

Usmernenie pre pracoviská o spôsoboch podpory osôb, ktoré čelia psychickým problémom

Zhrnutie

Autori: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (Východočínska univerzita), Sarah Copsey – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA).

Ďalšie zdroje osvedčených postupov poskytli odborníci nominovaní sieťou národných kontaktných miest agentúry EU-OSHA.

Vypracovanie tejto správy zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Vychádza z preskúmania podkladov, ktoré uskutočnila Marianna Virtanen a kol. (Východočínska univerzita). Za obsah vrátane všetkých vyjadrených stanovísk a/alebo záverov zodpovedajú samotní autori a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská agentúry EU-OSHA.

EU-OSHA by sa rada poďakovala spoločnosti Mental Health Europe za cenné pripomienky.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ani žiadna osoba konajúca v jej mene nie je zodpovedná za prípadné použitie týchto informácií.

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2024

Reprodukcia je povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií alebo iného materiálu, na ktorý sa nevzťahujú autorské práva Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, je potrebné povolenie priamo od majiteľov autorských práv.

Prečo mať obavy o duševné zdravie pri práci?

Psychické problémy sú veľmi časté – postihujú približne 84 miliónov ľudí v celej EÚ.¹ Psychické problémy majú okrem osobného utrpenia aj finančné dôsledky pre našu spoločnosť. Práca môže mať vplyv na duševné zdravie. „Stres, depresia alebo úzkosť“ je druhý najčastejší typ zdravotného problému súvisiaceho s prácou v EÚ², pričom takmer 45 % zamestnancov uvádza, že čelia rizikovým faktorom pre svoju duševnú pohodu v práci. Z prieskumu Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) OSH Pulse 2022 vyplýva, že 27 % pracovníkov zažíva stres, úzkosť alebo depresiú spôsobené alebo zhoršené prácou.³ A 10 % pracovníkov uvádza, že sa cítia vyčerpaní.⁴ V súvislosti s duševným zdravím existuje veľa stigiem a osoby, ktoré majú psychické problémy, príliš často čelia vylúčeniu z práce, a to aj napriek tomu, že problémy s duševným zdravím sú také bežné.

Na druhej strane kvalitná práca je pre zdravie prospešná. Mnohí pracovníci, ktorí majú psychické problémy, môžu vďaka správnym úpravám pokračovať v práci. Tieto úpravy sú často jednoduché a lacné.

Cieľom tejto správy⁵ je podeliť sa o praktické informácie pre pracoviská o tom, ako podporiť jednotlivcov, ktorí majú psychický problém, aby zotrvali v práci alebo sa úspešne vrátili do práce po pracovnej neschopnosti. Obsahuje príklady úprav, prípadov a tipov na pracovisku, ako aj kontrolný zoznam pre malé podniky, zoznam zdrojov a niektoré ďalšie rady týkajúce sa samovrážd. Správa podporuje komplexný prístup Európskej komisie k duševnému zdraviu.⁶ Podporuje aj balík opatrení Komisie v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím.⁷ Vychádza z výsledkov výskumu uskutočneného s cieľom identifikovať a preskúmať informácie o osvedčených postupoch poskytovania podpory⁸ a z predchádzajúcich publikácií agentúry EU-OSHA týkajúcich sa návratu do práce a práce so zdravotnými problémami.^{9, 10, 11, 12}

Pracoviská by sa mali zaoberať duševným zdravím komplexným spôsobom a mali by mať písomne vypracované stratégie v oblasti duševného zdravia a návratu do práce. Celkovými cieľmi sú: podpora dobrého duševného zdravia; prijatie preventívnych opatrení na odstránenie psychosociálnych rizík pre všetkých zamestnancov; podpora zamestnancov pri zvládaní pracovného stresu; podpora včasnej intervencie v prípade akéhokoľvek pracovného stresu alebo problému s duševným zdravím; a podpora

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

² Eurostat (2021) EU labour force survey 2020 module on accidents at work and other work-related health problems. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

³ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces, 2022. K dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

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

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

⁶ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o komplexnom prístupe k duševnému zdraviu COM(2023) 298. https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

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

⁸ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Prehľad osvedčených postupov na pracovisku na podporu osôb s problémami duševného zdravia*, 2024. K dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/sk/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

