

# SAVIŽUDYBĖ DARBE: POSTVENCIJOS GAIRĖS

*10 žingsnių  
savižudybės  
padariniams įveikti*

Versta iš: Carson J Spencer Foundation, Crisis Care Network, National Action Alliance for Suicide Prevention and American Association of Suicidology (2013). *A Manager's Guide to Suicide Postvention in the Workplace: 10 Action Steps for Dealing with the Aftermath of Suicide*. Denver, CO: Carson J Spencer Foundation.

Leidinį vertimui pasiūlė: Antanas Grižas, „Jaunimo linija“ 2014

Vertė: Ugnė Kabelkaitė, „Jaunimo linija“ 2014

Vertimą redagavo: Fausta Genienė, Giedrius Genys, „Jaunimo linija“ 2015; Justė Paulina Kubertavičiūtė, „Jaunimo linija“ 2017; Sonata Kukienė, Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos 2017

Vertimą peržiūrėjo ir pastabas išsakė: doc. dr. Paulius Skruibis, „Jaunimo linija“ 2015

Maketavo: Ugnė Kabelkaitė, Bendrasis pagalbos centras 2017

# SAVIŽUDYBĖ DARBE: POSTVENCIJOS GAIRĖS

## 10 žingsnių savižudybės padariniams įveikti<sup>1</sup>

### Kas yra postvencija?

Postvencija yra pirmoji psichologinė pagalba, krizės intervencija ir kitokia parama, teikiama savižudybės paveiktiems asmenims ar visiems kolektyvo darbuotojams. Šia pagalba siekiama sumažinti pasekmes, atsiradusias dėl savižudybės. Ne tik konkretaus darbuotojo, bet ir jo šeimos narių ar klientų savižudybės gali neigiamai paveikti visą darbuotojų kolektyvą.

Vadovų elgesys turi didelę įtaką kolektyvo reakcijai į savižudybę:

1. Svarbu, kad vadovai rodytų pagarbą velioniui. Vieši ir asmeniniai pokalbiai turėtų būti empatiški, skleidžiantys paramą ir pasitikėjimą, liudijantį žmonių gebėjimą pasirūpinti savimi pačiais.

2. Vadovai turėtų įsiklausyti į skirtingus darbuotojų poreikius. Darbuotojai, mažiau pažinoję mirusįjį, gali grįžti į darbą labai greitai, tačiau kitiems gali prireikti daugiau laiko susitaikyti su netektimi. Svarbu suprasti, kad darbuotojams gali kilti poreikis išreikšti pyktį, kaltę, liūdesį ar kitus jausmus. Dėl šios priežasties kolektyvui dažnai prireikia specialių grupinių užsiėmimų, kurie padeda įveikti netektį ir gauti trūkstamą paramą. Paranku, kai tokiuose užsiėmimuose dalyvauja psichologai, galintys nukreipti darbuotojus į įvairias paramos grupes ar psichikos sveikatos specialistus.

Darbuotojai savo psichologinę reakciją į mirtį išsako įvairiai: vieni – žodžiais, kiti – elgesiu (pvz., neateidami į darbą arba, priešingai, ilgai pasilikdami po darbo valandų). Atsižvelgiant į kolektyve įsivyravusią įtampą, gali tecti įvesti tam tikrus pakeitimus, tačiau, jei parama teikiama, kolektyvo narių elgesio ir atsakingumo standartai darbo vietoje gali likti nepakitę.

3. Vadovai turėtų imtis iniciatyvos taikydami įstaigos personalo politiką, skirtą padėti velionio šeimos nariams. Ši vadovo iniciatyva tampa pavyzdžiu darbuotojams, rodančiu, kad, norint padėti nukentėjusiai šeimai, galima peržengti darbo aplinkos ribas.

4. Vadovai turėtų suprasti savo vaidmens ir pozicijos išskirtinumą. Viena vertus, vadovams, paveiktiems tragiško įvykio, gali patiems prireikti pagalbos, kita vertus, jie gali tapti kitų darbuotojų pykčio ir kaltinimų taikiniu.

5. Vadovai turėtų atsižvelgti į sukaktis ir reikšmingus įvykius (pvz., šventes ir tradicijas, kurias mėgo velionis, ar projekto, kuriame dalyvavo velionis, etapo pabaigą), galinčius sukelti įvairias personalo reakcijas. Jų metu gali tecti iš naujo prisiminti darbuotojus ištikusį praradimą.

Kitame puslapyje išvardyti 10 žingsnių, kurie padės įgyvendinti paminėtus tikslus.

---

<sup>1</sup> Šių gairių tikslas nėra nurodyti tinkamos pagalbos standartus, taip pat jos neatstoja patarimo, konsultacijos ar tinkamos medicinos ir psichikos sveikatos pagalbos.

