

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Gairės darbdaviams, kaip padėti psichikos sveikatos sutrikimų turintiems asmenims

Santrauka

Autoriai: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (Rytų Suomijos universitetas), Sarah Copsey – Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

Papildomo gerosios praktikos medžiagos pateikė EU-OSHA nacionalinių ryšių punktų tinklo paskirti ekspertai.

Šią ataskaitą užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Ji parengta remiantis Marianna Virtanen ir kt. atlikta apžvalga. (Rytų Suomijos universitetas). Jos turinys, įskaitant bet kokią pareikštą nuomonę ir (arba) padarytas išvadas, yra tik autorių ir nebūtinai atspindi EU-OSHA požiūrį.

EU-OSHA nori padėkoti „Mental Health Europe“ už vertingas pastabas.

Nei Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, nei joks jai atstovaujantis asmuo negali būti laikomas atsakingu už toliau pateiktos informacijos panaudojimą.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2024 m.

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Norint naudoti arba dauginti nuotrauką arba kitą medžiagą, kurių autorių teisės priklauso ne Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūrai, būtina gauti tiesioginį autorių teisių turėtojų leidimą.

Kodėl būtina rūpintis psichikos sveikata darbe?

Psichikos sveikatos sutrikimai yra labai dažni – jų turi maždaug 84 mln. žmonių visoje ES.¹ Psichikos sveikatos sutrikimai ne tik sukelia asmenines kančias, bet ir turi finansinių pasekmių mūsų visuomenei. Darbas gali daryti poveikį psichikos sveikatai. „Įtampa, depresija ar nerimas“ yra antra pagal dažnumą su darbu susijusi sveikatos problema ES² – beveik 45 proc. darbuotojų praneša darbe susiduriantys su rizikos veiksniais, galinčiais neigiamai paveikti jų psichikos sveikatą. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros (EU-OSHA) 2022 m. apklausos „DSS pulsas“ duomenimis, 27 proc. darbuotojų patiria įtampą, nerimą ar depresiją, kuriuos sukelia darbas arba jie darbe paūmėja.³ 10 proc. darbuotojų teigia, kad jaučiasi pervargę.⁴ Psichikos sveikata labai stipriai stigmatizuojama, o psichikos sveikatos sutrikimų turintys asmenys pernelyg dažnai išstumiami iš darbo rinkos, nepaisant didelio psichikos sveikatos sutrikimų paplitimo.

Kita vertus, kokybiškas darbas teigiamai veikia sveikatą. Sudarius reikiamas sąlygas, daugelis psichikos sveikatos problemų turinčių darbuotojų gali toliau dirbti. Sudaryti tokias sąlygas dažnai nesudėtinga ir brangiai nekainuoja.

Šioje ataskaitoje⁵ siekiama pasidalinti praktine informacija darbovietėms apie tai, kaip padėti psichikos sveikatos problemų turintiems asmenims likti darbingiems arba sėkmingai grįžti į darbą po nedarbingumo dėl ligos. Joje pateikiama darbo vietų pritaikymo ir atvejų pavyzdžių, mažosioms įmonėms skirtų patarimų ir kontrolinių sąrašų, išteklių sąrašas ir keletas papildomų patarimų savižudybių klausimu. Ataskaitoje pritariama Europos Komisijos visapusiškam požiūriui į psichikos sveikatą.⁶ Pritariama ir Komisijos neįgaliųjų užimtumo dokumentų rinkiniui.⁷ Ataskaita grindžiama tyrimų, atliktų siekiant nustatyti ir peržiūrėti gerosios praktikos informaciją apie paramos teikimą, rezultatais⁸ ir ankstesniais EU-OSHA leidiniais, kuriuose aptariami grįžimo į darbą ir darbo turint sveikatos problemų klausimai.^{9,10,11,12}

Darbo vietose psichikos sveikatos klausimai turėtų būti sprendžiami kompleksiskai ir turėtų būti parengta rašytinė psichikos sveikatos ir grįžimo į darbą politika. Bendri tikslai yra: puoselėti gerą psichikos sveikatą, imtis prevencinių veiksmų, kad visiems darbuotojams būtų pašalinta psichosocialinė

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

² Eurostatas (2021 m.), ES darbo jėgos tyrimo 2020 m. *ad hoc* modulis dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir kitų su darbu susijusių sveikatos problemų. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

³ EU-OSHA – Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „DSS pulsas. Darbuotojų sauga ir sveikata darbovietėse pasibaigus pandemijai“, 2022 m. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