⁹ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Návrat do práce po práceneschopnosti z dôvodu poškodenia podporno-pohybovej sústavy v súvislosti s psychosociálnymi rizikami pri práci*, 2021. K dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

¹⁰ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Prehľad výskumu o rehabilitácii a návrate do práce*, 2016 K dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>

¹¹ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Práca s chronickými poškodeniami podporno-pohybovej sústavy – odporúčania na základe osvedčených postupov*, 2021. K dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>

¹² EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Analýza prípadových štúdií o práci s chronickými poškodeniami podporno-pohybovej sústavy*, 2020 K dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-conditions>

zamestnancov, ktorí majú problém s duševným zdravím – vrátane primeraných úprav s cieľom umožniť pracovať osobám, ktoré majú problém s duševným zdravím a zabezpečenia účinných plánov reintegrácie a návratu do práce.

Prístup v oblasti duševného zdravia na pracovisku by mal zahŕňať:

1. prevenciu psychosociálnych rizikových faktorov súvisiacich s prácou a podporu pohody,
2. podporu pracovníkov alebo tímov, ktorí sú viac vystavení psychosociálnym rizikovým faktorom súvisiacim s prácou,
3. podporu pracovníkov, ktorí majú problém s duševným zdravím alebo stres súvisiaci s prácou, aby mohli naďalej pracovať alebo sa vrátili do práce,
4. podporu ochrany duševného zdravia a pohody na pracovisku a
5. konzultácie s pracovníkmi a ich zástupcami a ich zapojenie do stratégií a diania.

Prevencia (1) a konzultácie (5) sú nevyhnutnými predpokladmi úspechu ostatných položiek.

Pracovisko by nemalo spôsobovať zlý zdravotný stav ani zhoršovať existujúce ochorenia. Zamestnávateľia majú v rámci **zákonných povinností** na základe právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci posúdiť psychosociálne rizikové faktory a riziko poškodenia zdravia v dôsledku stresu vyplývajúce z pracovných činností a prijať opatrenia na kontrolu tohto rizika. Zamestnávateľia sú tiež povinní zdržať sa diskriminácie voči osobe so zdravotným postihnutím a poskytnúť primerané úpravy. Presné požiadavky na podporu návratu do práce po práceneschopnosti sa v jednotlivých krajinách líšia. Ochrana údajov lekárskeho informácií je zabezpečená vo všetkých krajinách.

Psychosociálne rizikové faktory súvisiace s prácou zahŕňajú napríklad nadmerné pracovné zaťaženie, protichodné nároky a nedostatočnú zrozumiteľnosť, nedostatočné zapojenie do rozhodnutí, ktoré majú vplyv na zamestnanca, nedostatočný vplyv na spôsob vykonávania práce, slabo riadené organizačné zmeny, neistotu zamestnania, neefektívnu komunikáciu, nedostatočnú podporu zo strany manažmentu alebo kolegov, psychosociálne a sexuálne obťažovanie a násilie tretích strán.^{13,14}

Intervencie na podporu zamestnancov, ktorí zažívajú problém s duševným zdravím

Návrat do práce zahŕňa všetky postupy a iniciatívy, ktorých cieľom je uľahčiť opätovné začlenenie osôb so zníženou pracovnou schopnosťou na pracovisku.¹⁵ Vykonanie *primeraných úprav* v práci sa týka prispôsobenia pracovného prostredia aktuálnym potrebám a pracovným schopnostiam pracovníka.

Bez ohľadu na psychické ochorenie sa **pri podpore zamestnancov pri zotrvaní v práci, alebo pri návrate do práce po epizóde práceneschopnosti uplatňujú tieto zásady:**

- kultúra informovanosti a inklúzie, ktorá umožňuje zverejnenie psychického ochorenia, aby sa u človeka vyvinul pocit, že je z psychologického hľadiska na bezpečnom pracovisku,
- včasná intervencia, t. j. kontakt s pracovníkom v ranej fáze práceneschopnosti,
- zavedená stratégia pre oblasť duševného zdravia a návrat do práce, t. j. existencia krokov, ktoré sa majú prijať a ktoré sú prispôbené jednotlivým prípadom,
- manažéri, ktorí sú vyškolení v oblasti podpory duševného zdravia pracovníkov a ich návratu do práce;