## 10 ŽINGSNIŲ SAVIŽUDYBĖS PADARINIAMS ĮVEIKTI

### SKUBŪS: ŪMI FAZĖ

1. Koordinuoti: neleisti plisti krizei.
2. Informuoti: pranešant apie mirtį, gerbti ir saugoti velionio ir jo artimųjų privatumą.
3. Bendrauti: sumažinti neigiamos informacijos plitimą.
4. Palaikyti: suteikti praktinę pagalbą šeimai.

### TRUMPALAIKIAI: ATSIGAVIMO FAZĖ

5. Nukreipti: atpažinti ir pastebėti savižudybės paveiktus darbuotojus, informuoti juos apie įmanomus pagalbos šaltinius ar, esant reikalui, siųsti pas psichikos sveikatos specialistus.
6. Palaikyti: palaikyti, nuraminti ir skatinti sveiką netekties paveiktų darbuotojų gedėjimą.
7. Atstatyti: atstatyti pusiausvyrą ir optimalų personalo funkcionavimą.
8. Vadovauti: sukurti ir išlaikyti pasitikėjimą organizacijos vadovybe.

Pastaba: tinkamas vadovavimas krizės laikotarpiu sutelkia darbuotojus ir stiprina darbuotojų pasitikėjimą vadovybe.

### ILGALAIKIAI: ATKURIAMOJI FAZĖ

9. Pagerbti: pasiruošti priimti ir reaguoti į darbuotojų reakcijas, kylančias per mirties metines ar kitas reikšmingas datas.
10. Išlaikyti: pakeisti postvenciją į savižudybių prevenciją.

## SKUBŪS ŽINGNIAI: ŪMI FAZĖ

### Koordinuokite: neleiskite plisti krizei

Savižudybių postvencijos srityje, kaip ir bet kurioje kitoje kritinėje situacijoje, vienas svarbiausių vadovų uždavinių – sulaukyti krizės plitimą. Nusizudžiusiojo kūną atradus darbo vietoje reikia nedelsiant kreiptis į teisėsaugą. Kaip ir visais nenatūralios mirties atvejais, policija pirmiausia įvykį tiria kaip galimą nusikaltimą, todėl pašaliniai asmenys nuo mirusiojo kūno ir įvykio vietos turi laikytis atokiai, netrukdyti tyrimui. Jo metu svarbu laikytis visų teisėsaugos pareigūnų reikalavimų. Atsižvelgiant į aplinkybes, svarstyti vadovo dalyvavimo galimybę, kai apie darbuotojo mirtį pranešama šeimos nariams ar artimiesiems. Pranešant žinią apie mirusį artimiesiems svarbu rodyti pagarbą ir profesionalumą – vadinkite mirusį asmenį vardu ir, jei įmanoma, venkite nebūtinų ir traumuojančių detalių.

Jei savižudybė įvyksta ne darbe, administracijai apie darbuotojo mirtį gali pranešti artimasis, draugas ar pareigūnas. Tokiu atveju gali būti nežinomi visi su mirtimi susiję faktai, tikra mirties priežastis ar prašoma neskelbti, kad mirties priežastis yra savižudybė. Vadovams, tariantis su personalo specialistais, laikantis darbo tvarkos ir taisyklių, patariama atidžiai koordinuoti tarp darbuotojų sklindančią informaciją ar gandus apie savižudybę. Rekomenduojama neskelbti jokio oficialaus pranešimo, kol mirties priežastis nebus patvirtinta teisėsaugos, medicinos ekspertizės ar artimo šeimos nario.

#### Užduočių sąrašas:

- Paskirkite vieną pagrindinį asmenį, koordinuosiantį postvencijos eigą ir su ja susijusią informaciją.
  - Jei reikia, po darbo vietoje įvykusios savižudybės (kai tyrimas jau baigtas), užsisakykite profesionalias valymo paslaugas.
  - Susisieki su nusizudžiusiojo atstovais.
- Peržiūrėkite postvencijos fazių lentelę 16 psl.

### Informuokite: saugokite velionio privatumą

Velionio artimiesiems paprašius neatskleisti, kad mirties priežastis yra savižudybė, vadovams gali būti sunku išlaikyti konfidencialumą. Jei informacija jau yra pasklidusi neformaliai, vadovai, oficialiai nepaskelbdami mirties būdo\*, rizikuoja pasirodyti nesąžiningi ir nepatikimi. Todėl vadovai, net ir suprasdami, kad ne viskas nuo jų priklauso, turėtų daryti viską, ką gali, konfidencialumui išlaikyti. Papildoma personalo komandos pagalba (jei ji įmanoma) padės vadovams aptarti šią jautrią temą su velionio šeima.

