

DARBUOTOJŲ PSIHIKOS SVEIKATA – KLIŪTIS AR IŠŠŪKIS?

Psichikos sveikatos darbe išsaugojimas ir stiprinimas

Darbuotojų psichikos sveikata – kliūtis ar iššūkis?

Didžiąją gyvenimo dalį praleidžiame darbe. Tai, kaip jaučiamės darbo vietoje – vienas iš veiksnių, lemiančių mūsų gerovę. Ir nors darbuotojų psichikos sveikata ir gerovė priklauso nuo įvairių veiksnių, įrodyta, kad darbo vietos aplinka, darbdavių parama, įgyvendinamos priemonės ir nuostatos psichikos sveikatos atžvilgiu gali turėti labai reikšmingos įtakos. Geroje psichosocialinėje finansinį gyvenimo pagrindą suteikiančioje darbo aplinkoje darbuotojams užtikrinamas aiškesnis socialinės tapatybės ir statuso pojūtis, suteikiamos galimybės tobulėti ir įgyti daugiau pasitikėjimo, sudaromos visos sąlygos darbuotojų psichikos sveikatai stiprinti ir atsparumui gyvenimo sunkumams lavinti. Priešingai, prasta psichosocialinė darbo aplinka gali turėti labai neigiamų padarinių darbuotojų sveikatai, tokių kaip stresas, nemiga, perdegimo sindromas, piktnaudžiavimas alkoholiu, nuotaikos bei nerimo sutrikimai ir kt. Atsižvelgiant į tai, kad darbo tempas didėja, darbuotojai dažnai susiduria su naujais iššūkiais ir jaučia įtampą, darbdaviai raginami įgyvendinti priemonės, padedančias stiprinti fizinę ir psichikos sveikatą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime „Dėl Nacionalinės visuomenės sveikatos priežiūros 2016–2023 metų plėtros programos patvirtinimo“ teigiama, kad tarptautinės darbuotojų saugos ir sveikatos organizacijos ragina darbo vietas naudoti darbuotojų sveikatai stiprinti ir ligų prevencijai. 2012 m. Higienos instituto atlikto tyrimo duomenimis, Lietuvoje darbuotojų sveikatos stiprinimo ir ligų prevencijos programas vykdo tik trečdalis didesnių įmonių.

Apie 20 proc. darbuotojų turi psichikos sveikatos sutrikimų, dažniausiai – nerimo ar nuotaikos. Per visą savo darbingą gyvenimą, kas antras gali pajusti šių sutrikimų simptomų

Nemaža dalis dirbančių žmonių per visą savo darbingą amžių susiduria su psichikos sveikatos problemomis ar patiria psichikos sutrikimų. Apytiksliai pusė Europos Sąjungos darbuotojų mano, kad stresas jų darbo vietoje yra įprastas. Tai antra dažniausia nurodoma su darbu susijusi sveikatos problema Europoje.

Visame pasaulyje nuo depresijos kenčia apie 300 mln. žmonių. Daugiau nei 260 mln. turi nerimo sutrikimų. Įvairių tyrimų duomenimis, apytiksliai pusė psichikos sveikatos sutrikimų turinčių žmonių dirba įvairiose profesinėse srityse. Dauguma žmonių, turinčių psichikos sveikatos sutrikimų, norėtų dirbti, tačiau yra žinoma, kad psichikos sutrikimai labai didina nedarbo riziką. Manoma, kad žmogaus, susirgusio depresija ar turinčio nerimo sutrikimų, tikimybė tapti bedarbiu yra dvigubai didesnė nei sveiko. Vis dėlto kai kurie net ir rimtų psichikos sveikatos sutrikimų turintys žmonės dirba aukšto funkcionavimo lygio darbus ar užima aukštas pareigas. Be to, yra įrodyta, kad darbas yra svarbus psichosocialinės reabilitacijos komponentas, mažinantis atkryčių ir paūmėjimų skaičių bei trukmę. Kiekvienas mūsų galime susirgti, ir nuo darbovietės požiūrio priklauso, kiek joje jausimės saugūs, kiek būsime jai lojalūs ir produktyvūs.

