

PSICHIKOS SUTRIKIMŲ TURINTYS - DARBUOTOJAI SKAITMENIZUOTAME DARBO PASAULYJE. IŠŠŪKIAI, GALIMYBĖS IR POREIKIAI

Psichikos sveikata apima mūsų emocinę, psichologinę ir socialinę gerovę. Žmonės, turintys diagnozuotų ir nediagnozuotų psichikos sutrikimų, skirtingai susidoroja su darbo ir santykių poreikiais, pavyzdžiui, tais atvejais, kai taikomi nauji darbo būdai, naujos technologijos ir didėja darbo skaitmenizacija. Tai pažeidžiamoms grupėms, pavyzdžiui, darbuotojams turintiems psichikos sutrikimų, gali kelti ne tik riziką, bet ir suteikti galimybių, jei atsižvelgiama į individualius darbuotojo poreikius. Straipsnyje aptariami asmenims, turintiems psichikos sutrikimų, darbo vietose galintys kilti pagrindiniai iššūkiai, ypač atsižvelgiant į nuolat kintančias darbo realijas, ir pateikiama esamos paramos priemonių pavyzdžių. Straipsnio tikslas – paskatinti tolesnes diskusijas dėl psichikos sutrikimų turinčių darbuotojų poreikių ir galimybių šiuolaikinėse darbo vietose.

1. Psichikos sutrikimai ir skaitmenizacija darbe. Keletas apibrėžčių

Šiame straipsnyje siekiama atkreipti dėmesį į tai, kaip psichikos sutrikimų turintys darbuotojai priima darbo vietoje vykstančius pokyčius, į juos reaguoja ir sąveikauja, pavyzdžiui, darbo vietoje diegiant naujas technologijas ir vykstant skaitmenizacijai. Ši sudėtinga ir nepakankamai ištirta sritis turi daugialypį poveikį. Psichikos sutrikimų turintys žmonės skirtingai susidoroja su darbo ir santykių reikalavimais. Dėl šių skirtumų jie gali patirti specifinių sunkumų, bet taip pat paskatinti pažvelgti naujomis akimis ir taikyti naujus metodus. Šiame straipsnyje norėtume pabrėžti, kad darbuotojams, turintiems psichikos sutrikimų, sąveikaujantiems su skaitmenizacija, reikia taikyti specialiai pritaikytus metodus, kuriuose atsižvelgiama ne tik į darbuotojų pažeidžiamumą, bet ir į jų privalumus bei gebėjimus.

Prieš tęsdami, turime paaiškinti, kaip suprantame sąvokas „psichikos sutrikimas“ ir „skaitmenizacija“. Pastraipose toliau pateikiama keletas apibrėžčių.

1.1 Apibrėžtys. Psichikos sutrikimai

Kalbėdami apie „problemas“, susijusias su psichikos sveikatos būkle, galime turėti omenyje psichikos sutrikimus (pvz., psichikos ligas) arba „lengvus“ sutrikimus, kaip antai, psichologinį ir emocinį neprisitaikymą arba psichologinį stresą ir (arba) nerimą, tiek susijusius, tiek nesusijusius su darbu. Šiame straipsnyje daugiausia dėmesio skiriama psichikos sutrikimams, **kurie visada (pagal savo apibrėžtį) sukelia sunkumus ar sutrikimus svarbiose veiklos srityse** ir kurie **savaime nėra susiję su darbu**, tačiau, žinoma, gali būti iš dalies paveikti darbo.

Remiantis Amerikos psichiatrijos asociacijos (2013 m.) „Psichikos sutrikimų diagnostikos ir statistikos vadovu“ (angl. *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*), 5-as leidimas (DSV-5), psichikos sutrikimas (arba psichikos liga ar psichiatrinis sutrikimas) yra sindromas, kuris stipriai veikia asmens mąstymą, jausmus, nuotaiką ir elgesį. Psichikos sutrikimai gali būti laikini, pavyzdžiui, potrauminio streso sutrikimai, arba ilgalaikiai, kaip antai, asmenybės sutrikimai ir šizofrenija. Nors žmonės, turintys psichikos sutrikimų, kai kuriose srityse gali tinkamai funkcionuoti ir rodyti puikius gebėjimus, sužinoję apie psichikos sutrikimą, paprastai teigia patiriantys socialinės (arba profesinės) veiklos srityse ir kasdieniame gyvenime didelį stresą ar sunkumus. 1 lentelėje išvardyti pagrindiniai ir dažniausiai pasitaikantys suaugusiųjų psichikos sutrikimai pagal DSV-5 klasifikaciją.

1 lentelė. Pagrindiniai suaugusiųjų psichikos sutrikimai pagal DSV-5 klasifikaciją

Klasifikacijos skirsniai	Pagrindiniai ir (arba) dažniausi sutrikimai	Pagrindiniai požymiai
Nervų sistemos raidos sutrikimai	Autizmo spektro sutrikimas Dėmesio stokos ir hiperaktyvumo sutrikimas (ADHD)	Atskiriems žmonėms gali pasireikšti labai skirtingi sutrikimai, prasidedantys raidos laikotarpiu (bet poveikis galimas ir suaugus), sutrikdantys raidą, dėl ko sutrinka veikla asmeniniame, socialiniame, mokyklos ar darbiname gyvenime.
Šizofrenijos spektro ir kiti psichoziniai sutrikimai	Šizotipinis asmenybės sutrikimas Kliedesinis sutrikimas Trumpalaikis psichozinis sutrikimas Šizofreniforminis sutrikimas Šizofrenija Šizoafektinis sutrikimas	Asmenys suvokia tikrovę neįprastai. Šie sutrikimai gali pasireikšti tam tikru haliucinacijų, kliesių, padriko mąstymo (ir kalbos), padrikos ar neįprastos motorinės elgsenos ir neigiamų simptomų deriniu (pvz., sumažėjusi emocijų raiška, sumažėjęs gebėjimas patirti malonumą arba sumažėjęs gebėjimas pradėti ir tęsti savarankišką kryptingą veiklą). Jie trikdo kasdienę veiklą ir gali sukelti negalią; daugeliu jų sergama visą gyvenimą.
Bipoliniai ir susiję sutrikimai	I tipo bipolinis sutrikimas II tipo bipolinis sutrikimas Ciklotimiškas sutrikimas	Asmuo patiria ryškius nuotaikos svyravimus, įskaitant emocinius pakilimus (manija arba hipomanija) ir nuosmukius (depresija). Manijos ir (arba) hipomanijos epizodas (-ai) – tai neįprastai ir nuolat pakilios, komunikabilios ar dirglios nuotaikos ir neįprastai ir nuolat padidėjusio į tikslą orientuoto aktyvumo ar energijos laikotarpis, kuriam būdingos grandiozinės idėjos, sumažėjęs miego poreikis, didesnis nei įprastai kalbumas ar išsiblaškymas.
Depresija	Disrupcinis nuotaikos reguliacijos sutrikimas Didžioji depresija, vienkartiniai ir pasikartojantys epizodai Ilgalaikė depresija (distimija)	Asmenys nuolat jaučia liūdesį, praranda susidomėjimą, sutrinka mąstymas ir elgesys. Jiems gali pasireikšti įvairių emocijų (pvz., dirglumo ar emocijų protrūkių), fizinių ar kognityvinių (pvz., mąstymo, susikaupimo, sprendimų priėmimo) problemų. Žmonės gali jausti gyvenimo beprasmiškumo jausmą.
Nerimo sutrikimai	Specifinė fobija Socialinio nerimo sutrikimas (socialinė fobija) Patologinė panika Panikos priepuolis (patikslinta) agorafobija Generalizuotas nerimo sutrikimas	Asmenims, turintiems skirtingų nerimo sutrikimų, būdinga pernelyg didelė baimė, nerimas ir susiję elgesio sutrikimai. Jei baimė yra emocinis atsakas į realią ar tariamą neišvengiamą grėsmę, nerimas yra būsimų grėsmių nujautimas. Nerimas ir baimė trikdo kasdienę veiklą, juos sunku kontroliuoti ir jie yra neproporcingi realiam pavojui. Nerimo sutrikimai vienas nuo kito skiriasi tuo, koks dalykas ar situacija sukelia baimę, nerimą ar vengimą, ir susijusia kognityvine ideacija. Nerimo sutrikimai paprastai siejami su fiziniais sveikatos nusiskundimais.
Obsesiniai kompulsiniai ir susiję sutrikimai	Obsesinis kompulsinis sutrikimas Dismorfofobija	Asmeniui pasireiškia pasikartojančios ir įkyrios mintys, impulsai ar vaizdiniai (obsesijos), kuriuos jie suvokia kaip nepageidaujamus ir netinkamus (egodistoniškus). Tai lemia pasikartojantį elgesį (pvz., perdėtą rankų plovimą, tikrinimą, ar daiktai savo vietoje) arba psichinius veiksmus (pvz., meldžiamasi, skaičiuojama, tyliai kartojami žodžiai) (kompulsijos). Šios obsesijos ir kompulsijos trukdo kasdieniai veiklai, sukelia didelį nerimą ar distresą.
Su trauma ir stresoriais susiję sutrikimai	Potrauminis streso sutrikimas Ūminis streso sutrikimas Prisitaikymo sutrikimai	Asmenims gali pasireikšti įkyrūs prisiminimai, vengimas, neigiami mąstymo ir nuotaikos pokyčiai, fizinių ir emocijų reakcijų pokyčiai. Šiuos sutrikimus sukelia ar pagreitina tam tikri įvykiai ar aplinkybės, kurie užvaldo žmogų ir dėl jų dažnai kyla sunkaus susižalojimo, neatsargumo ar mirties grėsmė.
Maitinimosi ir valgymo sutrikimai	Valgymo vengimo / ribojimo sutrikimas Nervinė anoreksija Nervinė bulimija Besotystė	Asmenims būdinga nuolatinė, susijusi su valgymu elgsena, turinti neigiamą poveikį jų sveikatai, emocijoms ir gebėjimui funkcionuoti svarbiose gyvenimo srityse. Žmonės gali pernelyg daug dėmesio skirti savo svoriui, kūno formai ir maistui, pavojingai elgtis mitybos srityje.
Su chemine medžiaga susiję ir priklausomybės sutrikimai		Šie sutrikimai paveikia žmogaus smegenis ir elgesį, žmogus nesugeba kontroliuoti teisėtų ar neteisėtų narkotikų ar vaistų vartojimo.