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

⁵ Visa ataskaita pateikiama: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁶ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą, COM(2023) 298 final. https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

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

⁸ EU-OSHA. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „Gerosios darbo praktikos, skirtos padėti psichikos sveikatos problemų turintiems asmenims, apžvalga“, 2024 m. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁹ EU-OSHA. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „Grįžimas į darbą po laikino nedarbingumo laikotarpio, susijusio su raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais, atsižvelgiant į psichosocialinę riziką darbe“, 2021 m. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

¹⁰ EU-OSHA. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „Tyrimo apie reabilitaciją ir grįžimą į darbą apžvalga“, 2016 m. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

¹¹ EU-OSHA. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „Darbas turint lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų – gera praktika pagrįsti patarimai“, 2021 m. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

¹² EU-OSHA. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „Lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų turinčių dirbančiųjų konkrečių atvejų tyrimų analizė“, 2020 m. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-conditions>

rizika, padėti darbuotojams susidoroti su darbe kylančiu stresu, kuo anksčiau imtis intervencinių priemonių dėl bet kokio darbe kylančio streso ar psichikos sveikatos problemos, padėti psichikos sveikatos problemų turinčiam darbuotojui, be kita ko, psichikos sveikatos problemų patiriantiems asmenims tinkamai pritaikant sąlygas dirbti ir numatant veiksmingus reabilitacijos ir grįžimo į darbą planus.

Darbovietėse taikomame požiūryje į psichikos sveikatą turėtų būti:

1. užkertamas kelias su darbu susijusiems psichosocialiniams rizikos veiksniams ir skatinama gerovė;
2. teikiama pagalba darbuotojams ar komandoms, kurie yra labiau veikiami su darbu susijusių psichosocialinės rizikos veiksnių;
3. padedama darbuotojams, patiriantiems psichikos sveikatos problemų ar su darbu susijusį stresą, kad jie galėtų toliau dirbti arba grįžti į darbą;
4. darbo vietoje skatinama psichikos sveikata ir gerovė;
5. rengiant politiką ir veiksmus konsultuojamasi su darbuotojais ir jų atstovais.

Prevencija (1) ir konsultavimasis (5) yra būtina sėkmingo kitų punktų įgyvendinimo sąlyga.

Dėl darbo neturėtų kilti sveikatos sutrikimų ar paūmėti esamos ligos. Pagal saugos ir sveikatos srities teisės aktus darbdaviai **teisiškai privalo** vertinti psichosocialinės rizikos veiksnius ir su stresu susijusių sveikatos sutrikimų, kylančių dėl darbo, riziką ir imtis šios rizikos kontrolės priemonių. Darbdaviai taip pat privalo nediskriminuoti asmenų su negalia ir sudaryti jiems tinkamas sąlygas. Konkretūs reikalavimai, taikomi grįžtant į darbą po nedarbingumo dėl ligos, įvairiose šalyse skiriasi. Medicininės informacijos duomenų apsauga užtikrinama visose šalyse.

Su darbu susiję psichosocialinės rizikos veiksniai yra, pavyzdžiui, pernelyg didelis darbo krūvis, prieštaringi reikalavimai ir aiškumo stoka, darbuotojo neįtraukimas į jam poveikį darančius sprendimus, negalėjimas daryti įtakos tam, kaip atliekamas darbas, prastai valdomi organizaciniai pokyčiai, neužtikrintumas dėl darbo vietos, neveiksminga komunikacija, vadovybės ar kolegų paramos trūkumas, psichosocialinis ir seksualinis priekabiavimas, trečiųjų šalių smurtas.¹³¹⁴

Intervencinės priemonės, skirtos padėti darbuotojams, patiriantiems psichikos sveikatos problemų

Grįžimas į darbą apima visas procedūras ir iniciatyvas, skirtas palengvinti asmenų, kurių darbingumas yra sumažėjęs, reintegraciją į darbo vietą.¹⁵ Sudaryti **tinkamas sąlygas** darbe reiškia pritaikyti darbo aplinką taip, kad ji atitiktų esamus darbuotojo poreikius ir darbingumą.