Akivaizdu, kad būtent dirbančių žmonių ligos visuomenei kainuoja brangiausiai, nes prie tiesioginių gydymo išlaidų gali prisidėti netiesioginės, atsiradusios dėl padaugėjusių nedarbo dienų ir sumažėjusio produktyvumo. Tai būdinga tiek somatinėms ligoms, tiek psichikos sutrikimams. Be to, dirbančių žmonių psichikos sveikatos sutrikimai dažnai apipinami mitais, stigmatizuojami, neatpažįstami, slepiami, laiku nesikreipiama pagalbos, dėl to komplikuojasi, sunkėja arba tampa lėtiniai. Dirbantis žmogus, laiku negaunantis reikalingos pagalbos, ilgą laiką gali dirbti būdamas prastos sveikatos. Apskaičiuota, kad bendros išlaidos dėl psichikos sveikatos sutrikimų Europoje kasmet sudaro apie 240 mlrd. eurų. Mažiau nei pusė šios sumos – gydymo išlaidos, o 136 mlrd. eurų

Dirbančių žmonių ligos visuomenei kainuoja brangiausiai, nes prie tiesioginių gydymo išlaidų gali prisidėti netiesioginės, atsiradusios dėl padaugėjusių nedarbo dienų ir sumažėjusio produktyvumo

prarandama dėl mažesnio produktyvumo ar nedarbingumo. Manoma, kad Jungtinėje Karalystėje 2009–2010 m. dėl streso darbe prarasta apie 10 milijonų darbo dienų. Su profesiniu stresu susijusios išlaidos Prancūzijoje 2007 m. sudarė 2–3 mlrd. eurų. Neseniai atliktas Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) tyrimas parodė, kad depresija ir nerimo sutrikimai kasmet kainuoja 1 trilijoną JAV dolerių prarasto produktyvumo.

Gera žinia darbdaviams, kad daugelis psichikos sveikatos problemų yra išsprendžiamos, dauguma psichikos sveikatos sutrikimų išgydomi, pasiekama stabili remisija arba reikšmingai nuslopinami simptomai, grąžinamas produktyvumas. Darbdaviai, darbo vietoje įgyvendinantys psichikos sveikatos stiprinimo programas ir palaikantys darbuotojus, turinčius psichikos sveikatos problemų, laimi, nes nauda verslui yra didesnė nei psichikos sveikatos stiprinimo programų ir priemonių įgyvendinimo išlaidos. Psichikos sveikatos stiprinimas darbe svarbus dėl daugelio priežasčių. Darbuotojams – dėl didesnės gerovės ir pasitenkinimo darbu, organizacijoms – dėl geresnių bendrų veiklos rezultatų, žemesnio darbuotojų nedarbingumo arba sergančių darbuotojų atėjimo į darbą lygio, retesnių nelaimingų atsitikimų ir sužalojimų, lojalesnių darbuotojų, socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio; visuomenei – dėl mažesnių išlaidų ir naštos žmonėms ir visuomenei apskritai. Daugelis tyrimų, kuriais buvo vertinamos psichikos sveikatos stiprinimo programų išlaidos ir efektyvumas, parodė, kad šios programos dažniausiai atsiperka arba netgi įmonei nieko nekainuoja. Neseniai atliktas PSO tyrimas parodė, kad kiekvienas JAV doleris,

Daugelis psichikos sveikatos problemų yra išsprendžiamos, dauguma psichikos sveikatos sutrikimų išgydomi, pasiekama stabili remisija arba reikšmingai nuslopinami simptomai, grąžinamas produktyvumas

investuotas į psichikos sutrikimų gydymą, atsiperka 4 kartus. Svarbu pabrėžti, kad dažnai darbuotojai patys būna suinteresuoti tokių programų įgyvendinimu įmonėje. Pavyzdžiui, 2016 m. atlikus tyrimą UAB „Vilniaus baldai“ buvo nustatyta, kad net 39,4 procento darbuotojų pageidautų, kad jų

įmonėje būtų įgyvendinta psichikos sveikatos stiprinimo programa.

Kas yra psichikos sveikatos stiprinimas darbe?

Psichikos sveikatos stiprinimą darbe sudaro darbdavio, darbuotojų ir visuomenės veiksmai, skatinantys darbuotojus rūpintis sveikata ir savijauta darbo vietoje. Galima išskirti kelias intervencijų, skirtų psichikos sveikatai gerinti darbo vietoje, kategorijas. Visų pirma, tai organizacinio lygmens intervencijos, kuriomis siekiama pagerinti darbo aplinką, ir individualaus lygmens intervencijos, kuriomis siekiama pakeisti darbuotojų elgseną ir pagerinti jų prisitaikymą prie psichosocialinės darbo aplinkos. Intervencijas taip pat galima skirstyti pagal prevencijos lygmenį. Pirminio lygmens prevencija siekiama kuo reikšmingiau sumažinti neigiamą darbo aplinkos poveikį psichikos sveikatai, antrinio lygmens prevencija – lavinti darbuotojų streso įveikos ir psichikos sveikatos problemų sprendimo įgūdžius, tretinio lygmens prevencija – padėti sėkmingai susitvarkyti su darbinėmis užduotimis darbuotojams, kurie turėjo ar turi psichikos sveikatos sutrikimų. Vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių sėkmingą psichikos sveikatos stiprinimą darbo vietoje, yra visų suinteresuotų šalių ir pačių darbuotojų (visų grandžių) įtraukimas, aprūpinimas ištekliais, reikalingais programai įgyvendinti, bei įgyvendintų veiklų stebėjimas ir efektyvumo vertinimas. PSO skatina organizacijas, įstaigas ir įmones dalytis savo patirtimi šioje srityje. Darbdaviai, tik pradedantys žengti šiuo keliu, skatinami remtis kitų įmonių pavyzdžiais.