\*Savižudybė yra mirties būdas. Dažnai mirties priežastis (pvz., mirė nuo sunkių kūno sužalojimų) yra painiojama su mirties būdu (pvz., savižudybe nušokus).

#### Užduočių sąrašas:

- Išplatinkite pranešimą apie mirtį darbuotojams.

## **Bendraukite: išsklaidykite gandus ir sumažinkite neigiamos informacijos plitimą**

Reaguodami į įvykusią savižudybę pažeidžiamesni darbuotojai gali patys bandyti nusižudyti. Tai vadinama pamėgdžiojimo efektu. Kitaip tariant, bendradarbio savižudybė gali sukelti kai kurių jau pažeistų asmenų savižudiškas mintis ir jausmus bei padidinti dėl įvairių priežasčių kylančią mėgdžiojimo tikimybę. Pavyzdžiui, oficialaus ar neformalaus lyderio savižudybė gali sukelti vilties praradimą (pvz., „Jei jis, turėdamas viską, ką turėjo, negalėjo išspręsti savo problemų, tai ką galiu aš?“) arba kolegų ir žiniasklaidos dėmesys mirčiai gali siūlyti tai, ko pažeistas asmuo stokoja ir trokšta (pvz., svarbos ir vertės jausmą, nors mirusysis to dėmesio nebegali įvertinti).

Didesnės įstaigos gali pastebėti, kad nusižudžius darbuotojui, tuo pačiu metu dar keli žmonės gali galvoti apie savižudybę. Dėl šios priežasties kyla rizika, kad tokie darbuotojai gali bandyti nusižudyti. Šis savižudybės sukeltas domino efektas gali būti labai žalingas įstaigai. Vadovai, pasirinkdami tinkamą, pagarbų toną, kai pranešama ir kalbama apie darbuotojo mirtį, gali sumažinti savižudiškų minčių ir veiksmų plitimą. Tačiau, kai organizacija prisimena savižudybę dramatiškai arba skiria per daug dėmesio išsamiam savižudybės būdai aptarti, išauga rizika, kad pažeidžiamesni asmenys mėgins kartoti savižudišką elgesį.

Vadovams sudėtingiausia efektyvaus reagavimo į savižudybę įstaigoje dalis yra tinkamai, pagarbiai ir atsargiai pranešti informaciją apie darbuotojo mirtį. Kartais kiti darbuotojai gali tapti įstaigoje įvykusios savižudybės liudininkais. Tokias atvejais informacija apie savižudybę gali ypač greitai pasklisti žinutėmis, socialiniais tinklais ir pan. Vadovas turi suprasti, kad dar iki oficialaus pranešimo apie savižudybę įstaigoje jau gali būti pasklidusi netiksli informacija. Tiksliai ir laiku pateikta informacija gali padėti išsklaidyti gandus.

### **Užduočių sąrašas:**

- Kurdami visuomenės informavimo apie įvykusią savižudybę planą peržiūrėkite savo įstaigos vidinės ir išorinės komunikacijos nurodymus. Šiame puslapyje galite rasti informaciją, kaip žinią apie savižudybę pateikti žiniasklaidoje: <http://nebijokkalbeti.lt/ziniasklaidai/>.
- Sukurkite vidinės komunikacijos planą, užrašydami kas yra žinoma, o kas – ne, ir tai, kokią žinią apie savižudybę pateikti darbuotojams, jei šeima nenori, kad būtų skelbiama mirties priežastis (žiūrėkite pavyzdį šio leidinio pabaigoje, 12 psl.).
- Sukurkite išorinės komunikacijos planą, nurodantį atsakingą asmenį, ir sukurkite pranešimo spaudai planą (žiūrėkite pavyzdį šio leidinio pabaigoje, 14 psl.).

## **Palaiykite: pasiūlykite praktinę pagalbą šeimai**

Paprastai savižudybės paveiktiems žmonėms iš karto reikia ne konsultavimo, o praktinės kasdienės pagalbos. Nepaisant to, kad šeimos nariai ir artimiausi velionio bendradarbiai savižudybės paveikti būna labiausiai, tačiau savižudybės padariniai taip pat paveikia ir kitus, su organizacija susijusius žmones – klientus, pardavėjus, buvusius bendradarbius, mentorius ir t. t.

Pagrindinis postvencijos koordinatorius turėtų paklausti gedincios šeimos, ar jai reikalinga tolimesnė pagalba, ir, prireikus, paskirti savanorius padėti.