¹³ EU-OSHA - Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Psychosociálne riziká a duševné zdravie*, 2023. K dispozícii na adrese:

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

¹⁴ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Zdraví zamestnanci, prosperujúce podniky – praktická príručka na zabezpečenie dobrých podmienok na pracovisku*, 2018. K dispozícii na adrese:

<https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>

¹⁵ EU-OSHA Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Rehabilitácia a návrat do práce: analytická správa o politikách, stratégiách a programoch EÚ a členských štátov*, 2016. K dispozícii na adrese:

<https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

- akceptácia a podpora zo strany spolupracovníkov a nadriadených,
- úprava práce na základe analýzy pracovných úloh vo vzťahu k súčasnej pracovnej schopnosti pracovníka a
- sledovanie pokroku.

Ako v prípade akýchkoľvek zdravotných problémov, odporúča sa, aby nadriadený **včasne a pravidelne kontaktoval** zamestnanca počas neprítomnosti v dôsledku práceneschopnosti.¹⁶ Dôraz sa má klásť na pohodu pracovníka a podrobný plán návratu do práce, ktorý je potrebné vypracovať. **Postupný návrat do práce** je často veľmi užitočný pre opätovné začlenenie pracovníka do práce, ak to umožňuje systém sociálneho zabezpečenia/práceneschopnosti členského štátu.

Riešenie stigmatizácie a podpora otvorených rozhovorov: V súvislosti so všetkými zdravotnými problémami existuje stigmatizácia, ale v prípade duševného zdravia je táto situácia ešte horšia. Stigmatizácia v súvislosti s duševným zdravím bráni ľuďom, aby sa ozvali a včas vyhľadali pomoc, a to aj na pracovisku. Riešenie stigmatizácie je kľúčové pre vytvorenie podporného a inkluzívneho pracovného prostredia. Zamestnávateľia to môžu dosiahnuť tým, že prejavia odhodlanie a zabezpečia, aby sa potrebné zdroje zamerali na podporu duševného zdravia na všetkých úrovniach a poskytnú zdroje na úpravu práce tým, ktorí to potrebujú. Zamestnancom a nadriadeným je možné poskytnúť špecifické školenia a odbornú prípravu so zameraním na duševné zdravie na pracovisku a gramotnosť v oblasti duševného zdravia. Vyžaduje sa aj nulová tolerancia diskriminácie. Pracovníci musia mať pocit, že môžu hovoriť o svojom duševnom zdraví bez obáv z odsúdenia zo strany kolegov alebo manažérov, že je im k dispozícii podpora a že to, čo povedia, bude považované za dôverné.

Úpravy v práci sú také úpravy práce alebo pracovného prostredia, ktoré budú vyhovovať pracovným schopnostiam jednotlivca aby mohol vykonávať svoje pracovné povinnosti. V praxi sú mnohé úpravy jednoduché a málo nákladné. Pri podpore osoby pri návrate do práce sa musia riešiť akékoľvek faktory súvisiace s prácou. Niektoré príklady sú uvedené v rámčeku.

Príklady jednoduchých a nízkonákladových úprav

- Pracovný čas a harmonogramy:
 - neskorší začiatok – napr. v prípade spánkovej poruchy,
 - prestávky na relaxačné cvičenie,
 - pracovné voľno na zdravotné vyšetrenia,
 - pružný pracovný čas a telepráca,
 - postupný návrat do práce.
 - Úlohy:
 - poskytnutie dodatočného času na naučenie sa nových úloh,
 - štruktúrovanejšie úlohy, rozdelenie úloh na menšie úlohy, pomoc pri plánovaní úloh,
 - výmena úloh medzi kolegami.
 - Vybavenie:
 - softvér s hlasovou aktiváciou,
 - aplikácie na prehľad o čase, plánovanie, organizovanie práce.
 - Pracovné prostredie:
 - tichý priestor na prácu, znižovanie hluku.
- ❖ Môže byť potrebná kombinácia viacerých opatrení.

¹⁶ Pravidlá kontaktu so zamestnancom počas práceneschopnosti (s kým a ako) sa v jednotlivých členských štátoch líšia.