Įvertinkite darbo aplinką

Svarbiausia, ką gali padaryti darbdavys – pasirūpinti, kad darbo sąlygos ir darbo aplinka neskatintų psichikos sveikatos problemų atsiradimo. Kaip tai padaryti? Pirmiausiai reikia įvertinti psichosocialinę darbo aplinką arba atpažinti jos rizikos veiksnius, kurie sukelia darbuotojų stresines reakcijas. Tokių veiksnių nepaprastai daug. Be abejo, kiekvienoje darbovietėje

galima sudaryti atskirą veiksmų sąrašą, kuris priklausys nuo įmonės ar organizacijos ekonominės veiklos srities, atliekamo darbo ar teikiamų paslaugų pobūdžio, darbo sąlygų, naudojamų priemonių, darbo laiko režimo, planuojamų pokyčių, įmonės dydžio, darbuotojų lyties, amžiaus ir išsilavinimo, tačiau literatūroje dažniausiai minimi šie veiksniai:

- per dideli darbo reikalavimai,
- per trumpi terminai atlikti užduotis,
- prieštaringi reikalavimai ir neaiškūs darbuotojų vaidmuo,
- darbuotojo kompetencijos ir atliekamo darbo neatitiktis,
- nepakankamas darbuotojo dalyvavimas priimant su jo darbu susijusius sprendimus,
- darbas vienumoje, naktinis darbas, monotoniškas darbas,
- darbo vietos nesaugumas, menka vadovų ir kolegų parama,
- prasti tarpusavio santykiai kolektyve,
- psichologinis ar fizinis smurtas,
- netinkamas darbo paskirstymas, socialinė nelygybė,
- neveiksminga komunikacija,
- prastai vykdomos organizacijos pertvarkos,
- sunkumai derinant įsipareigojimus darbe ir namuose,
- didelė atsakomybė.

Manoma, kad vienas veiksnys retai sukelia sunkias stresines reakcijas, dažniausiai veikia tam tikra veiksmų kombinacija, pavyzdžiui, dideli darbo reikalavimai ir darbuotojo kompetencijos bei atliekamo darbo neatitiktis arba per trumpas terminas ir menkos galimybės paveikti sprendimų priėmimą. Svarbu pabrėžti, kad kartais neigiamai veikiantys psichosocialiniai darbo veiksniai kenkia sveikatai net nesukeldami stresui būdingos fiziologinės reakcijos – širdies ritmo ir kvėpavimo padažnėjimo, burnos džiūvimo, raumenų įsitempimo, kraujotakos pokyčių ir kt.

Žinoma, kad stresas darbo vietoje ne visada turi būti vertinamas neigiamai. Trumpas pozityvus stresas mobilizuoja psichines ir fizines galias, padeda įveikti sunkumus ir pajusti pasitenkinimą. Todėl psichosocialinė rizika neturėtų būti painiojama su sveika, pastangų reikalaujančia, tačiau palankia

darbo aplinka, kurioje darbuotojai yra skatinami tobulintis bei dirbti taip, kaip geriausiai geba. Vertinant psichosocialinę riziką stengiamasi atpažinti ilgalaikius ir pernelyg stiprius veiksnius.