**Užduočių sąrašas:**

- Atneškite greitai pašildomo ir maistingo maisto gedinciai šeimai.
- Pasiūlykite supakuoti asmeninius velionio daiktus ir atvežti juos iš darbo į namus. Prieš vykdami įsitikinkite, kad šeima bus namuose, kai juos atvešite.
- Paklauskite gedincio asmens ar velionio šeimos, kaip jiems galėtumėte padėti. Jeigu to reikia, sudarykite paramos teikimo tvarką. Keli pagalbos pavyzdžiai:
  - sudarykite skambučių, lankytojų ar žmonių, atnešančių maisto, sąrašą;
  - pasiūlykite paskambinti žmonėms, kuriems velionio artimieji norėtų pranešti apie mirtį;
  - padėkite vykdyti kasdienes įsipareigojimus (pvz., vaikų, namų ar aplinkos priežiūra, kiti buities darbai).

## TRUMPALAIKIAI ŽINGSNIAI: ATSIGAVIMO FAZĖ

**Nukreipkite: atpažinkite ir nusiųskite labiausiai paveiktus darbuotojus pas psichikos sveikatos specialistus ar nurodykite kitus jiems padėsiančius pagalbos šaltinius**

Planuodami postvcencijos veiksmus vadovai turi žinoti, kad mažesniajai daliai žmonių savižudybė gali sukelti ryškesnę emocinę reakciją – komplikuotą gedulą<sup>2</sup>, traumines reakcijas ir savižudiškas mintis. Vadovai turi užtikrinti, kad krizės paveiktų darbuotojų konsultavimas ir kiti papildomi pagalbos šaltiniai būtų lengvai pasiekiami įstaigoje dirbantiems asmenims. Svarbu kurti kultūrą, kuri skatintų kreiptis pagalbos, leistų darbuotojams atskleisti savo poreikius ir siekti konfidencialių paslaugų. Tam tikrais atvejais vadovai su labiausiai savižudybės paveiktais darbuotojais turėtų susisiekti tiesiogiai bei padrašinti juos naudotis darbovietėje organizuojama specialistų pagalba. Darbuotojų dalyvavimas šiuose pagalbos užsiėmimuose visada turi būti savanoriškas. Tačiau tikėtina, kad vadovui išreiškus rūpestį ir pasiūlius pagalbą asmeniškai, dauguma darbuotojų į šį pasiūlymą sureaguos teigiamai ir pasinaudos galimybe gauti pagalbą.

Kurdami veiksmų planą vadovai turi apgalvoti įvairius veiksmus: savižudybės paveiktų darbuotojų grupes (bendradarbiai, artimi draugai darbe, gandų paliesti darbuotojai), paveiktų darbuotojų demografines charakteristikas (pvz., jauni ir (ar) vyresni darbuotojai, nauji ir (ar) ilgiau dirbantys darbuotojai, skirtingi tikėjimai ir dvasinės praktikos), darbo grafikus, produktyvumo reikalavimus ir susidūrimą su kitais kritiniais įvykiais.

Dažnai į veiksmų planą įtraukiama ir galimybė tam tikram laikui į įstaigą pasikviesti kvalifikuotą psichikos sveikatos specialistą. Jo vaidmuo:

1. Konsultuoti ir palaikyti administraciją nestabilioje / kintančioje situacijoje;
2. Dalyvauti formaliuose susitikimuose su darbuotojais, perduoti informaciją apie pagalbos galimybes, normalizuoti darbuotojų reakcijas, mokyti atsigausti ir pasirūpinti savimi;
3. Susitikti su savižudybės paveiktais darbuotojais individualiai arba mažomis grupėmis (atsižvelgiant į darbo vietoje į vykusią situaciją ir darbuotojų pageidavimus), siekiant padėti jiems atsigausti ir grįžti į įprastą darbo ritmą;
4. Padrašinti komplikuotą gedulą išgyvenančius ar trauminių reakcijų paveiktus darbuotojus kreiptis tolimesnės pagalbos;
5. Padėti nustatyti prioritetinius pagalbos poreikius itin paveiktiems darbuotojams.

Moksliniai tyrimai rodo, kad dauguma žmonių, išgyvenančių stiprią netektį ir sunkumus, pasižymi stebėtinu atsparumu ir gebėjimu nepalūžti. Praėjus prisitaikymo laikotarpiui šie asmenys grįžta į pradinį veiklumo lygį ar netgi šios patirties dėka sutvirtėja. Dauguma darbuotojų po savižudybės ar kitų panašių kritinių įvykių atsigauna gana greitai. Šis procesas tampa spartesnis, kai darbuotojai gauna adekvačią pagalbą, bendrauja su jiems svarbiais

---

<sup>2</sup> Užsitęsęs gedulo procesas, apimantis kraštutinį prarasto mylimojo ilgesį, normaliam funkcionavimui trukdantį pyktį ir izoliaciją, ir jausmą, kad gyvenimas be netekto žmogaus yra beprasmis. Trauminis sielvartas dažnai gali būti sudėtingesnis, nes žmogus susiduria su traumos reakcijomis (pvz., pasikartojančiomis mintimis apie įvykį, sujaudinimu, košmarais, vengimu) ir sielvartu.