Klasifikacijos skirsniai	Pagrindiniai ir (arba) dažniausi sutrikimai	Pagrindiniai požymiai
Asmenybės sutrikimai		Asmenims būdingi nelankstūs ir nesveiki mąstymo, veikimo ir elgesio šablonai, kurie sukelia didelių problemų santykiuose, socialinėje veikloje, darbe ir mokykloje. Asmenys gali nesuvokti, kad turi asmenybės sutrikimą, nes jų mąstymas ir elgesys jiems atrodo įprastas.
A grupė	Paranoidinis asmenybės sutrikimas	A grupei priklauso asmenys, kuriems būdingas keistas, ekscentriškas mąstymas ar elgesys, kai asmeniui sunku palaikyti socialinius ryšius ir jis jaučiasi socialiai atsiribojęs.
B grupė	Šizoidinis asmenybės sutrikimas Šizotipinis asmenybės sutrikimas Antisocialus asmenybės sutrikimas Ribinis asmenybės sutrikimas Histrioninis asmenybės sutrikimas Narcisistinis asmenybės sutrikimas Vengiantis asmenybės sutrikimas Priklausomas asmenybės sutrikimas Obsesinis kompulsinis asmenybės sutrikimas	B grupei priskiriamiems asmenims būdingas dramatiškas, perdėtai emocingas ar nenusipėjamas mąstymas ar elgesys.
C grupė		C grupei priklauso asmenys, kuriems būdingas nerimastingas, baimę keliantis mąstymas ar elgesys.

Tikėtinos ar kultūriškai tikėtinos reakcijos į įprastus stresorius, pavyzdžiui, liūdesys ar užsisklendimas mirus artimam žmogui, arba nerimas ir kančia pasikeitus profesiniam statusui (pvz., netekus darbo, pakeitus darbo vietą, paaukštinus pareigose), nepriskiriami prie psichikos sutrikimų. Taip pat psichikos sutrikimais nelaikoma psichologinė emocinė nedarna, kurią asmuo gali patirti per savo gyvenimą, pavyzdžiui, egzistencinė krizė arba psichologinė nedarna įvykus stresą sukėlusiam įvykiui ar po stresą sukėlusios būklės.

1.2 Apibrėžtys. Naujos technologijos ir skaitmenizacija darbe

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: Per pastaruosius dešimtmečius naujos technologijos ir skaitmenizuoti darbo procesai paveikė daugelį gamybos sektorių ir darbo jėgą. Tapo praktiškai neįmanoma dirbti nesusiduriant su „besikeičiančiu darbo pasauliu“ ir jo keliamais iššūkiais.

Per pastaruosius 30 metų matėme plataus masto technologinę ir skaitmeninę plėtrą, kuri paveikė beveik kiekvieną sektorių ir gerokai pakeitė darbo pasaulį. Technologijos tapo neatsiejama įmonių veiklos dalimi – jos ne tik padeda didinti pelningumą, konkurencingumą globalizuotame pasaulyje, bet ir stiprinti saugą ir sveikatą.

EU-OSHA savo paskelbtoje mokslinių tyrimų programoje „*Skaitmeninimas ir darbuotojų sauga bei sveikata*“ (2019 m.) pateikia skaitmeninių technologijų, kurios galėtų sparčiau nei bet kada kelti grėsmę darbuotojų saugai ir sveikatai bei jų valdymui artimiausioje ateityje, sąrašą.

Naujos skaitmeninės technologijos	Taikymo pavyzdžiai
Dirbtinis intelektas (DI)	Dirbtiniu intelektu patobulinti kobotai, sprendimus priimti padedančios priemonės
Pažangioji robotika	Egzoskeletai raumenų apkrovai sumažinti
Didieji duomenys	Stebėsena ir prognozuojamoji analizė
Internetinės platformos	Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimas
Daiktų internetas	Pramonės automatizavimas
Dėvimieji mobilieji prietaisai ir prijungiamumas	Saugios ir sveikos darbo aplinkos stebėsena ir budrumas

Tačiau skaitmeninis pasaulis – tai ne tik taikomi pažangūs darbo modeliai ar pažangiosios technologijos. Iš tiesų skaitmenizacija tapo beveik kiekvieno sektoriaus procesų dalimi. Pradedant kiekvienoje darbo vietoje naudojamais kompiuteriais, baigiant modernesnėmis programomis tikslojoje pramonėje ir net tiksliajame ūkininkavime ir žemės ūkyje – sektoriuose, kurie paprastai laikomi labiau tradiciniais ir mažiau skaitmenizuotais.

- EU-OSHA „DSS pulso“ apklausoje (EU-OSHA, 2022 m.) pateikiama įžvalgų apie darbuotojų saugą ir gerovę darbovietėse pasibaigus pandemijai ir susijusias priemones darbo vietoje, atsižvelgiant į vis dažniau darbo vietoje naudojamas skaitmenines technologijas. Šios apklausos duomenimis, darbo vietoje dažniausiai naudojami šie skaitmeniniai prietaisai ir technologijos: knyginiai kompiuteriai, planšetiniai kompiuteriai, išmanieji telefonai ar kiti nešiojamieji prietaisai (73 proc. visoje ES), staliniai kompiuteriai (60 proc.) ir plačiajuosčio ryšio prieigos prie interneto technologijos (55 proc.), dėvimieji prietaisai (11 proc.), mašinos ar robotai, kuriuose naudojamas dirbtinis intelektas (5 proc.) ir su darbuotoju sąveikaujantys robotai (3 proc.).
- Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, nenuostabu. Tolesni rezultatai suteikia daugiau įžvalgų: nemaža dalis respondentų visoje ES teigia, kad jų organizacija naudoja skaitmeninius prietaisus **automatiniam** užduočių, darbo laiko ar pamainų **paskirstymui** (30 proc.). Kiek mažiau (27 proc.) nurodo, jog skaitmeniniai prietaisai naudojami tam, kad **jų veiklos rezultatus įvertintų trečiosios šalys** (pvz., klientai, kolegos, pacientai ir pan.), 25 proc. teigia, kad jie naudojami jų darbui ir elgesiui prižiūrėti ar stebėti.
- Be to, daugiau nei pusė (52 proc.) respondentų visoje ES praneša, kad pasitelkiant skaitmenines technologijas jų darbo vietoje **nustatomas jų darbo greitis ar tempas**. 33 proc. teigia, kad naudojant šias technologijas jų darbo krūvis didėja, o 44 proc. nurodo, kad dėl to jie dirba pavieniui.
- Galiausiai, beveik ketvirtadalis respondentų sako, kad naudojant skaitmenines **technologijas mažėja jų savarankiškumas** darbe (19 proc.).

Be to, apklausos duomenimis, respondentai, dirbantys nuotoliniu būdu iš namų, teigia, kad išaugo darbo vienuose mastas (kuris gali būti vertinamas neigiamai ar teigiamai, priklausomai nuo individualių poreikių ir darbo pobūdžio), be to, palyginti su visais darbuotojais, jie rečiau nurodo savarankiškumo ar įtakos trūkumą.