Atliekant psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimą vertinama kiekvieno tiriamo veiksnio trukmė ir stiprumas, atsižvelgiama į įmonės (darbo vietos, atliekamo darbo) pobūdį, vertinamas tiriamos situacijos tipiškumas, nustatomas darbuotojų, kurie gali būti veikiami konkrečių psichosocialinių rizikos veiksnių, skaičius. Dažniausiai taikomi duomenų rinkimo metodai yra interviu (apklausiami dirbantys ir iš darbo išeinantys darbuotojai), diskusijų (angl. *focus*) grupės, anketinės apklausos, darbo vietos stebėjimas ir pan. Analizuojant ir apibendrinant rezultatus nustatomos pagrindinės streso darbe priežastys, pagal galimybes įvertinama žalos darbuotojų sveikatai tikimybė. Daugiausia dėmesio rekomenduojama skirti ne pavieniams duomenų rezultatams, bet jų dėsningumams. Taip nustatomi bendri veiksniai, kurie kelia problemų didžiausiam darbuotojų skaičiui, ir galimi sprendimo būdai. Vėliau sukuriamas veiksmų planas, kuriame numatoma, kaip sumažinti tam tikrų veiksnių poveikį arba visai jo išvengti. Pavyzdžiui, lanksčių darbo sąlygų intervencijos arba „suspaustos“ darbo savaitės (kai visos savaitės nustatytos darbo valandos yra išdirbamos per trumpesnę dienų skaičių, pavyzdžiui, užuot dirbus penkias dienas, dirbama keturias) galimybės darbuotojams, sunkiai derinantiems darbą ir asmeninį gyvenimą, pamainų kaitos sistemų taikymas pamaininį darbą dirbantiems darbuotojams, komandinio darbo tobulinimo kursų organizavimas, smurto ir priekabiavimo prevencijos strategijų kūrimas kolektyvuose, kuriuose tarpusavio santykiai prasti, galimybės darbuotojams įgyti kvalifikaciją, reikalingą jų darbui atlikti, suteikimas, darbo krūvio, tempo koregavimas ir pan.

Kartais neigiamai veikiantys psichosocialiniai darbo veiksniai kenkia sveikatai net nesukeldami stresui būdingos fiziologinės reakcijos

Įdiegus priemones būtina įvertinti jų efektyvumą, t. y. iš naujo įvertinti psichosocialinę riziką. Psichosocialinės rizikos vertinimas turėtų būti nuoseklus ir cikliškas procesas. Vertinant psichosocialinę riziką darbo vietoje labai svarbu užtikrinti vadovų palaikymą, taip pat su vertinimo tikslais, duomenimis ir

psichosocialinės rizikos mažinimo ir (arba) šalinimo priemonių planu supažindinti darbuotojus, nes nuo jų supratimo, įsitraukimo ir aktyvaus dalyvavimo priklausys vertinimo kokybė. Darbuotojai turi jaustis saugiai, žinoti, kad jų konfidencialumas bus užtikrintas, o jų siūlymai dėl darbo aplinkos gerinimo – svarstomi.

Reikia pripažinti, kad psichosocialinių darbo aplinkos veiksnių nustatymas ir įvertinimas gali būti gana sudėtingas, nes daugelį tokių veiksnių sunku tiksliai apibrėžti. Be to, veiksnių vertinimas priklauso nuo subjektyvaus žmogaus suvokimo. Vienam net ir keletas gana stipriai veikiančių stresorių bus nereikšmingi, o kitam ir vienas veiksnys gali daryti neigiamą poveikį. Stresą

Vienam net ir keletas gana stipriai veikiančių stresorių bus nereikšmingi, o kitam ir vienas veiksnys gali daryti neigiamą poveikį

keliantiems veiksniams išaiškinti gali prireikti specialių žinių ir patirties, todėl siekiant kokybiškai atlikti psichosocialinių rizikos veiksnių vertinimą rekomenduojama kreiptis pagalbos į profesinės sveikatos specialistus arba

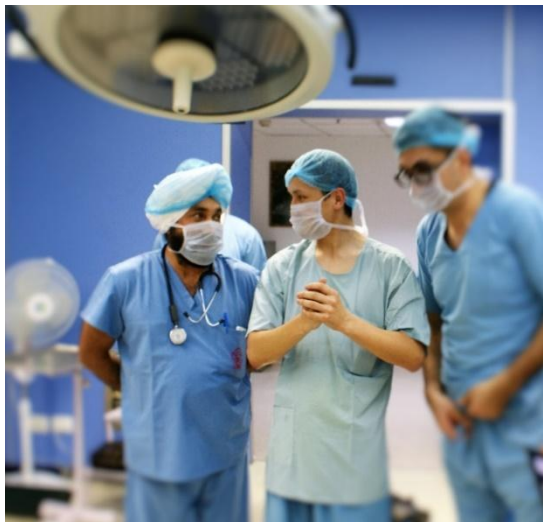
naudoti kompetentingų tarptautinių organizacijų (PSO, Tarptautinės darbo organizacijos ir kt.) nustatytas ir mokliškai patvirtintas metodikas.