Nesvarbu, koks yra psichikos sveikatos sutrikimas, **padedant darbuotojams išlikti darbingiems arba grįžti į darbą po nedarbingumo dėl ligos laikotarpio, taikytini šie principai:**

- sąmoningumo ir įtraukties kultūra, kurioje galima atskleisti psichikos sveikatos būklę, kad darbo vietoje būtų galima jaustis psichologiškai saugiai;
- anksti imamasi intervencinių priemonių, t. y. su darbuotoju susisiekiama ankstyvuojant nebuvimo darbe dėl ligos etapui;

¹³ EU-OSHA. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „*Psichosocialinė rizika ir psichikos sveikata*“, 2023 m. Skelbiama adresu:

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

¹⁴ EU-OSHA. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „*Sveiki darbuotojai, klestinčios įmonės. Praktinis gerovės darbe vadovas*“, 2018 m. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>

¹⁵ EU-OSHA, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „*Reabilitacija ir grįžimas į darbą. ES ir valstybių narių politikos, strategijų ir programų analizės ataskaita*“. Skelbiama adresu: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

- parengta psichikos sveikatos ir grįžimo į darbą politika, t. y. nustatyti veiksmai, kurių reikia imtis atsižvelgiant į kiekvieną atvejį;
- vadovai yra mokomi rūpintis darbuotojų psichikos sveikata ir grįžimu į darbą;
- jaučiamas bendradarbių ir vadovų pritarimas ir palaikymas;
- darbo sąlygos pritaikomos remiantis darbo užduočių analize pagal esamą darbuotojo darbingumą, ir
- stebima pažanga.

Kaip ir dėl bet kokių kitų sveikatos problemų, rekomenduojama, kad vadovas **kuo anksčiau ir reguliariau** bendrautų su darbuotoju jam nesant darbe dėl ligos.¹⁶ Reikėtų sutelkti dėmesį į darbuotojo gerovę ir parengti išsamų grįžimo į darbą planą. Sąlygų **palaipsniui grįžti į darbą** sudarymas dažnai labai palengvina darbuotojo grįžimą darbą, jei tai leidžia valstybės narės socialinės apsaugos ir nedarbingumo dėl ligos sistema.

Stigmos šalinimas ir atviro pokalbio skatinimas Stigmatizuojamos visos sveikatos problemos, tačiau psichikos sveikata – dar labiau. Stigmatizavimas psichikos sveikatos srityje trukdo žmonėms apie tai kalbėti ir anksti ieškoti pagalbos, taip pat ir darbo vietoje. Siekiant sukurti palaikančią ir įtraukią darbo aplinką, labai svarbu šalinti stigmas. Darbdaviai tuo gali pasirūpinti rodydami įsipareigojimą ir užtikrindami, kad psichikos sveikatos stiprinimui visais lygmenimis būtų skiriami reikiami ištekliai, taip pat skirdami lėšų pritaikyti darbo sąlygas tiems, kuriems tai būtina. Darbuotojams ir vadovams gali būti teikiamas specialus švietimas ir mokymas psichikos sveikatos darbo vietoje ir psichikos sveikatos raštingumo srityje. Be to, turi būti taikoma visiško diskriminacijos netoleravimo politika. Darbuotojai turi jausti, kad gali kalbėti apie savo psichikos sveikatą nebijodami kolegų ar vadovų pasmerkimo, kad jiems bus suteikta pagalba ir kad jų pasidalinta informacija išliks konfidenciali.

Darbo sąlygų pritaikymas – tai darbo arba darbo aplinkos pakeitimas taip, kad atitiktų asmens darbingumą ir jis galėtų atlikti savo darbinės užduotis. Praktiškai, pritaikyti sąlygas daugeliu atvejų paprasta ir nebrangu. Padedant asmeniui grįžti į darbą, būtina atsižvelgti į visus su darbu susijusius veiksnus. Langelyje pateikiami keli pavyzdžiai.

Paprasto ir nebrangaus sąlygų pritaikymo pavyzdžiai

- Valandos ir tvarkaraščiai:
 - vėliau pradedama dirbti, pvz., jei yra miego sutrikimų;
 - numatomos pertraukos atsipalaiduoti;
 - vizitams pas gydytojus skiriami laisvadieniai;
 - lanksčios darbo valandos ir nuotolinis darbas;
 - palaipsnis grįžimas į darbą.
- Užduotys:
 - numatoma daugiau laiko naujoms užduotims atlikti;
 - labiau struktūruotos užduotys, užduočių suskirstymas į smulkesnes užduotis, pagalba planuojant užduotis;
 - keitimasis užduotimis su kolegomis.
- Įranga:
 - balsu valdoma programinė įranga;
 - laiko skaičiavimo, planavimo, darbo organizavimo programėlės.
- Darbo aplinka:
 - rami darbo aplinka, mažesnis triukšmingumas.

¹⁶Taisyklės dėl ryšių su darbuotoju palaikymo (su kuo ir kaip), jam nesant darbe dėl ligos, įvairiose valstybėse narėse skiriasi.