Kaip matyti iš rezultatų, šiais laikais nebeįmanoma būti darbo jėgos dalimi nesinaudojant kokia nors technologija ir nepatiriant to pasekmių. Be to, numatoma, kad darbo jėga taps vis įvairesnė ir labiau išsibarsčiusi, didės pajamų ir darbo vietų nestabilumo tikimybė, keisis darbo sąlygos, be to, kad darbuotojas išliktų pajėgus įsidarbinti, turės įgyti naujų įgūdžių (Charles ir kt., 2022 m.). Remiantis Europos Komisijos Skaitmeninės ekonomikos ir visuomenės indeksu (2022 m.), pagal kurį stebimi valstybių narių skaitmeninės veiklos rezultatai skaitmeninio konkurencingumo srityje, ES pirmaujančias pozicijas užima Skandinavijos šalys ir Nyderlandai. Didesnės pastangos skaitmenizacijos srityje buvo įdėtos per COVID-19 pandemiją. Vis dėlto, rezultatai rodo, kad daugeliui valstybių narių vis dar sunku pašalinti šias spragas: tik 54 proc. darbingo amžiaus ES piliečių turi bent bazinius skaitmeninius įgūdžius ir tik 55 proc. mažųjų ir vidutinių įmonių užtikrina bent bazinį skaitmeninių technologijų diegimo lygį.

Tikimasi, kad visi darbuotojai, įskaitant darbuotojus, turinčius psichikos sutrikimų, įsilies į šį kintantį darbo pasaulį ir jame prisitaikys.

2. Darbas turint psichikos sutrikimą

2.1 Reiškinio mastas ES

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: Apskaičiuoti psichikos sutrikimų turinčių ES darbuotojų skaičių sudėtinga dėl to, kad pranešama ne apie visus psichikos sutrikimų atvejus – dėl stigmatizavimo, pasitikėjimo ir privatumo priežasčių, taip pat dėl nepakankamo kai kurių psichikos sutrikimų diagnozavimo.

Sunku apskaičiuoti tikslų psichikos sutrikimų turinčių asmenų skaičių, kaip ir psichikos sutrikimų turinčių darbuotojų skaičių, nes yra daug iškraipiančių veiksnių. Visų pirma psichikos sutrikimų turintys darbuotojai neprivalo atskleisti savo būklės dėl privatumo priežasčių. Be to, plačiojoje visuomenėje vis dar esant gajam psichikos sutrikimų stigmatizavimui, žmonėms gali būti sunku atskleisti tiesą apie savo sveikatos būklę. Požiūris į žmones, turinčius psichikos sutrikimų darbovietėse pagerėjo, tačiau, regis, ir toliau linkstama apie psichikos sutrikimus nutylėti. Tai, kad darbo aplinkoje trūksta sąmoningumo, turi pasekmių, nes darbuotojai yra labiau linkę darbe neįtraukti kitų arba nutylėti psichikos sveikatos problemas, nes nenori oficialiai įvardyti problemos ir baiminasi neigiamų pasekmių. 2017 m. ataskaitoje „Psichikos sveikata darbe (TDO, 2017 m.)“ pabrėžiama, kad mažiau nei 25 proc. vadovų dalyvavo psichikos sveikatos srities mokymuose. Pasaulio sveikatos organizacijos teigimu vadovams teikiami mokymai psichikos sveikatos srityje gali padėti atsakingiems asmenims darbe atpažinti psichikos sveikatos sutrikimus ir imtis veiksmų, taip pat padėti geriau suprasti, kaip darbe atsirandantys stresoriai ir rizikos veiksniai veikia psichikos sveikatą (Pasaulio sveikatos organizacija, 2022 m.).

Atsižvelgiant į šias aplinkybes, sunku įvertinti psichikos sutrikimų paplitimą tarp darbuotojų. Tikėtina, kad turimi duomenys neatspindi viso šios problemos masto.

Nepaisant to, darbuotojų, turinčių psichikos sutrikimų, dalis buvo apskaičiuota naudojant skirtingus duomenų rinkinius. Pavyzdžiui, remiantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) duomenimis (ES 27 + Jungtinė Karalystė), 2021 m. tam tikru momentu nuo psichikos sutrikimų kentėjo apie 20 proc. darbingo amžiaus gyventojų („The European House – Ambrosetti“, 2021 m.), kito 2018 m. Europos tyrimo duomenimis, šis skaičius siekė net 27 proc., t. y. apie 80 mln. žmonių (EBPO / Europos Sąjunga, 2018 m.).

Kaip nurodyta 2021 m. EBPO / Europos Sąjungos ataskaitoje „Headway 2023 – Mental Health Index“ 2018 m.:

„Gera psichikos sveikata yra gyvybiškai svarbi, kad žmonės galėtų gyventi sveikai ir produktyviai. Psichikos sveikatos sutrikimai iš tiesų daro didelę įtaką kasdieniam žmonių gyvenimui, įskaitant jų darbingumui, ir riboja jų galimybes dalyvauti darbo rinkoje.“

Dėl to gali susidaryti užburtas ratas – kuo ilgiau žmonės nedirba, tuo žalingesnės pasekmės. Nuo 2020 m. šias pasekmes gali dar labiau pagilinti neigiamas COVID-19 krizės poveikis psichikos gerovei – ypač tarp jaunimo ir prastesnės socialinės ir ekonominės padėties asmenų. „

Europos lygmeniu vis dažniau pripažįstama, kad darbuotojų psichikos sveikata ir gerovė yra svarbūs klausimai suinteresuotiesiems subjektams darbo vietoje:

- darbdavių atveju tai gali būti susiję su absenteizmu, prezenteizmu, mažesniu našumu, sumažėjusia darbo jėgos motyvacija ir prasta organizacijos reputacija, taip pat su tuo, kaip valdyti psichikos sveikatą ir gerovę: kaip sumažinti riziką, skatinti psichikos sveikatą ir gerovę, valdyti grįžimą į darbą ir psichikos sveikatos sutrikimų turinčių asmenų įdarbinimo procedūras;
- darbuotojams gali būti aktualūs darbo užmokesčio ir socialiniai aspektai, taip pat stigmatizavimo, reabilitacijos ir grįžimo į darbą klausimai. Kaip rašoma ataskaitoje, „psichikos sveikatos sutrikimai gali pastūmėti asmenis į prastos kokybės darbo vietas. Psichikos sveikatos problemų turintys žmonės paprastai gauna mažesnį valandinį darbo užmokestį, dirba mažiau garantijų teikiantį darbą, yra mažiau patenkinti savo darbu, dažniau nurodo jaučiantys įtampą, už savo darbą sulaukia mažiau pagarbos ar pripažinimo“.

Be to, ES duomenų analizė rodo, kad iki trečdaliai asmenų, kuriems nustatytas psichikos sveikatos sutrikimas, tuo pat metu turi vieną arba daugiau kitų psichikos sveikatos sutrikimų, todėl padidėjusi psichikos sutrikimų našta nebūtinai rodo padidėjusių tokių sutrikimų turinčių asmenų skaičių („Wittchen & Jacobi“, 2005 m.).

Tuo pat metu daugiau nei 44 proc. 15–64 m. amžiaus dirbančių žmonių nurodė darbe susiduriantys su rizikos veiksniais, kenkiančiais jų psichikos gerovei (Eurostatas, 2021 m.). Šie rizikos veiksniai gali turėti įtakos tam, kaip psichologiškai darbuotojas reaguoja į darbą ir darbo vietą, ir gali paaštrinti gretutinius psichikos sutrikimus. Dažniausiai minimas rizikos veiksnys buvo laiko stoka arba darbo krūvis, po to – bendravimas su visuomene ir neužtikrintumas dėl darbo.

Kitose analizėse buvo nagrinėjami psichikos sutrikimai ir su jais susiję tokie reiškiniai kaip, prezenteizmas ir absenteizmas arba nedarbingumas dėl ligos.

Prezenteizmas – tai buvimas darbe nepaisant blogos savijautos, kai dėl psichikos (ar fizinės) sveikatos sutrikimų darbuotojo darbingumas yra sumažėjęs arba jis jaučia, kad padarė mažiau, nei norėjo. Šis reiškinys du ar tris kartus dažnesnis tarp darbuotojų, turinčių psichikos sveikatos sutrikimų. Kitu atveju yra absenteizmas ir nedarbingumas dėl ligos. Duomenys rodo, kad 20–40 proc. visų darbuotojų, turinčių vidutinio sunkumo arba sunkių psichikos sutrikimų, pastarąsias keturias savaites nebuvo darbe, o jų nedarbingumo dėl ligos trukmė pailgėjo, palyginti su darbuotojais, neturinčiais psichikos sutrikimų (EBPO / Europos Sąjunga, 2012 m.).

Kitos analizės parodė, kad per pastaruosius kelis dešimtmečius padaugėjo nedarbingumo dėl ligos ar ankstyvo išėjimo į pensiją dėl psichikos sveikatos sutrikimų atvejų (EBPO / Europos Sąjunga, 2018 m.).