Svarbu pabrėžti, kad Lietuvos, kaip ir visos Europos, darbdaviai yra teisiškai įpareigoti vertinti ir valdyti psichosocialinę riziką darbo vietoje pagal Pagrindų direktyvą 89/391/EEB, kurioje nagrinėjami Europos Sąjungos darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai. Šioje direktyvoje ir ją įgyvendinančiuose valstybių narių teisės aktuose su darbu susijęs stresas aiškiai priskiriamas darbuotojų saugos ir sveikatos teisinio reguliavimo sričiai. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 158 straipsnio 1 punktą, „kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos“ o Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, Profesinės rizikos vertinimo bendruosiuose nuostatuose, Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniuose nurodymuose gana konkrečiai pasakoma, kaip turėtų būti vertinama psichosocialinė rizika darbo vietose. Šiuose teisės aktuose nustatyta, kad su darbu susijęs stresas turi būti nagrinėjamas tokiu pačiu loginiu

ir sisteminiu būdu, kaip ir kiti darbuotojų sveikatos ir saugos klausimai – taikant rizikos valdymo modelį ir ypač pabrėžiant prevencinių veikslių svarbą.

Sveikos darbo vietos kūrimas

Kartais neįmanoma, kad darbuotojo darbo vietoje nesusidarytų jokių didesnės rizikos sąlygų ir stresą keliančių situacijų. Tam tikrų profesijų darbuotojai nuolat su jomis susiduria. Dažniausia tai profesijos, kurias pasirinkus reikia bendrauti su žmonėmis (pvz., mokytojo, padavėjo, socialinio darbuotojo), greitai priimti sprendimus (pvz., greitosios pagalbos gydytojo),



dirbti didesnės rizikos sąlygomis (pvz., gaisrininko, policininko). Higienos instituto mokslininkai atlikę tyrimą, kuriame vertino intervencijas, stiprinančias darbuotojų psichikos sveikatą ir gerovę, nustatė, kad fizinio aktyvumo pratimai, relaksacija ir meditacija, joga, masažas, ekspresyvus rašymas, trumpalaikės akių įtampos mažinimo intervencijos, grupiniai

darbuotojų pokalbiai gali būti reikšmingi stiprinant darbuotojų atsparumą stresui. Tačiau labiausiai tokiems darbuotojams rekomenduojama organizuoti streso įveikos mokymus, kurie apimtų streso pažinimą ir suvokimą, streso mažinimo ir jo įveikos būdus, streso valdymo įgūdžių formavimą. Ypač svarbu pabrėžti streso darbe valdymo mokymus vadovams, nes jų dalyvavimas tokiuose mokymuose gali sumažinti tiesiogiai jiems pavaldžių darbuotojų patiriamą stresą, pagerinti sprendimų priėmimą darbovietėje. Susidūrus su ypatingais iššūkiais, praverstų psichologinio konsultavimo ir kitos terapinės intervencijos.

Darbo vieta gali būti išnaudota siekiant didinti visuomenės išprusimą psichikos sveikatos klausimais bendrąja prasme. Kadangi dauguma suaugusiųjų didelę laiko dalį praleidžia darbe, būtent čia įgyvendinamų programų

pasiekiamumas yra ypač didelis. Nemažai sėkmingai dirbančių įmonių įgyvendina tokias programas: organizuoja seminarus, platina informaciją laiškais, vietiniuose laikraščiuose, per organizacijos radiją (žinoma, jeigu jis yra) ar organizuoja darbuotojams konsultacijas tėvystės, darnių santykių šeimoje, emocijų valdymo ir kitais klausimais. Didelėse organizacijose šia veikla gali pasirūpinti jose dirbantys profesinės sveikatos specialistai. Mažos įmonės gali įgyvendinti šią veiklą bendradarbiaudamos su visuomenės sveikatos priežiūros organizacijomis, pavyzdžiui, visuomenės sveikatos biurais. Labai dažnai darbovietėse tam tikru laiku tam tikroje vietoje galima pasiekti gerai organizuotas grupes žmonių, dažnai panašaus išsilavinimo, lyties ar amžiaus, kuriems yra lengviau parinkti tinkamą informavimo priemonę nei plačiajai visuomenei. Be to, tai gali būti žmonių, nelinkusių ieškoti informacijos psichikos sveikatos klausimais, motyvavimo būdas.