žmonėmis, savimi pasirūpina tinkamai maitindamiesi, ilsėdamiesi, mankštindamiesi, gerdami reikiama skysčių kiekį bei būdami kantrūs ir dėmesingi sau.

Tačiau tuo pat metu gali atsirasti asmenų, kurie atsigavimo proceso metu susiduria su tam tikromis komplikacijomis. Taip gali atsitikti darbuotojams, turintiems didelių sunkumų asmeniniame gyvenime, nepatiriantiems palaikymo, turintiems sveikatos, elgesio ar emocinių sutrikimų ar anksčiau išgyvenusiems artimų žmonių savižudybę. Aukščiau išvardyti simptomai nėra lengvai pastebimi ir įstaigoje gali būti nematomi ar žinomi tik iš gaudų. Būtent tokiems žmonėms rekomenduotina lankytis pas psichikos sveikatos profesionalus, padėsiančius jiems atsigauti.

Dažnai po įvykusios savižudybės aplinkiniams nuolat lydi klausimas, į kurį neįmanoma atsakyti – „Kodėl taip atsitiko?“. Svarbu suprasti, kad nei vadovai, nei krizių valdymo specialistai neturėtų ir negalėtų pateikti tinkamo atsakymo, kadangi šis klausimas itin susijęs su klausiančiojo pasaulėžiūra, tikėjimu, dvasiniais įsitikinimais. Būtų daug geriau, jei, reaguodami į klausimą, pripažintumėte, kad visiškai normalu, kad tokie klausimai kyla bei padrąsintumėte klausiantįjį pasikalbėti su dvasininku, palaikančiu šeimos nariu, draugu arba psichikos sveikatos specialistu.

Dažniausiai psichikos sveikatos specialistas, būdamas krizės įveikimo komandos dalimi, yra atidesnis bei dėmesingesnis pažeistų ar jautresnių darbuotojų atžvilgiu ir dėl to greičiau paskatina juos kreiptis pagalbos. Kai kuriais atvejais psichikos sveikatos profesionalas galėtų palaikyti darbuotoją, susiduriantį su sunkumais ar netgi kliūtimis kreiptis pagalbos, žengti pirmąjį žingsnį.

#### **Užduočių sąrašas:**

- Susisieki su krizių valdymo tarnyba, kad gautumėte reikiamą pagalbą;
- Užpildykite ir išdalinkite organizacijų, teikiančių pagalbą po įvykusios savižudybės, sąrašą.
  - Emocinė parama telefonu ir internetu: <http://www.klausau.lt/telefonai> ir <http://www.klausau.lt/internetas>
  - Informacija, kaip padėti sau po artimojo savižudybės: <http://nebijokkalbeti.lt/apie-savizudybes/kaip-galiu-padeti-sau-jei-mano-artimasis-nusizude/>
  - Informacija, kaip padėti sau, jei kyla minčių apie savižudybę: <http://nebijokkalbeti.lt/apie-savizudybes/kaip-galiu-padeti-sau-jeigu-kyla-minciu-apie-savizudybe-1/>
  - Informacija, kaip padėti žmogui, kurio artimasis nusizudė: <http://nebijokkalbeti.lt/apie-savizudybes/kaip-padeti-zmogui-kurio-artimasis-nusizude/>
  - Nusizudžiusių artimųjų asociacijos puslapis: [www.artimiems.lt](http://www.artimiems.lt)

## **Palaikyte: nuraminkite ir skatinkite sveiką gedėjimą**

Gedėjimas yra itin sudėtingas, tačiau normalus ir natūralus atsakas į artimojo mirtį. Paprastai, kai mirtis yra staigi, netikėta, traumuojanti (pvz., po savižudybės), gedėjimą gali lydėti kaltės, gėdos ir pykčio jausmai. Kartais vadovai gali jaustis neužtikrinti ir nežinoti, kaip tinkamiausiai palaikyti komandą po darbe įvykusios savižudybės. Tokioje situacijoje svarbu reaguoti taip, kaip reaguojama į kitas panašaus pobūdžio netektis, traumas ar sveikatos problemas. Bet koks nukrypimas nuo normos – pasyvi ar pernelyg perdėta reakcija – darbuotojams gali atrodyti stigmatizuojanti ir kelianti įvairių klausimų (pvz., „Kodėl ši mirtis yra laikoma kitokia nei visos likusios?“).

Naudinga žinoti, kad gedėjimas yra procesas, kurį kiekvienas išgyvena skirtingai. Pradinės stadijos metu kai kuriems žmonėms gali būti sunku išlaikyti dėmesį ir produktyvumą. Tačiau po kelių dienų dauguma žmonių nori, kad viskas grįžtų į įprastas vėžes ir randa būdą, kaip toliau gedėti, tuo pačiu metu prisiimdami savo atsakomybes. Jei velionis buvo artimas darbuotojo šeimos narys, tuomet šoko fazė gali būti skausmingesnė ir sudėtingesnė, galinti pareikalauti ir gyvenimo būdo pokyčių.