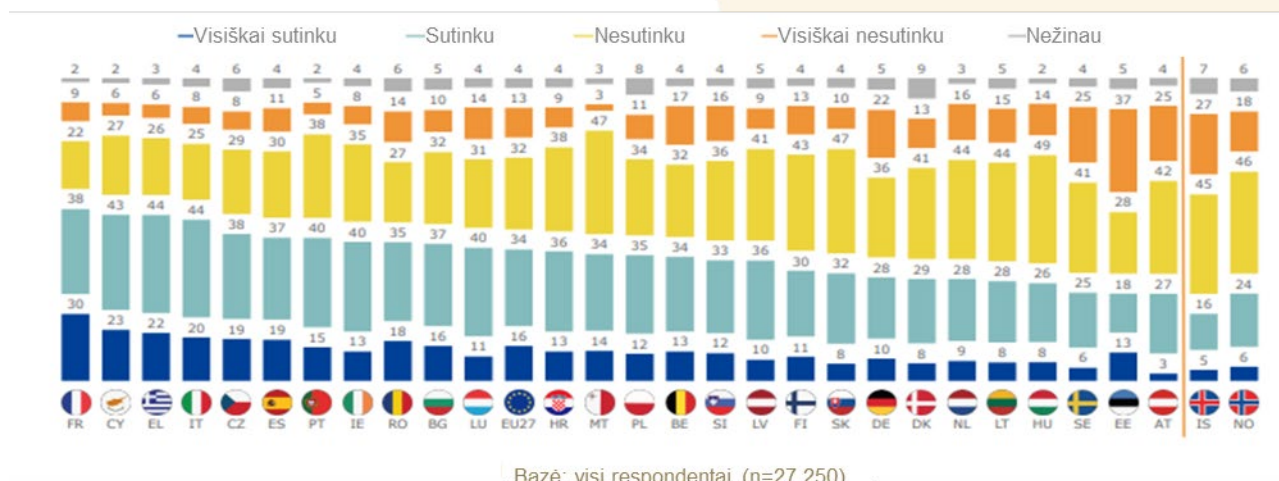
2.2 Psichikos sutrikimo atskleidimas darbe

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: Atskleisti turimą psichikos sutrikimą darbe darbuotojai dažniausiai nėra linkę dėl stigmos. Darbdaviai turėtų skatinti darbo kultūros pokyčius, kai, taikant specialiai pritaikytus ir į privalumus orientuotus metodus, palengvinančius (savanorišką) informacijos atskleidimą, užtikrinamas konfidencialumas ir (arba) pasitikėjimas.

Darbuotojams, turintiems psichikos sutrikimų, visada kyla dilema: atskleisti informaciją apie savo sveikatos būklę ar jos neatskleisti. Remiantis EU-OSHA „DSS pulso“ apklausos (EU-OSHA, 2022 m.) duomenimis, respondentų visoje ES nuomonės skiriasi dėl to, ar psichikos sveikatos sutrikimo atskleidimas neigiamai paveiks jų karjerą. Kai kuriose valstybėse narėse dauguma respondentų sutinka, kad psichikos sveikatos sutrikimo atskleidimas turės neigiamą poveikį jų karjerai. Tai yra, pavyzdžiui, Italijoje (63 proc.), Kipre (66 proc.), Graikijoje (66 proc.) ir Prancūzijoje (68 proc.).

1 paveikslas. Psichikos sveikatos sutrikimo atskleidimas neigiamai paveiks mano karjerą (proc. pagal šalį)

E2_1 Jei atskleisčiau, kad turiu psichikos sveikatos sutrikimą, tai neigiamai paveiktų mano karjerą (proc. pagal šalį)



Bazė: visi respondentai (n=27 250)

Pagrindinė priežastis atskleisti informaciją – paprašyti, kad būtų paskirtas kitas arba pritaikytas esamas darbas, kad darbuotojas galėtų geriau atlikti savo darbą. Pakeitus darbą, darbo vietą ar tai, kaip jis atliekamas, kvalifikuotam darbuotojui, turinčiam psichikos sutrikimų, gali būti sudarytos tinkamos galimybės išlikti darbingam. Pasakyti darbe apie psichikos sutrikimą taip pat gali paskatinti noras tapti sektinu pavyzdžiu ir paskatinti kitus į tai jautriau žiūrėti, noras nebejausti psichikos sutrikimo „slėpimo“ keliamo streso, taip pat padėti darbdaviams suprasti simptomus, krizes, gulėjimą ligoninėje ar absenteizmo priežastis. Priežastys neatskleisti informacijos gali būti susijusios su gėda ir stigma, siejama su psichikos sutrikimais, baime prarasti galimybę įsidarbinti ar būti paaugštinam pareigose, privatumo apsauga, neigiamos darbdavių ar bendradarbių reakcijos baime arba baime, kad bus taikomi kitokie (ir žemesni) vertinimo standartai. Kalbėdami apie stigmą turime omenyje sudėtingą reiškinį, kurį sudaro trys matmenys: žinios (nežinojimas ar klaidinga informacija), požiūris (išankstinės nuostatos) ir elgesys (diskriminacija) (Thornicroft ir kt., 2007 m.). 1 paveiksle pateikiama

keletas labiausiai paplitusių stigmų, susijusių su psichikos sutrikimų turinčiais darbuotojais (Brohan ir kt., 2010 m.; Krupa, 2009 m.).

2 paveikslas. Labiausiai paplitusios stigmos, susijusios su psichikos sutrikimų turinčiais darbuotojais:



Dar vienas aspektas, į kurį verta atsižvelgti, yra tai, kad darbe atskleidus informaciją apie psichikos sutrikimą (arba jos neatskleidus), sukurta darbo atmosfera gali skirtis priklausomai nuo to, kas žino apie psichikos sutrikimą. Pavyzdžiui, gali būti diagnozuotas psichikos sutrikimas, apie kurį žino ir darbdavys, ir asmuo, arba psichikos sutrikimas, kurio darbuotojas nenori atskleisti, arba psichikos sutrikimas, kuris akivaizdžiai pastebimas darbdaviui ar kolegoms, pavyzdžiui, asmenybės sutrikimas, tačiau asmeniui jis yra egosintoninis¹. Pavyzdžiui, žmonės, turintys asmenybės sutrikimų, dažnai nemoka savikritiškai vertinti savo elgesio, jausmų ar mąstymo. Jie gali nepastebėti, kad kažkas „negerai“, ir dažnai mano, kad problema slypi kituose (dėl jų kalti kolegos, draugai, darbdaviai ir pan.).

Ellison ir kolegės (2003 m.) teigė, kad psichikos sutrikimai dažniau atskleidžiami per krizes, kai asmuo negali nuslėpti savo ligos, arba tada, kai žmogus jaučiasi vertinamas ir saugus darbo vietoje. Šia prasme profesinės sveikatos specialistai gali atlikti labai svarbų vaidmenį padėdami darbuotojams atskleisti savo psichikos sutrikimą ir sutardami dėl pagrįstų prašymų atsižvelgiant į asmeninius pageidavimus, teisinius reikalavimus ir organizacinius aspektus.

¹ **Egosintoninis elgesys** – tai elgesys, atitinkantis jūsų asmenines vertybes ir savivaizdą. Pavyzdžiui, jei esate atsidavęs sportininkas, jums atrodo pageidautina treniruotis kasdien; taip pat yra ir tam tikrų valgymo sutrikimų, pavyzdžiui, nervinės anoreksijos, atveju, kai susiduriama su problema, kad pacientai mano, jog jų valgymo įpročiai yra visiškai normalūs, t. y. egosintoniniai. **Egodistoninis** reiškia priešingą sąvoką, pavyzdžiui, vogti pinigus, kad galėtumėte nusipirkti narkotikų, meluoti gydytojui, kad jis išrašytų nuskausminamųjų, ir daryti tai, kas paprasčiausiai neatitinka jūsų vertybių ir įsitikinimų. (Informacija gauta internete <https://therehab.com/learning/ego-syntonic-and-ego-dyntonic> ir „Vikipedijoje“, 2023 m. spalio 30 d.)

2.3 COVID-19 pandemijos poveikis

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: COVID-19 pandemija turėjo reikšmingą poveikį darbui, visų pirma skaitmeninio nuotolinio darbo plitimui, ir psichikos sutrikimų pagausėjimui.

Ivykus COVID-19 protrūkiui, darbas namuose tapo nauju būdu dirbti milijonams darbuotojų ES ir visame pasaulyje. Dėl pandemijos daugeliui darbuotojų ir darbdavių teko gana greitai pereiti prie nuotolinio darbo – dažnai tam visiškai nepasirengus.

EUROFOUND išankstiniais įverčiais (Ahrendt ir kt., 2020 m.), dėl pandemijos iš namų dirbo (bent iš dalies) maždaug 50 proc. europiečių, palyginti su 12 proc. asmenų iki susidarant ekstremaliajai padėčiai. EU-OSHA „DSS pulso“ apklausa rodo, kad 2022 m. 17 proc. dirbančių respondentų ir toliau dirbo namuose. Įdomu pastebėti, kad darbas namuose nėra naujas reiškinys ir daugelyje Europos šalių buvo reguliariai dirbama iš namų dar iki pandemijos. Vis dėlto, darbas iš namų tapo labiau įprastas ir šalyse, kuriose jis mažiau paplitęs, iš dalies dėl skaitmenizacijos, naujų technologijų ir poreikių pandemijos metu.

