećati uključivost mjesta rada za sve radnike, uzimajući u obzir njihovu raznolikost, te omogućiti fleksibilnost i prilagodljivost, na primjer pri kupnji opreme, planiranju zadataka, radnih prostora i radnog vremena, smanjiti potrebu za prilagodbama za pojedince i doprinijeti usklađivanju sa zakonodavstvom u području jednakosti. Uključivost na mjestu rada trebala bi biti vidljiva u svim politikama i aktivnostima.

Primjeri posebnih prilagodbi

U izvješću se iznose primjeri prilagodbe za specifične probleme mentalnog zdravlja te kratki primjeri slučajeva.

Primjer slučaja

Za ženu s bipolarnim poremećajem postoji rizik od pojave relapsa jednom ili dvaput godišnje i ponekad zaboravlja uzeti lijekove. Inače bolest ne utječe na njezin rad. Otvorenost i komunikacija s rukovoditeljem bile su ključne za njezin kontinuirani rad, a njezin rukovoditelj razumije njezinu bolest i cijeni njezin rad. To je važno za njezino samopoštovanje. S obzirom na to da sumorni zimski dani mogu izazvati depresiju, ona i njezin rukovoditelj uvijek zajedno planiraju kako postupiti u slučaju relapsa u studenome, kada je rizik najveći. Relapsi se ne pojavljuju uvijek, ali plan izrađen u rujnu spreman je za svaki slučaj.

Zaključak

Kvalitetnim radom pruža se potpora mentalnom zdravlju i većina osoba koje imaju problem s mentalnim zdravljem želi raditi. Postoji hitna potreba za rješavanjem pitanja stigmatizacije u vezi s radom osoba s problemima mentalnog zdravlja. Dijagnoze su povezane s različitim stupnjevima stigmatizacije zbog čega ljudi radije ne o tome ne govore javno. Uz odgovarajuću potporu i prilagodbe, mnogo više radnika koji se suočavaju s problemima mentalnog zdravlja moglo bi nastaviti raditi. Postupak povratka na posao isti je kao i za fizička stanja. Postoji niz različitih prilagodbi koje mogu biti korisne, a mnoge od njih su jednostavne i jeftine te su u okviru sredstava malih poduzeća. Međutim, što je mjesto rada uključivije i uzima u obzir raznolikost, to će biti manje potrebe za pojedinačnim prilagodbama i stigmatizacijom koja se javlja kad se takve prilagodbe zatraže. Usmjerenost na sprječavanje rizika na samom izvoru, uključivanje prilagodljivosti i promicanje dobrobiti također pridonosi stvaranju uključivog mjesta rada. Posebnim politikama za sve radnike i fleksibilnim radnim uvjetima, kao što su prilagodljivo radno vrijeme i rad na daljinu, može se poduprijeti kontinuirani rad kad se pojave problemi mentalnog zdravlja ili druga zdravstvena stanja.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) pridonosi naporima kako bi Europa bila sigurnije, zdravije i produktivnije mjesto za rad. Agencija istražuje, izrađuje i distribuira pouzdane, uravnotežene i nepristrane informacije o sigurnosti i zdravlju te organizira paneuropske kampanje za podizanje razine svijesti. Ovu Agenciju sa sjedištem u Bilbao u Španjolskoj osnovala je Europska unija 1994. godine, a u njoj zajedno djeluju predstavnici Europske komisije, vlada država članica te udruga poslodavaca i radnika, kao i vodeći stručnjaci iz svih država članica EU-a i šire.

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu

Santiago de Compostela 12,
48003 – Bilbao, Španjolska
E-pošta: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>