Tuo atveju, kai velionio šeima priima sprendimą gedėti tik su artimaisiais arba kai laidotuvės vyksta kitame mieste, bendradarbių gedulas lieka nepažymėtas kulminacinio įvykio, t. y. laidotuvių. Esant tokioms aplinkybėms, darbovietėje arba už jos ribų būtų naudinga susirinkti visiems darbuotojams pagerbti velionį, išreikšti savo gedulą, pasidalinti prisiminimais apie nugyventą mirusiojo gyvenimą. Kai mirtis įvyksta dėl savižudybės, darbuotojų emocinės reakcijos paprastai būna stipresnės, todėl galimybė susirinkti ir prisiminti velionį visiems kartu būtų naudingas ir darbuotojų atsigavimą skatinantis aktas.

Vadovai turėtų prisidėti prie natūralaus gedėjimo ir gijimo proceso skatinimo:

1. Taikydami išimtis, kurios gali būti padarytos pirmosiomis dienomis įstaigoje (trumpesnis darbo laikas, palengvintos pareigos, dalyvavimas laidotuvėse ir pan.);
2. Bendraudami su darbuotojais neformaliai;
3. Padėdami rasti tinkamą būdą velioniui prisiminti, išvengiant mirties įamžinimo dramatinizacijai ar šlovinant;
4. Būdami sveiko gedėjimo pavyzdžiais. Patiems vadovams derėtų kalbėti apie dėl darbuotojo netekties kilusius savo jausmus ir galbūt netgi pasidalinti savo atrastais metodais, padėjusiems ar padedantiems įveikti netektį.

### **Užduočių sąrašas:**

- Dalyvaukite gedulo apeigose (t. y. laidotuvėse, gedulinguose pietuose ir pan.).
- Užuot velionio darbo stalą ar kitą vietą pavertę altoriumi, pasiūlykite bendradarbiams padėti paruošti prisiminimų albumą velionio šeimai ar paaukoti labdarai, kurią rėmė velionis ar jo šeima.

## Atstatykite: atstatykite pusiausvyrą įstaigoje ir optimalų jos funkcionavimą

Įstaigos ir jos padalinių vadovams svarbu niekada nepamiršti fakto, kad viena iš vadovo atsakomybių yra stabilizuoti įstaigą ir atstatyti jos funkcionavimą. Viskas galiausiai turi grįžti į įprastą gyvenimo ritmą.

Vadovams atitenka sudėtinga užduotis – atrasti pusiausvyrą tarp paveiktų darbuotojų palaikymo ir pasirūpinimo bei užtikrinimo, kad svarbūs darbai būtų atlikti, o klientai – aptarnauti. Vadovai taip pat turėtų suvokti traumos poveikį jų pačių atžvilgiu ir gebėti pasirūpinti atsigavimo proceso metu kylančiais poreikiais.

Tuo metu vadovai neturėtų atsiskirti ar būti vienišais herojais. Patartina pasitarti su savo vadovu bei personalo specialistais ir išsiaiškinti, kokios galimybės užtikrinamos prisitaikyti prie darbuotojų poreikių ir bet kokių darbo krūvio bei terminų pokyčių.

### Užduočių sąrašas:

- Sukurkite grįžimo į darbą tvarkaraštį labiausiai netekties paveiktiems darbuotojams.
- Tarkitės ir bendradarbiaukite su kitais vadovais, kad įvertintumėte postvencijos procesą.

## Vadovaukite: sustiprinkite ir sukurkite pasitikėjimą organizacijos vadovybe

Tinkamas vadovavimas krizės metu gali sutelkti darbuotojus. Svarbu, kad darbuotojai jaustų rūpestį, palaikymą bei saugumą, žinodami, kad vadovai yra užjaučiantys ir kompetentingi. Jausti rūpestį ir palaikymą iš karto po traumuojančio įvykio yra labai svarbi atsigavimo proceso dalis. Tinkamas reagavimo į krizinę situaciją būdas gali prisidėti prie stipresnės, sutelktesnės ir produktyvesnės darbuotojų bendruomenės.

Vadovai, į savižudybės paveiktus darbuotojus nereaguojantys jautriai ir išmintingai, rizikuoja prarasti savo darbuotojų pasitikėjimą. Dažnai vadovų pasyvumą ir reagavimo stoką lemia nežinojimas, kaip tinkamai elgtis ar pasirūpinti savo darbuotojais. Visa tai lemia baimės ir trauminių reakcijų didėjimą kolektyve. Vienas iš būdų atkurti darbuotojų pasitikėjimą yra pačių vadovų pasidalinimas savo asmenine patirtimi apie tai, kaip juos asmeniškai paveikė netektis.