Kalbant apie psichikos sutrikimus, neseniai paskelbtame leidinyje (Santomauro ir kt., 2021 m.) buvo kiekybiškai įvertintas COVID-19 pandemijos poveikis didžiosios depresijos ir nerimo sutrikimų paplitimui ir naštai pasaulyje 2020 m., įskaitant tyrimus Vakarų Europoje (n=22) ir dideles pajamas gaunančių Šiaurės Amerikos šalių (n=14), Australazijos (n=5), dideles pajamas gaunančių Azijos ir Ramiojo vandenyno šalių (n=5), Rytų Azijos (n=2) ir Vidurio Europos (n=1) tyrimus. Atlikus tyrimą nustatyta, kad sumažėjęs žmonių judumas ir kasdien skelbiami SARS-CoV-2 infekcijos rodikliai buvo labai susiję su didesniu didžiosios depresijos ir nerimo sutrikimų paplitimu. Visų pirma, po pakoregavimo dėl COVID-19 pandemijos apskaičiuotas didžiosios depresijos paplitimas pakito nuo 193 mln. iki 246 mln. žmonių (naujų atvejų skaičius padidėjo 27,6 proc.), o apskaičiuotas nerimo sutrikimų paplitimas pakito nuo 298 mln. iki 374 mln. žmonių, t. y. naujų atvejų skaičius pasaulyje padidėjo 25,6 proc.

Dėl pandemijos išaugęs nuotolinio darbo mastas ir psichikos sutrikimų pagausėjimas – pandemijos pasekmės – gali turėti didelį poveikį DSS. EU-OSHA „DSS pulso“ apklausos rezultatai rodo, kad daugiau nei keturi iš dešimties respondentų visoje ES sutinka, kad jie dėl COVID-19 pandemijos darbe patiria didesnį stresą. Daugiau duomenų apie psichikos sutrikimus, pvz., depresiją, susijusią su darbu iš namų arba darbu vienvietėje dėl skaitmenizacijos, nėra. Pasirinkimus turėtų lemti individualūs poreikiai, susiję su savarankiškumu, įtaka darbo erdvei arba socialinių ryšių galimybėmis darbo vietoje. Individualių poreikių įvairovė taip pat aptariama kitoje pastraipoje pasitelkiant neuroįvairovės sąvoką.

2.4 Neuroįvairovės sąvoka

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: Žmonių populiacijose egzistuoja didelė įvairiausių būklių įvairovė. Į „neuroįvairovę“ būtina tinkamai atsižvelgti, nes ji gali būti naudinga darbo vietoje.

Neuroįvairovės sąvoka reiškia neurologinių ir kognityvinių funkcijų įvairovę žmonių populiacijose. Ši įvairovė apima įvairias būkles, įskaitant autizmo spektro sutrikimus, dėmesio stokos ir hiperkatyvumo sutrikimą, disleksiją ir kitus sutrikimus. Pastaraisiais metais vis labiau pripažįstama potenciali neuroįvairovės nauda darbo vietoje.

Atsižvelgdamos į neuroįvairovę ir kurdamos įtraukesnes darbo vietas, organizacijos gali išnaudoti anksčiau neišnaudotą talentų grupės potencialą ir pasinaudoti padidėjusiu našumu, kūrybiškumu ir inovacijomis. Nepaisant specifinių sunkumų, su kuriais darbo vietoje arba atlikdami tam tikras užduotis gali susidurti neuroskirtingi asmenys, tinkamai pritaikius sąlygas, jie gali tapti vertingais ir unikaliais įmonės pranašumą užtikrinančiais darbuotojais (Brinzea, 2019 m.).

Tačiau neurologinė įvairovė darbo vietoje taip pat kelia tam tikrų iššūkių, įskaitant poreikį užtikrinti tinkamas darbo sąlygas ir pagalbą neuroskirtingiems darbuotojams. Pavyzdžiui, su autizmo spektro sutrikimą turinčiais asmenimis gali būti naudinga bendrauti mintis formuluojant aiškiai ir išsamiai, sukurti jiems struktūriškai apibrėžtą darbo aplinką ir taikyti sensorines priemones. Žmonėms, turintiems dėmesio stokos ir hiperkatyvumo sutrikimą, gali būti naudinga sudaryti sąlygas dirbti lanksčiu darbo grafiku, aiškiai išsakyti lūkesčius ir suteikti teigiamą pastiprą. Disleksiškiems asmenims gali būti naudinga suteikti pagalbines technologijas ir skaitymo bei rašymo užduotis atlikti pritaikytas priemones. Todėl labai svarbu, kad organizacijos parengtų išsamią neuroįvairovės užimtumo strategiją, apimančią informuotumo didinimo mokymus, konsultuojamąjį ugdymą ir kitų formų paramą, siekiant padėti neuroskirtingus asmenis integruoti į darbo jėgą (Krzeminska ir kt., 2019 m.).

Kad galėtų išspręsti kai kuriuos iš šių uždavinių, Vokietijos dirbtinio intelekto mokslinių tyrimų centras (DFKI) pradėjo naują projektą, vadinamą „KI-KOMPASS Inclusive“, kurio tikslas – per ateinančius penkerius metus sukurti dirbtiniu intelektu grindžiamų paramos technologijų ir integravimo į darbo jėgą infrastruktūrą. Pagal šią iniciatyvą bus teikiamos įvairios mokymo ir konsultavimo paslaugos, o asmenys su negalia turės galimybę dalyvauti kaip patarėjai visa apimančiame patariamajame komitete. Visų pirma projektu siekiama skatinti ir stiprinti asmenų su negalia integravimą į darbo rinką pasitelkiant dirbtiniu intelektu grindžiamas pagalbines technologijas (BAG BBW, 2020 m.).

Dar du svarbūs pavyzdžiai yra Kanados CCOHS iniciatyva „[Kaip suprasti neuroskirtingus darbuotojus ir jiems padėti](#)“ („CCOHS Corner, OHS Canada Magazine“, 2023 m.) ir Australijos sveikatos ir saugos instituto darbas „[Ar darbuotojų saugos ir sveikatos valdymo sistemos yra nepalankios neuroskirtingiems darbuotojams?](#)“ (Australijos sveikatos ir saugos institutas, 2023 m.).

2.5 Iššūkiai ir galimybės

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: Psichikos sutrikimų turintiems žmonėms užimtumas yra svarbus ir plačiai pripažįstamas gerovės ir atsigavimo veiksnys. Darbdaviai turėtų padėti psichikos sutrikimų turintiems darbuotojams pasitelkdam užimtumo programas, kuriomis būtų skatinama kompetentinga, pajėgi ir įvairi, bet produktyvi darbo jėga.

Žmonėms, turintiems psichikos sutrikimų, darbe gali kilti įvairių išbandymų. Be sunkumų, susijusių su psichikos sutrikimo atskleidimu, pavyzdžiui, baimės, kad sumažės atlyginimas, poveikio socialinėje ir santykių srityje bei stigmos, jiems gali kilti sunkumų stengiantis atsigaivinti ir grįžti į darbą po pasireiškusio ūmaus epizodo; dėl savo psichikos sutrikimų jie gali atsisakyti darbo („Mental Health Foundation“, 2002 m.; Wahl, 1999 m.) arba nebeieškoti darbo, nes jie mano, kad bus diskriminuojami (Thornicroft ir kt.). Darbe atskleidus informaciją apie psichikos sutrikimą, taip pat galima patirti diskriminuojantį vadovų ir kolegų elgesį, pavyzdžiui, taikomą mikrovaldymą, jiems gali būti nesudaromos karjeros galimybės, pernelyg dažnai manoma, kad klaidas lėmė liga, jie gali jaustis apkalbinėjami ir socialiai atskirti (Corrigan ir kt., 2001 m.). Be to, psichikos sutrikimų turintys darbuotojai gali dažniau pergyventi dėl darbo rezultatų ir našumo, terminų, naujų kompetencijų įgijimo, kelių užduočių atlikimo vienu metu arba darbo komandoje, nes jiems gali kilti daugiau santykių problemų.

Kita vertus, psichikos sutrikimų turinčių darbuotojų darbdaviai taip pat patiria sunkumų – dėl absenteizmo išlaidų ir sumažėjusio darbo našumo. Be to, darbdaviai privalo padėti atskleisti informaciją darbo medicinos gydytojui, imtis veiksmų, mažinančių krizės ar hospitalizacijos rizikos veiksnius, ir skatinti reintegraciją į darbą.