- ❖ Intervencie, napríklad aktívna podpora zo strany nadriadeného, kontakt s pracoviskom a včasný postupný návrat do práce, môžu byť dôležité aj pri podpore návratu do práce.¹⁷

Zamestnávateľi by mali **skontrolovať, ktoré služby sú k dispozícii** na ich vlastnú podporu ako aj na podporu jednotlivých pracovníkov. Ich škála môže zahŕňať poradenstvo, multidisciplinárne služby prispôbované na mieru, až po granty na úpravy pracoviska.

Inkluzívne pracoviská pre rôznorodú pracovnú silu: Zvýšenie inkluzívnosti pracoviska pre všetkých pracovníkov, zohľadnenie rozmanitosti a zabezpečenie flexibility a prispôbitel'nosti, napríklad pri nákupe vybavenia, plánovaní úloh, pracovných priestorov a pracovného času, znižuje potreby úprav pre jednotlivcov a napomáha pri dodržiavaní právnych predpisov v oblasti rovnosti. Inkluzívnosť na pracovisku by mala byť viditeľná vo všetkých stratégiách a činnostiach.

Príklady konkrétnych úprav

V správe sú uvedené príklady úprav v prípade špecifických problémov v oblasti duševného zdravia a stručné príklady prípadov.

Príklad prípadu

U ženy s bipolárnou poruchou existuje riziko, že raz alebo dvakrát ročne ochorie z dôvodu relapsu, a niekedy zabúda užívať lieky. Inak choroba neovplyvňuje jej prácu. Otvorenosť a komunikácia s nadriadeným boli pre jej zotrvanie v práci kľúčové – jej nadriadený chápe jej chorobu a váži si jej prácu. Je to dôležité pre jej sebaúctu. Keďže krátke dni v zime môžu vyvolať depresiu, spolu so svojím nadriadeným vždy vypracujú plán, ako postupovať, ak dôjde v novembri, keď je riziko najväčšie, k recidíve. Nemá vždy relaps, ale plán, ktorý si v septembri vopred naplánovala, je pre každý prípad pripravený.

Záverom

Kvalitná práca podporuje duševné zdravie a väčšina ľudí, ktorí majú problém s duševným zdravím, chce pracovať. Je naliehavo potrebné riešiť stigmatizáciu v súvislosti s prácou s duševným zdravotným problémom. Diagnózy tiež priťahujú rôzne stupne stigmatizácie, preto ľudia často uprednostňujú, aby zostali dôverní. Vďaka správnej podpore a úpravám by omnoho viac pracovníkov, ktorí majú problémy s duševným zdravím, mohlo zotrvať v práci. Proces návratu do práce je rovnaký ako v prípade fyzického ochorenia. Existuje mnoho rôznych úprav, ktoré môžu byť užitočné, mnohé sú jednoduché a nenákladné a môžu si ich dovoliť aj malé podniky. Čím viac je však pracovisko inkluzívne a zohľadňuje rozmanitosť, tým menej je potrebné zabezpečiť individuálne úpravy a riešiť stigmatizáciu spojenú so žiadosťou o ne. Zameranie na predchádzanie rizikám pri zdroji, začlenenie prispôbitel'nosti a podpora pohody sú tiež súčasťou zabezpečenia inkluzívneho pracoviska. Existencia konkrétnych stratégií pre všetkých pracovníkov a pružných pracovných podmienok, napríklad prispôbitel'ného pracovného času a telepráce, môže podporiť zotrvanie v práci v prípade problému s duševným zdravím alebo iných zdravotných ťažkostí.

¹⁷ OSHwiki, *Return to Work after sick leave due to mental health problems*, 2020. K dispozícii na adrese: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems>

Cieľom **Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)** je prispieť k tomu, aby sa Európa stala bezpečnejším, zdravším a produktívnejším miestom na prácu. Agentúra skúma, vytvára a šíri spoľahlivé, vyvážené a nestranné informácie o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a organizuje celoeurópske kampane na zvyšovanie informovanosti. Európska únia ju zriadila v roku 1994 a sídli v Bilbau (Španielsko). Agentúra umožňuje spoluprácu zástupcov Európskej komisie, vlád členských štátov, organizácií zamestnávateľov a pracovníkov, ako aj popredných odborníkov vo všetkých členských štátoch v EÚ a mimo nej.

**Európska agentúra pre bezpečnosť
a ochranu zdravia pri práci**

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Španielsko

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>