Čia pateikiamas modelis yra struktūruotas procesas, padedantis vadovams palengvinti savo ir darbuotojų atsigavimą organizacijoje:

- Traumos pripažinimas, parodant lyderį kaip taip pat paveiktą tragedijos.
- Užuojautos ir kompetencijos rodymas.
- Kolektyvo vedimas, skatinant atsigavimo ir atsparumo lūkesčius. Pagalba siekiant „naujos normos“ būsenos ir prevencinė nuostata.

### Užduočių sąrašas:

- Bendraukite asmeniškai ir nuramindami – taip padėsite komandai pereiti iš krizės į atsigavimą.

## ILGALAIKIAI ŽINGSNIAI: ATKURIAMOJI FAZĖ

### **Pagerbkite: pasiruoškite priimti darbuotojų reakcijas, kurios kyla minint mirties metines ir kitas reikšmingas datas**

Labiausiai savižudybės paliesti asmenys gali jautriau reaguoti į mirties metinių minėjimą ar kitus reikšmingus įvykius (didelio projekto baigimą, metinę darbuotojų išvyką ar kitas šventes). Svarbu prisiminti, kad po to, kai didžioji kolektyvo dalis dėl darbuotojo savižudybės kylančius sunkumus bus įveikusi, kiti vis dar gali susidurti su sunkumais. Pvz., didelei daliai žmonių mirties metinės gali sukelti liūdnus ar traumuojančius prisiminimus. Pasirengdami tam vadovai gali apsvarstyti galimybę sukviesti visus, kurie yra tiesiogiai paveikti, ir nuspręsti, ar yra būdas pagerbti velionio gyvenimą. Pabrėžtina, kad toks minėjimas galėtų būti skirtas tik norintiems tą daryti. Viso kolektyvo dalyvavimas minėjime skatintinas tik tuomet, kai taip elgtis įstaigoje įprasta ir kitų netekčių metu. Minėjimo metu labai svarbu laikytis saugaus prisiminimo gairių – suteikti saugią erdvę darbuotojų prisiminimams, tačiau neišgyventi netekties iš naujo ir nešlovinti ar neromantizuoti pačios mirties.

#### **Užduočių sąrašas:**

- Sukvieskite labiausiai netekties paveiktą darbuotojų grupę, kad pamatytumėte, ar mirusiojo pagerbimas metinių ar kito įvykio proga būtų priimtinas bei naudingas. Vadovaukitės moksliniais tyrimais paremtomis saugaus atminimo gairėmis.

### **Išlaikykite: pakeiskite postvenciją į savižudybių prevenciją**

Po to, kai darbovietėje įvyksta savižudybė, vadovai kartais mano, kad krizei praėjus jų darbas baigiasi. Tačiau vienas svarbiausių darbų, už kuriuos vadovai turėtų būti atsakingi – postvencijos etapo pakeitimas į savižudybių prevenciją. Savižudybių prevencijos strategijos yra taikomos prieš įvykstant savižudybei ir dažniausiai yra siūlomos visiems darbuotojams (pvz., pagalbos telefonu numerių paskelbimas) ar grupei darbuotojų, kurie gali patirti didesnę riziką (pvz., tiems, kurie susiduria su perkraustymu arba etatų mažinimu). Savižudybių prevencija vyksta tada, kai kolektyve pastebimam, į savižudišką elgesį ar mintis linkusiam darbuotojui, yra padedama gauti reikiamą pagalbą. Supratingas vadovo požiūris apima daugiau nei vieną ar dvi strategijas ir naudoja įvairių krypčių koordinuotą strategijų sistemą, kuria siekiama kovoti su savižudybės rizika pradedant iniciatyvia prevencija ir tęsiant intervencija bei postvencija.

## ĮSTAIGOS DARBUOTOJAMS SIUNČIAMO PRANEŠIMO, KAI MIRTIES PRIEŽASTIS ATSKLEIDŽIAMA, PAVYZDYS

Data:

Kam: Darbuotojams

Nuo: (Vadovo vardas ir pavardė)

Tema: (Darbuotojo vardas ir pavardė) mirtis

Mūsų darbovietė [darbovietės pavadinimas] yra nuliūdinta žinios apie [darbuotojo vardas ir pavardė] savižudybę. Gavę šeimos leidimą, mes dalinamės tais faktais, kuriuos žinome. Tragiškos ir netikėtos [darbuotojo vardas ir pavardė] mirties aplinkybės gali sukelti įvairias reakcijas mūsų įstaigoje, todėl siūlome pagalbą tiems darbuotojams, kuriems jos gali prireikti.