Kalbant konkrečiai apie pažangius darbo modelius, tiek darbdaviui, tiek darbo medicinos gydytojams tenka iššūkiai apibrėžiant namų aplinką kaip darbo vietą (pavyzdžiui, saugos priemonių požiūriu).

Užimtumas yra svarbus ir plačiai pripažįstamas atsigaivinti skatinantis veiksnys (žr., pavyzdžiui, Pai ir kt., 2021 m.). Darbo vietoje sudarant sąlygas kalbėti apie psichikos sutrikimus ir darbuotojams apie tai diskutuoti, gali būti skatinama saugi ir patikima darbo aplinka ir užtikrinama daugiau galimybių patenkinti psichikos sutrikimų turinčių darbuotojų poreikius. Tai gali padėti psichikos sutrikimų turintiems darbuotojams gerai jaustis ir būti savimi patenkintais, tobulinti ar plėtoti įgūdžius, kompetenciją ir patirtį, skatinti savarankiškumą ir suteikti gyvenimui prasmę, kad jie galėtų prisidėti prie namų ūkio poreikių ir jaustis aktyviais visuomenės nariais.

Darbdaviai turi galimybę remti psichikos sutrikimų turinčių asmenų užimtumą pagal programas (2 lentelė), kuriomis padedama jiems susirasti, išlaikyti darbą ir sėkmingai dirbti. Taip darbdaviai gali remti kompetentingą, pajėgią ir įvairią, bet produktyvią darbo jėgą. Pavyzdžiui, žinoma, kad bipolinį sutrikimą turintys asmenys yra itin kūrybingi ir novatoriški, o nerimo sutrikimą turintys asmenys dažnai būna labai tikslūs ir kruopštūs. Psichikos sutrikimų turi visų profesinės hierarchijos lygių ir profesijų darbuotojai. Psichikos sutrikimų turintys asmenys gali užimti aukšto lygio pareigas ir puikiai dirbti.

2 lentelė. Įrodymais grindžiamų užimtumo rėmimo programų, skirtų psichikos sutrikimų turintiems asmenims, pavyzdžiai

Programos	Ypatybės	Nauda
Individualus įdarbinimas ir parama (IIP) Pradėta įgyvendinti JAV, atlikti atsitiktinių imčių kontroliuojami tyrimai 6 Europos šalyse ir šiuo metu įgyvendinama Belgijoje, Čekijoje, Danijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Islandijoje, Airijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Norvegijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Šveicarijoje ir Jungtinėje Karalystėje. https://ipsworks.org/index.php/what-is-ips/	Teikiant nuolatinę individualizuotą ilgalaikę paramą, padeda asmenims, turintiems psichikos sutrikimų, greitai pasirinkti, išsaugoti darbą ir išlikti konkurencingiems. IIP tikslas – pasirūpinti, kad žmonės dirbtų darbą, atitinkantį jų gabumus ir interesus.	- IIP programos labai veiksmingos ir - jas taikant didėja konkurencingas užimtumo lygis.
Klubai (angl. „Clubhouses“) Atsirado JAV, paplito Danijoje, Estijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje, Islandijoje, Airijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Norvegijoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Švedijoje ir kitose šalyse visame pasaulyje. https://clubhouse-intl.org/	Bendruomenės centrai, skirti psichikos sutrikimų turintiems asmenims, kuriuose teikiamos remiamo užimtumo programos, taip pat remiamo švietimo programos.	- Padedą didinti užimtumą; - remiamos švietimo programos ypač padeda pagerinti įsidarbinimo perspektyvas.
Kelių Europos šalių nacionalinio lygmens organizacijos	„Pro Mente“ (Austrija), „StAB“ (Vokietija), socialinės įmonės (Italija), „PFZW“ (Lenkija), „DUOday“ (Airija, Belgija, kitos 10 Europos ir pasaulio šalių), „Integra“ (Ispanija).	- Didina visuomenės informuotumą psichikos sveikatos, socialinės gerovės ir prevencijos klausimais; - padeda žmonėms su negalia įsidarbinti; - Keletas metodų: įtraukimas į darbo rinką, bendradarbiavimas su mentorais, programos, skirtos paaugliams ir jauniems suaugusiems, turintiems psichikos sutrikimų.
Amerikos neįgalųjų teisių aktas (ADA) JAV https://www.ada.gov/	Pateikusiam prašymą darbuotojui su negalia pritaikomos darbo sąlygos (pvz., suteikiamos teledarbo, lankstaus grafiko, laikinojo nedarbingumo atostogų, pertraukų ir triukšmo mažinimo galimybės), jei tai nesudaro pernelyg didelių sunkumų darbdaviui. Turbūt visame pasaulyje žinomiausias pasitvirtinęs pavyzdys.	- Mažos išlaidos ir paprasta įgyvendinti; - mažinamos išlaidos; - žmonės, turintys neatskleistų psichikos sutrikimų, geriau jaučiasi darbo vietoje; - asmenys, kurie dėl psichikos sutrikimo negali pilnavertiškai dirbti darbo vietoje, skatinami prašyti pritaikyti jų darbo vietą; ir - mažinamas prezenteizmas ir taip didinamas produktyvumas.
ES valstybinių užimtumo tarnybų specialisto priemonių rinkinys (įgyvendinama 2023 m.) Prieinamas visos Europos valstybinių užimtumo tarnybų specialisto priemonių rinkinys, kuriuo siekiama kovoti su žmonių su negalia diskriminacija darbo rinkoje ir skatinti jų veiksmingą dalyvavimą darbo rinkoje. Pradėtas įgyvendinti 2021 m. kaip pagrindinis Europos Komisijos naujojo neįgalųjų užimtumo dokumentų rinkinio rezultatas ir svarbiausia ES neįgalųjų teisių strategijos iniciatyva: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en	Praktinės gairės su šalių pavyzdžiais, kuriomis siekiama padėti pažeidžiamoms socialinėms grupėms ir padėti integruoti iš darbo rinkos išstumtius asmenims.	- Naudinga, nesvarbu, koks taikomas konkretus veiklos vykdymo modelis, ir koks yra nacionalinis kontekstas; - siekiama pateikti naujų naujos praktikos ar įgyvendinimo būdų idėjų;

Programos	Ypatybės	Nauda
		pateikiami duomenys, reikalingi rengiant ar pritaikant strategijas, suskirstytas į šešias veiksmų sritis, ir pagrindžiama įvairiais praktiniais pavyzdžiais.

3. Psichikos sutrikimai kintančiame darbo pasaulyje. Kliūtys ir pagalbininkai

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: Psichikos sutrikimų turinčių darbuotojų, susiduriančių su kintančių darbo vietų poreikiais, atžvilgiu būtina laikytis į asmenį orientuoto pritaikyto požiūrio, kuriuo skatinama išreikšti individualius poreikius ir atsižvelgiama ne tik į pažeidžiamumus, bet ir į individualias stiprybes bei pajėgumus.

Ar šioje sudėtingoje sistemoje besikeičianti (skaitmenizuota) darbo aplinka daro poveikį psichikos sutrikimų turintiems darbuotojams pažeidžiamumo atžvilgiu, o gal joje psichikos sutrikimų turintiems asmenims būtų sukuriama palankios sąlygos tobulėti ir sutelkti savo išteklius darbo procesui? Manome, kad atsakymas yra nevienareikšmis.

Apskritai kalbant, remiantis literatūra, galėtume įvardyti šiuos su padidėjusia skaitmenizacija susijusius aspektus:

- Viena vertus, skaitmenizacija psichikos sutrikimų turintiems darbuotojams kelia iššūkių, pavyzdžiui, reikalauja didelių kognityvinių įgūdžių, trikdo profesinį ir asmeninį gyvenimą, dėl jos didėja darbo krūvis, ilgėja darbo valandos, reikia nuolat atnaujinti programas ir susiduriama su informacijos pertekliumi, socialine izoliacija, prezenteizmu, aukštesniais mokymo reikalavimais, specializavimosi ir naujų įgūdžių poveikiu, o tai daro poveikį esamoms darbo vietoms (palaipsniui mažėja).
- Skaitmenizacija darbuotojams, turintiems psichikos sutrikimų, palengvina gyvenimą: suteikia daugiau lankstumo ir savarankiškumo, geriau užtikrinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, sumažėja kontaktų su visuomene poreikis, kuris gali būti papildomo streso šaltinis, taip pat užtikrinama geresnė kokybė ir veiksmingumas.

Tačiau, kalbant apie psichikos sutrikimus ir skaitmenizaciją, apibendrinimai dažnai yra beprasmiški: tai, kas darbuotojui, turinčiam vieno tipo psichikos sutrikimą, yra iššūkis, darbuotojui, turinčiam kito tipo sutrikimą, gali būti palengvinantis veiksnys. Santykis su technologijomis turėtų būti vertinamas ne kaip unikalus ar monolitinis, bet pritaikytas prie atskirų asmenų poreikių.