- ❖ Gali reikėti tuo pačiu imtis kelių priemonių.
- ❖ Siekiant padėti grįžti į darbą, taip pat gali būti svarbios tokios intervencinės priemonės kaip, pvz., aktyvi vadovo parama, ryšio su darbovieta palaikymas ir ankstyvas laipsniškas grįžimas į darbą¹⁷.

Darbdaviai turėtų **patikrinti, kokios paslaugos prieinamos** siekiant padėti sau patiems ir atskiriems darbuotojams. Jos gali būti įvairios – nuo konsultacijų iki pritaikytų įvairių paslaugų ir dotacijų darbo vietos pritaikymui.

Įvairiapusiškos darbo vietos įvairiems darbuotojams: Padarius darbo vietą labiau įtraukiančią visus darbuotojus, atsižvelgus į įvairovę, užtikrinus lankstumą ir pritaikomumą, pavyzdžiui, perkant įrangą, planuojant užduotis, darbo vietas ir darbo laiką, sumažėja poreikis pritaikyti darbo vietą konkreitiems asmenims ir padedama laikytis lygybės teisės aktų. Įtraukumas darbo vietoje turėtų būti matomas visose politikos ir veiklos srityse.

Konkretūs sąlygų pritaikymo pavyzdžiai

Ataskaitoje pateikiami konkrečiomis psichikos sveikatos problemomis susijusių priemonių pavyzdžiai ir trumpi atvejų pavyzdžiai.

Atvejo pavyzdys

Moteriai, kuriai nustatytas bipolinis sutrikimas, atkryčio rizika gresia kartą ar du kartus per metus, be to, ji kartais pamiršta pavartoti vaistus. Kitais atvejais liga neturi poveikio jos darbui. Kad ji galėtų toliau dirbti, labai svarbus buvo atvirumas ir bendravimas su vadovu – jos vadovas supranta jos ligą ir vertina jos darbą. Tai svarbu jos savivertei. Kadangi tamsa žiemą gali sukelti depresiją, ji ir jos vadovas visada kartu suplanuoja, kaip elgtis, jei lapkričio mėnesį, kai rizika yra didžiausia, jai atsinaujintų liga. Jai ne visada pasireiškia ligos atkrytis, tačiau, jei prireiktų, yra rugsėjo mėn. iš anksto parengtas planas.

Apibendrinant

Kokybiškas darbas padeda psichikos sveikatai ir dauguma žmonių, patiriančių psichikos sveikatos sutrikimų, nori dirbti. Būtina skubiai kovoti su darbo turint psichikos sveikatos problemų stigmatizavimu. Diagnozės taip pat lemia įvairaus stiprumo stigmatizavimą, todėl žmonės dažnai geriau tai nutyli. Suteikus tinkamą paramą ir sudarius tinkamas sąlygas, daug daugiau darbuotojų, turinčių psichikos sveikatos sutrikimų, galėtų toliau dirbti. Grįžimo į darbą procesas panašus į procesą, kuris taikomas esant fizinėms negalioms. Yra daug įvairių priemonių, kurios gali pagelbėti, daugelis iš jų yra paprastos, nebrangios ir prieinamos mažosioms įmonėms. Tačiau kuo darbo vieta yra įtraukesnė ir kuo labiau atsižvelgiama į įvairovę, tuo mažiau reikės individualių sąlygų ir bus mažiau stigmatizavimo, susijusio su jų prašymu. Dėmesys rizikos prevencijai jos šaltinyje, prisitaikymo užtikrinimas ir gerovės skatinimas taip pat yra įtraukios darbo vietos kūrimo dalis. Parengta speciali visiems darbuotojams skirta politika ir lanksčios darbo sąlygos, pavyzdžiui, pritaikomos darbo valandos ir nuotolinio darbo galimybė, gali padėti darbuotojams, turintiems psichikos sveikatos problemų ar kitų sveikatos sutrikimų, likti toliau dirbti.

¹⁷ „OSHwiki“, „Grįžimas į darbą po laikinojo nedarbingumo atostogų dėl psichikos sveikatos problemų“, 2020 m. Skelbiama adresu:

<https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems>

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) padeda siekti, kad Europa taptų saugesne, sveikesne ir našesne vieta dirbti. Agentūra tiria, renka ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie saugą ir sveikatą ir rengia informuotumo didinimo kampanijas visoje Europoje. 1994 m. Bilbao mieste, Ispanijoje, įsteigtoje Europos Sąjungos agentūroje dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir visų ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Ispanija

E. paštas: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>