Psichikos sveikata priklauso nuo daugelio veiksnių: biologinių (genų, įgimtų ir įgytų organinių pažeidimų padarinių), psichologinių (žmogaus mąstymo, emocijų, elgesio ypatumų) ir socialinių (visuomenėje vykstančių reiškinių, karų, terorizmo, socialinių ir ekonominių permainų, vyraujančių kultūrinių vertybių ir nuostatų). Taigi ir geriausioje darbovietėje žmogus gali patirti psichikos sveikatos sutrikimų. Nė vienas žmogus nėra nuo to apsaugotas, nė viena darbovietė nėra nuo to apsaugota.

Ką daryti darbdaviui, jeigu įtaria, kad darbuotojo psichikos sveikata yra prasta, pavyzdžiui, jis akivaizdžiai žalingai vartoja alkoholį, yra nuolat prislėgtas arba išsako suicidines mintis?

Organizaciniame lygmenyje rekomenduojama suteikti darbuotojams kuo daugiau informacijos apie psichikos sveikatos sutrikimus. Paaiškinti, kad tokių sutrikimų yra labai įvairių, jų simptomai gali būti labai neryškūs ar net nepastebimi. Pateikiant teisingą informaciją, sklaidant mitus apie psichikos sutrikimus, skatinant suvokimą, kad psichikos sveikatos sutrikimų turintys žmonės gali dirbti produktyviai ir būti socialiai aktyvūs, galima prisidėti prie tokių žmonių stigmatizacijos bei diskriminacijos mažinimo ir taip padėti darbuotojus kreiptis pagalbos arba pasidalyti išgyvenamais sunkumais, palaikyti ir padėti sergantį kolegą. Kaip buvo minėta ankstesniame skyriuje,

pasitelkiant bendradarbius ir darbovietės sukurtą ryšių sistemą, galima daryti įtaką darbingo amžiaus žmonėms, ypač vyrams, kurie retai kreipiasi į sveikatos priežiūros įstaigas ar išvis nesikreipia. Šiam tikslui pasiekti galima naudoti įvairias priemones: informacinę medžiagą (pvz., lankstinukus, dalijamus kartu su atsiskaitymo lapeliais ar platinamus poilsio, maitinimosi vietose), vaizdinę, garsinę medžiagą, elektronines priemones (pvz., interaktyvias internetines programas, suvartojamo alkoholio ar surūkomų cigarečių kiekio ir išlaidų skaičiuokles, forumus, pranešimus darbuotojams elektroniniu paštu), diskusijas

Net ir geriausioje darbovietėje žmogus gali patirti psichikos sveikatos sutrikimų. Nė vienas žmogus nėra nuo to apsaugotas, nė viena darbovietė nėra nuo to

per pietų pertraukas, įvairias varžybas ir pan.

Visuomenės sveikatos ar profesinės sveikatos specialistams, įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistams, darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto atstovams ir kitiems atsakingiems asmenims,

pavyzdžiui, įmonių ir organizacijų vadovams, gali praversti specialios žinios, kaip paskatinti žmogų kreiptis pagalbos, kur galima ją gauti arba kur rasti specialistą, kuris pakonsultuotų, kaip elgtis tam tikroje situacijoje. Tam tikrais atvejais gali tekti skubiai kreiptis pagalbos į specialistus patiems (esant aukštai savižudybės rizikai, besivystant psichozės simptomams) arba nušalinti darbuotoją nuo darbo (pavyzdžiui, jei jis apsvaigęs nuo alkoholio). Daugumą su alkoholio bei narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimu susijusių nelaimingų atsitikimų sukelia darbuotojai, kurie niekada nesigydyė priklausomybės ligų, todėl didžiausios galimybės aptikti ir sumažinti riziką yra ne gydymo įstaigose, o už jų ribų, t. y. darbovietėse, šeimoje.

Ne visada, tačiau kartais žmogui, grįžusiam į darbą po ilgos pertraukos dėl psichikos sveikatos sutrikimo, gali prireikti ypatingo dėmesio. Grįžimą į darbą skatina finansinės nepriklausomybės siekimas, vidinė motyvacija, noras naudingai organizuoti savo laiką, tačiau žmonės dažnai jaučia abejonių dėl savo darbingumo, ne visai atsigavusių funkcinių gebėjimų, šalutinių gydymo reiškinių ar netinkamų darbo sąlygų (pvz., triukšmo, būtinybės greitai priimti