Technologijos ir skaitmenizacija gali padėti sušvelninti svarbias santykių problemas, kaip antai, pyktį, manipuliavimą santykių srityje, nerealius lūkesčius, frustracijas ir baimę prarasti tapatumą užmezgant santykius ², kurios dažnai būdingos beveik visų psichikos sutrikimų atveju ir ypač B grupės asmenybės sutrikimų atveju, arba užkirsti joms kelią. Pavyzdžiui, bendravimas su darbdaviu ir darbo grupė pasitelkiant skaitmenines priemones gali apsaugoti nuo tiesioginio kontakto, tačiau taip pat gali lemti nepageidaujamą bendravimą (pvz., įmonės pokalbių languose), jei žmonės nesugeba išlaikyti aiškių ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Žmonėms, turintiems tam tikrų psichikos sutrikimų, gali būti sunkiau pasinaudoti teise atsijungti. Pavyzdžiui, darbuotojams, turintiems tam tikrų rūšių psichikos sutrikimų, kaip antai, psichozės ar tam tikrų formų nerimo sutrikimą, gali būti sunku užverti šį ryšių kanalą, be to, jie gali jausti impulsyvų norą pernelyg kontroliuoti bendravimą ir nuolat būti pasiekiami darbe. Kita vertus, šizoidinio asmenybės sutrikimo bruožų turintis žmogus gali mėgautis ir jaustis saugus dirbdamas skaitmeniniu būdu izoliuotai, o elektroniniai laiškai ar pokalbiai jam gali atrodyti kaip trikdantys įsibrovėliai.

Dar vienas skaitmenizacijos aspektas, kurį gali kelti sunkumų darbuotojams, turintiems psichikos sutrikimų, yra darbo krūvio svyravimų valdymas. Pavyzdžiui, kai darbo nedaug, žmonės, turintys psichikos sutrikimų, gali jausti sudėtingą santykį su „mašina“, pavyzdžiui, žiūrėti į kompiuterį ir laukti, kol ateis el. laiškas, kad galėtų iš

² Baimė prarasti tapatumą (psichologija): didelis stresas ir nerimas prarasti tapatumą dėl išorinių jėgų keliamos grėsmės ir su tuo susijusi artimų asmeninių santykių baimė (remiantis: <https://psychologydictionary.org/engulfment/>)

karto atsakyti. Šis mechanizmas gali sukelti stresą ir skatinti prezenteizmą. Priklausomai nuo psichikos sutrikimo tipo, gali susikurti impulsyvus priklausomybės mechanizmas, tačiau jei asmuo neįstengs iš karto atsakyti į visas užklausas, jis gali jaustis nepilnavertis ar nevykęs.

Kita vertus, kai darbo krūvis yra pernelyg didelis, būtent dėl to, kad užklauskos gaunamos skaitmenine versija (pvz., el. paštu) nebendraudant su žmogumi, asmuo, turintis psichikos sutrikimų, gali patirti „reakcines krizes“, jaustis pernelyg nusivylęs ir rodyti impulsyvų norą, pavyzdžiui, visko atsisakyti arba viską mesti. Tokiais atvejais svarbu, pavyzdžiui, parengti pritaikytą planą atsižvelgiant į darbuotojo poreikius, kuriame būtų nustatyti per tam tikrą laiką pasiekiami realistiški tikslai.

Taigi, nagrinėjant darbuotojų, turinčių psichikos sutrikimų, santykį su skaitmenizacija, gali būti naudinga taikyti individualizuotą požiūrį, kuriuo atsižvelgiama į kiekvieno asmens (arba psichikos sutrikimo kategorijos) pažeidžiamumus ir privalumus, kaip siūloma pagal darbo paklausos ir išteklių modelį (Bakker ir Demerouti, 2007 m.).

Šiuo požiūriu užimtumo rėmimo programoje, skirtoje asmenims, turintiems psichikos sutrikimų, pavyzdžiui, „ClubHouse International“ (<https://clubhouse-intl.org/>), taikomas individualizuotas požiūris, kuris apima, pavyzdžiui, darbą ne visą darbo laiką, griežtai apibrėžtas ir pasikartojančias, privalomas užduotis, kai pirmasis etapas yra sukurti vadovą, kuriame kiekvieną žingsnį orientuoja tam tikra priemonė. Be to, darbuotojui padeda kuratoriai, kurie atlieka itin svarbų vaidmenį, visų pirma „naujose“ situacijose, pvz., situacijose, kai kažkas pradedama ar keičiamas darbas, priemonės, kompiuteris arba kai kyla problemų dirbant iš namų.

Reikėtų pabrėžti, kad šios programos daugiausia taikomos tretinio sektoriaus, visų pirma administracijos darbo vietoms, o ne pirminio ar antrinio sektorių kitų rūšių darbo vietoms.

Bendra pastaba: svarbu akcentuoti darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) rizikos vertinimo vaidmenį ES ir, atsižvelgiant į Darbuotojų saugos ir sveikatos pagrindų direktyvos (ES Tarybos direktyvos 89/391) reikalavimus, visų darbdavių pareigą vertinti riziką ir įgyvendinti prevencijos priemones, kuriomis siekiama apsaugoti visų darbuotojų (fizinę ir psichikos) sveikatą ir saugą. Šiomis aplinkybėmis tokiais dokumentais kaip, pvz., ES neįgaliųjų teisių strategija³ ir Komunikatas dėl visapusiško požiūrio į psichikos sveikatą⁴, siekiama įgyvendinti tolesnius veiksmus, kuriais būtų remiamas veiksmingas psichikos sveikatos sutrikimų turinčių žmonių funkcionavimas apskritai ir darbo aplinkoje.

3.1 Baigiamosios pastabos ir galutinės išvados

PAGRINDINĖ ŽINUTĖ: Reikia atlikti daugiau (ir ilgesnių) mokslinių tyrimų, kad būtų galima įvertinti konkrečias gyventojų grupes ir toliau tirti šį reiškinį ES lygmeniu. Praktiniu lygmeniu būtinas koordinuotas darbo medicinos gydytojų, klinikinių psichologų ir darbdavių bendradarbiavimas. Galiausiai svarbu prisiminti, kad norint, jog metodas būtų veiksmingas, būtinos tiek organizacinės priemonės, grindžiamos DSS rizikos vertinimu, tiek pritaikytos individualios priemonės: nėra vieno universalios sprendimo, nes psichikos sutrikimai ar žmonės nėra vienodi, todėl turėtume veikti atitinkamai.

Ateityje imantis tolesnių veiksmų svarbu atsižvelgti į temos opumą ir konkrečius žmonių, turinčių psichikos sutrikimų, poreikius ir skirtingų darbo sąlygų būtinybę. Visų pirma būtina atlikti daugiau tyrimų, ypač platesnio masto metodiškai pagrįstų tyrimų su ilgesniu stebėjimo laikotarpiu (ilgalaikiai tyrimai). Pageidautina, kad tai būtų organizuojama atliekant Europos masto tyrimus, bendradarbiaujant su valstybėmis narėmis ir atitinkamomis Europos organizacijomis. Tokiu būdu bus parengta įrodymais pagrįsta literatūra, kuri yra būtina tam, kad būtų galima parengti praktines ir politines išvadas ar rekomendacijas, ir taip būtų galima politikoje geriau panaudoti naujausias mokslines įžvalgas, o kartu mokslo ir politikos sąveikos procesą.

Praktiniu lygmeniu svarbu gebėti atpažinti darbuotojų psichikos sveikatos problemas ankstyvame etape, turint galvoje ir „lengvesnes“ psichologines emocines problemas, ir galimas su darbu nesusijusiu gretutiniu psichikos sutrikimu susijusias problemas – visa tai siekiant kuo labiau padėti išvengti bet kokių sunkumų.

Kad tai būtų lengviau padaryti, pirmiausia reikėtų pažvelgti į darbo medicinos gydytojo vaidmenį. Dažnai dėl to, kad trūksta specialių priemonių ir tam neteikiama pakankamai reikšmės, darbo medicinos gydytojas, atlikdamas sveikatos patikrinimą, psichikos sutrikimų riziką ištiria nepakankamai, ypač jei darbuotojas linkęs sutrikimą nuslėpti arba apie jį nežino.

³ Lygybės Sąjunga. 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategija.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>

⁴ https://health.ec.europa.eu/publications/comprehensive-approach-mental-health_en

Todėl bet kuris gydytojas, visų pirma darbo medicinos gydytojas, turėtų gebėti pastebėti netiesioginius psichikos sutrikimų požymius, pvz., kokybiško miego sutrikimus, priklausomybę nuo kokių nors medžiagų ir somatinius nerimo būsenų požymius. Nustačius problemą, specialistui turi būti padedama įgyvendinti tinkamas prevencines ir reintegracijos priemones.

Tada galėtų būti naudingas koordinuotas bendradarbiavimas darbo medicinos ir klinikinės psichologijos srityse, priežiūros protokolų, kuriuose pateikiama daugiau informacijos apie psichosocialinę riziką, visų pirma susijusią su naujų technologijų naudojimu ir valdymu, peržiūra.