sprendimus, didelės atsakomybės ar kt.). Todėl siekiant greitesnės reintegracijos ir geresnių darbo rezultatų, nepaprastai svarbu atsižvelgti į esamas darbuotojo galimybes, gebėjimus ir poreikius. Po pertraukos grįžusiam darbuotojui gali būti naudinga sudaryti lankstesnį darbo grafiką, pasiūlyti mažesnę darbo krūvį ir atsakomybę, sudaryti galimybę dirbti namie, dalyvauti priimant sprendimus dėl darbo sąlygų. Esant reikalui, galima sudaryti laipsniško grįžimo į darbą planą ir suteikti reikiamą paramą. Svarbu aptarti konfidencialumo klausimus. Jeigu darbuotojas pageidauja, kad informacija apie jo sveikatos problemas būtų saugoma, svarbu užtikrinti konfidencialumą, o jeigu darbuotojas neprieštaruja, pranešti apie sveikatos sutrikimus artimiausiems bendradarbiams, kartu pateikti informaciją, kaip elgtis susidarius nenumatytoms situacijoms. Tai žinodami darbuotojai jausis saugiau ir mažiau nerimaus dėl galimo pavojaus, prireikus turės galimybę laiku suteikti ar gauti pagalbą.

Manoma, kad darbdavio, kolegų ir pavaldinių parama bei palaikymas yra esminiai sėkmingo grįžimo į darbą ir reintegracijos veiksniai. Teigiama, kad asmeninis ryšys su darbdaviu yra vienas stipriausiai motyvuojančių grįžimo į darbą veiksnių.

Pabaigai

Pagal teisės aktų reikalavimus, darbdavys privalo rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga darbe. Tačiau ir pats vadovas dažnai susiduria su stipriais psichosocialiniais veiksniais: yra atsakingas už darbuotojų gerovę, finansinę organizacijos sėkmę, dirba viršvalandžius. Tyrimai rodo, kad vadovams tenka atlikti netipiškas funkcijas, greitai įveikti iššūkius, spręsti konfliktines situacijas, kartais atleisti darbuotojus. Ir nors dažnai vadovai pasižymi ypatingais asmenybės bruožais: tvirtu charakteriu, drąsa ir ryžtu, tyrimai rodo, kad jie ypač dažnai tampa streso darbe aukomis, ir lygiai taip pat, kaip ir visi kiti darbuotojai, kartais patiria psichikos sveikatos sutrikimų. Tad žvelgdami į darbo vietą, kaip į galingą sveikatos stiprinimo išteklių, įgydami specialių žinių, remdami darbuotojų psichikos

sveikatos stiprinimo programas, jie pasirūpina ir savo pačių psichikos sveikata.

Rūpinkitės savo ir savo darbuotojų psichikos sveikata!



Daugiau informacijos

- Gedminienė R. Psichoaktyviųjų medžiagų vartojimo prevencijos darbo vietose rekomendacijos. Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas, Vilnius, 2014. Prieiga per internetą: <http://old.ntakd.lt/files/prevencija/rekomendacijos.pdf>
- Gedminienė R. Rūkymo prevencija darbo vietose. Informacija specialistams. Narkotikų, tabako ir alkoholio kontrolės departamentas, Vilnius, 2015. Prieiga per internetą: http://old.ntakd.lt/files/prevencija/Rukymo_prevencija_darbo_vietose.pdf
- Kaliatkaitė J., Jasiukevičiūtė T., Pajarskienė B. Rekomendacijos kaip sumažinti neigiamą restruktūrizavimo poveikį darbuotojams ir užtikrinti saugią darbo aplinką pokyčių metu. Higienos institutas, 2013. Prieiga per internetą: <http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Restrukturizavimo%20poveikis%20darbuotojams.pdf>
- Kuodytė V., Jakubynaitė V., Vėbraitė I., Pajarskienė B. Metodinės rekomendacijos, kaip pagerinti psichikos sveikatos priežiūros įstaigose dirbančių slaugytojų psichosocialinę darbo aplinką ir vykdyti pacientų smurto darbe prevenciją. Higienos institutas, Vilnius, 2014. Prieiga per internetą: http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Rekomendacijos_psichikos_sveikatos_slaugytojams3.pdf
- Pajarskienė B., Vėbraitė I., Jasiukevičiūtė T. Rekomendacijos kaip valdyti psichologinį smurtą darbo vietose. Higienos institutas, 2010. Prieiga per internetą: <http://www.hi.lt/lt/profesines-sveikatos-rekomendacijos.html>
- Pajarskienė B., Jankauskas R., Kaliatkaitė J. Konfliktų prevencija. Rekomendacijos mažoms įmonėms. Higienos institutas, 2012. Prieiga per internetą: <http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Konfliktu%20prevencija%20mazoms%20imonems.pdf>

- Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos. Valstybinė darbo inspekcija, 2012. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/PsichosocialiniaiRizikosVeiksniaiStresoDarbeVertinimoRekomendacijos.pdf>.
- Rekomendacijos dėl alkoholio darbe, kaip rizikos veiksnio, šalinimo šalies įmonėse, įstaigose, organizacijose. Valstybinė darbo inspekcija, 2013. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/AtmUploads/RekomendacijosDelAlkoholioSalinimoIstaiigose.pdf>
- Šorytė D., Pajarskienė B. Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką. Higienos institutas, Vilnius, 2016. Prieiga per internetą: http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Rekomendacijos_Darbuotoju%20geroves%20stiprinimas.pdf.
- Žiedelis A., Pajarskienė B. Slaugytojų profesinio perdegimo prevencija sveikatos priežiūros įstaigose. Metodinės rekomendacijos. Higienos institutas, Vilnius, 2017. Prieiga per internetą: <http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Slaugytoju%20perdegimo%20MR.pdf>.

Psichikos sveikatos stiprinimo darbo vietoje pavyzdžiai

- Good practice in workplace mental health. Report of the TUC Seminar, 2015. Prieiga per internetą: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GoodPracticeMentalHealth_o.pdf.
- Hassard J., Cox T., Murawski S., De Meyer S., Muylaert K. Mental health promotion in the workplace – A good practice report. European Agency for Safety and Health at Work, 2011. Prieiga per internetą: https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TEWE11004ENN.
- Knifton L., Watson V., Gründemann R., Dijkman A., Den Besten H., Ten Have K. A guide for employers. To promote mental health in the workplace. The European Network for Workplace Health Promotion, 2011. Prieiga per internetą:

http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_Arbeitgeber.pdf.

- Mental health policies and programmes in the workplace. WHO, 2005. Prieiga per internetą:
http://www.who.int/mental_health/policy/services/13_policies%20oprograms%20in%20workplace_WEB_07.pdf?ua=1&ua=1.
- Pomaki G., Khushrushahi N., Lampinen T., Mah P. Disability Prevention. Best Practices for Return-to-Work/Stay-at-Work Interventions for Workers with Mental Health Conditions. Prieiga per internetą:
http://www.ccohs.ca/products/webinars/best_practices_rtw.pdf.

Naudota literatūra

- Antroji Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką (ESENER-2). Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2015.
- Bovopoulos N., Jorm A., Bond K., LaMontagne A., Reavley N., Kelly C., Kitchener B., Martin A. 2016. Providing mental health first aid in the workplace: a Delphi consensus study. *BMC Psychology*, 4:41.
- Fit Mind, Fit Job-From Evidence to Practice in Mental Health and Work. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), 2015.
- Kuster A., Dalsbo T., Luong Thanh Y.B., Agarwal A., Durand-Moreau Q.V. Web-based stress management for preventing stress and reducing sick leave in workers. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2015, Issue 10, Art. No.: CD011899.
- Leka S., Jain A., Iavicoli S., Di Tecco C. 2015. An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future. *Biomed Research International*. 2015:18.
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016 m. rugsėjo 14 d., Nr. XII-2603).
- Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003 m. liepos 16 d., Nr. IX-1672).
- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai (2012 m. spalio 25 d., A1-457/V-961).

- Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai (2005 m. rugpjūčio 24 d., Nr. V-699/A1-241).
- Melkūnaitė E. Sveikatos stiprinimo poreikis AB „Vilniaus baldai“. Bakalauro baigiamasis darbas. Vilniaus universitetas, 2017.
- Mental health in the workplace. Information sheet. WHO, 2017. Prieiga per internetą: http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/.
- Mental wellbeing at work. Public health guideline. National Institute for Health and Care Excellence (NICE), 2009. Prieiga per internetą: <https://www.nice.org.uk/guidance/ph22>.
- Tamašauskaitė J., Pilipavičienė L., Markevičė R., Šorytė D., Kuodytė V., Grigošaitienė A., Strička M., Pajarskienė B. 2015. Darbuotojų psichikos sveikatą ir gerovę stiprinančios intervencijos. Visuomenės sveikata, 4(71):53-61.
- Saugiose darbo vietose stresas yra valdomas. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2013
- Sivris K, Leka S. 2015. Examples of Holistic Good Practices in Promoting and Protecting Mental Health in the Workplace: Current and Future Challenges. Safety and Health at Work. 6(4): 295–304.
- Šeštasis Europos darbo sąlygų tyrimas. Pirmosios išvados. Eurofound, 2016.



Parko g. 21, Vilnius

www.vpsc.lt

info@vpsc.lt

(8 5) 267 11 11