Antra, reikia pabrėžti, kad darbo organizavimas ir procesai atlieka svarbų vaidmenį gerinant psichikos sveikatą darbe (įskaitant psichikos sutrikimus) arba švelninant pasekmes. Kad taikomas metodas būtų veiksmingas, reikia imtis organizacinio ir individualaus lygmens priemonių, pritaikytų prie darbuotojų poreikių. Pavyzdžiui, individualių terapijos užsiėmimų poveikis nebus ilgalaikis, jei nebus įgyvendinti pokyčiai darbe.

Pats sudėtingiausias, bet svarbus poveikio **klinikinei praktikai** aspektas yra tai, kad nė vienas psichikos sutrikimas ar asmuo nėra tokie patys. Prisimindami, ką reiškia „psichikos sveikata skaitmenizuotame darbo pasaulyje“, pamatėme, kad skaitmenizacija turėjo ir teigiamų, ir neigiamų pasekmių. Kalbant apie teigiamus dalykus, ji suteikė daugiau lankstumo, savarankiškumo ir užtikrino geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Kalbant apie neigiamus dalykus, nyksta riba tarp darbo ir asmeninio gyvenimo („darbo nešimasis į namus“), didėja darbo intensyvumas ir su technologijų naudojimu susijęs stresas. Padėtį dar labiau apsunkina tai, kad kas vienam asmeniui galėtų būti teigiama pasekmė, kitam gali būti neigiama nenumatyta pasekmė.

Pagrindinis principas yra tai, kad omenyje turint konkretų psichikos sutrikimą reikėtų atsižvelgti ir į teigiamus, ir į neigiamus aspektus. Vieno universalaus sprendimo nėra. Tinkamai išspręsti šią problemą galima tik bendromis darbo medicinos gydytojo, klinikinio psichologo, darbdavio ir darbuotojo pastangomis.

Kaip jau minėta anksčiau, darbdaviai turi galimybę remti saugų ir sveiką žmonių, turinčių psichikos sutrikimų, užimtumą taikydami programas, kurios jiems padeda susirasti, išlaikyti darbą ir puikiai dirbti, ir taip remti kompetentingą, gabią ir įvairią, bet produktyvią darbo jėgą. Psichikos sutrikimų turi visų profesinės hierarchijos lygių ir profesijų darbuotojai. Toliau pateikiama keletas gerai žinomų žmonių, kuriems nustatyti psichikos sutrikimai ir kurie savo veikloje pasiekė puikių rezultatų, pavyzdžiai.

Tikri realiame (darbiniame) gyvenime rasti pavyzdžiai

Gera žinomi žmonių, turinčių psichikos sutrikimų, kurie pasiekė puikių rezultatų savo srityje, pavyzdžiai:

- John Nash, matematikas (<https://livingwithschizophreniauk.org/john-nash/>);
- JK Rowling, rašytoja (<https://bostoneveningtherapy.com/jk-rowling-on-overcoming-depression/>);
- Katelyn Ohashi, gimnastė (<https://www.youtube.com/watch?v=r7LHqOW4X8E>);
- Lady Gaga, dainininkė (<https://www.today.com/popculture/lady-gaga-opens-about-battling-ptsd-i-was-secretly-freaking-t178030>).

Autoriai: Profesorius Claudio Colosio, Ettore de Veglia, Lidia Borghi, Laura Antonangeli, Ambra Borroni, Serena Velocci, Giulia Lamiani (Milano universiteto Sveikatos mokslų departamentas) ir Paolo Carrer (Milano universiteto Medicinos ir klinikinių mokslų departamentas „Luigi Sacco“).

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA)

Projektui vadovavo: Yuri Bruinen de Bruin, Annick Starren, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

Šį diskusijoms skirtą dokumentą užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Jos turinys ir visos jame pateiktos nuomonės ir (arba) išvados yra tik autorių ir nebūtinai atspindi EU-OSHA požiūrį.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2023 m.

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Nuorodos

- Ahrendt D, Cabrita J, Clerici E, Hurley J, Leončikas T, Mascherini M, ... & Sándor E. (2020). *Living, working and COVID-19*. Eurofound. Available at: <https://policycommons.net/artifacts/1845186/living-working-and-covid-19/2589288/>
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.)*. Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- BAG BBW (2020). KI-Kompass Inklusiv. Available at: <https://www.bagbbw.de/innovationen/digitalisierung/fuer-mehr-berufliche-teilhabe-start-von-ki-kompass-inklusiv/>. Bakker AB & Demerouti E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bond GR, Drake RE, & Becker DR. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11(1), 32–39.
- Brohan E, Henderson C, Little K, & Thornicroft G. (2010). Employees with mental health problems: Survey of UK employers' knowledge, attitudes and workplace practices. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 19(4), 326–332.
- Brinzea, V.M. (2019). Encouraging Neurodiversity In The Evolving Workforce – The Next Frontier To A Diverse Workplace. *Scientific Bulletin - Economic Sciences*, University of Pitesti, 18(3), 13-25.
- Charles L, Xia S, & Coutts AP. (2022). *Digitalization and Employment, A Review*. International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_854353.pdf
- Corrigan P & Lundin R. (2001). *Don't Call Me Nuts*. Tinley Park, IL: Recovery Press.
- Ellison ML, Russinova Z, Donald-Wilson KL, & Lyass A. (2003). Patterns and correlates of workplace disclosure among professionals and managers with psychiatric conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(1), 3–13.
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Digitalisation and occupational safety and health - An EU-OSHA research programme*, 2019. Available at: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-eu-osha-research-programme>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *Psychosocial risks and stress at work*, 2021. Available at: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work, *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces Flash Eurobarometer Report*, 2022. Available at: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces_en.pdf
- European Commission (2022). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*. Available at: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2022>
- European Parliament (2022). *Mental Health in the Digital World of Work*. European Parliament resolution of 5 July 2022 on mental health in the digital world of work (2021/2098(INI)). Available at: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0279_EN.pdf
- Eurostat (2021, 12 October). *2.4% of EU people reported at least one work accident in 2020*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20211012-2>
- Krzeminska, A., Austin, R., Bruyère, S., & Hedley, D. (2019). The advantages and challenges of neurodiversity employment in organizations. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 453–463.
- Krupa T. (2009). Understanding the stigma of mental illness in employment. *Work*, 33, 413–425.

- International Labour Organisation (2017). *Mental Health at Work Report 2017. National Employee Mental Wellbeing Survey Findings 2017*. Business in the Community. Available at: https://www.businessanddisability.org/mental_health/mental-health-at-work-report-2017/
- Mental Health Foundation (2002). *Out at Work. A Survey of the Experiences of People with Mental Health Problems within the Workplace*. London: Mental Health Foundation.
- Muro M, Liu S, Whiton J, & Kulkarni S. (2017). *Digitalization and the American workforce*. Brookings Institution. Available at: https://www.think-asia.org/bitstream/handle/11540/7892/mpp_2017nov15_digitalization_full_report.pdf?sequence=1
- OECD (2012). *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*. OECD. Available at: <https://www.oecd.org/els/mental-health-and-work-9789264124523-en.htm>
- OECD/European Union (2018). *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing, Paris/European Union, Brussels. Available at: https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en
- Pai N, Dark F, & Castle D. (2021). The Importance of Employment for Recovery, in People with Severe Mental Illness. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, 8(3), 217–219.
- Rovelli P & Curnis C. (2021). The perks of narcissism: Behaving like a star speeds up career advancement to the CEO position. *The Leadership Quarterly*, 32(3), 101489.
- Santomauro DF, Herrera AMM, Shadid J, Zheng P, Ashbaugh C, Pigott DM, ... & Ferrari AJ. (2021). Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 398(10312), 1700–1712.
- The European House – Ambrosetti (2021). *Headway 2023 – Mental Health Index*. Available at: https://eventi.ambrosetti.eu/headway2023/wp-content/uploads/sites/196/2021/10/211005_Headway-2023_Report_DEF.pdf
- Thornicroft G, Brohan E, Rose D, Sartorius N, & Leese M. (2009). The INDIGO Study Group. Global pattern of experienced and anticipated discrimination against people with schizophrenia: a cross-sectional survey. *The Lancet*, 373, 408–415.
- Thornicroft G, Rose D, Kassam A, & Sartorius N. (2007). Stigma: ignorance, prejudice or discrimination? *British Journal of Psychiatry*, 190, 192–193.
- Wahl OF. (1999). Mental health consumers' experience of stigma. *Schizophrenia bulletin*, 25, 467–478.
- Wittchen HU & Jacobi F. (2005). Size and burden of mental disorders in Europe--a critical review and appraisal of 27 studies. *European Neuropsychopharmacology*, 15(4), 357–376.
- World Health Organisation. (2022). *Mental health at work*. Available at: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>