[Darbuotojo vardas ir pavardė] dirbo [darbovietės pavadinimas] pastaruosius [n] metus. [Šeštadienio naktį] ji (-s) mirė apie [23] val [NEMINĖKITE SAVIŽUDYBĖS VIETOS AR BŪDO]. Mes galime niekada nesužinoti visų šią tragediją lėmusių veiksnių, tačiau ekspertai mano, kad didelės dalies savižudybių negalima paprastai paaiškinti ar priskirti joms tik vieną priežastį.

[Darbuotojo vardas ir pavardė] laidotuvės vyks [sausio 7 d., 11 val.], visi norintys gali jose dalyvauti. Šeima priima visus jo (-s) draugus ir kolegas, norinčius pasidalinti prisiminimais apie darbuotoją.

Kai kuriems iš Jūsų gali būti sunku priimti staigią mūsų kolegos (-ės) netektį. Mes susitarėme su [profesionalais] dėl galimybės apie tai pasikalbėti [sausio 8 d., 17 val]. Šio susitikimo metu konsultantai bus pasirengę mums padėti ir atsakyti į visus mūsų klausimus. Kai kuriems gali būti priimtinesnė individuali pagalba. Pastaruosius raginame susisiekti su [profesionalais] skambinant šiuo numeriu [telefono numeris].

Šeima pageidauja, kad norintys pagerbti [darbuotojo vardas ir pavardė] atminimą vietoj gėlių paaukotų [vietiniam savižudybių prevencijos centrui ar kitai šeimos remiamai organizacijai].

Norintys pasikalbėti apie tai, kas įvyko, yra laukiami Personalo skyriuje.

## ĮSTAIGOS DARBUOTOJAMS SIUNČIAMO PRANEŠIMO, KAI MIRTIES PRIEŽASTIES ŠEIMA PRAŠO NEATSKLEISTI, PAVYZDYS

Data:

Kam: Darbuotojams

Nuo: (Vadovo vardas ir pavardė)

Tema: (Darbuotojo vardas ir pavardė) mirtis

Mūsų darbovietė [darbovietės pavadinimas] yra nuliūdinta žinios apie [darbuotojo vardas ir pavardė] mirtį. Šeima prašė neatskleisti jo (-s) mirties priežasties. Tragiškos ir netikėtos [darbuotojo vardas ir pavardė] mirties aplinkybės gali sukelti įvairias reakcijas mūsų įstaigoje, todėl, gavę šeimos leidimą, mes dalinamės tolimesne informacija ir siūlome pagalbą tiems darbuotojams, kuriems jos gali prireikti.

[Darbuotojo vardas ir pavardė] dirbo [darbovietės pavadinimas] pastaruosius [n] metus. [Šeštadienio naktį] ji (-s) mirė apie [23] val [NEMINĖKITE SAVIŽUDYBĖS VIETOS AR BŪDO].

[Darbuotojo vardas ir pavardė] laidotuvės vyks [sausio 7 d., 11 val.], visi norintys gali jose dalyvauti. Šeima priima visus jo (-s) draugus ir kolegas, norinčius pasidalinti prisiminimais apie darbuotoją.

Kai kuriems iš Jūsų gali būti sunku priimti staigią mūsų kolegos (-ės) netektį. Mes susitarėme su [profesionalais] dėl galimybės apie tai pasikalbėti [sausio 8 d., 17 val]. Šio susitikimo metu konsultantai bus pasirengę mums padėti ir atsakyti į visus mūsų klausimus. Kai kuriems gali būti priimtinesnė individuali pagalba. Pastaruosius raginame susisiekti su [profesionalais] skambinant šiuo numeriu [telefono numeris].

Šeima pageidauja, kad norintys pagerbti [darbuotojo vardas ir pavardė] atminimą vietoj gėlių paaukotų [vietiniam savižudybės prevencijos centrui ar kitai šeimos remiamai organizacijai].

Norintys pasikalbėti apie tai, kas įvyko, yra laukiami Personalo skyriuje.

**BENDRO PRANEŠIMO VISUOMENEI, KAI DARBOVIETĖJE ĮVYKSTA AUKŠTO RANGO DARBUOTOJO SAVIŽUDYBĖ, PAVYZDYS**

Mūsų darbovietė [darbovietės pavadinimas] yra nuliūdinta žinios apie [darbuotojo vardas ir pavardė, pareigos] savižudybę. Reiškiame užuojautą šeimai ir draugams. Savižudybė yra sudėtingas, daugelio veiksnių nulemtas ir tragiškas įvykis, kuris negali būti paprastai paaiškinamas. Todėl norime pasiūlyti pagalbą tiems darbuotojams, kuriems jos gali prireikti. Pasitelkdami įvairius darbuotojams skirtus pagalbos resursus, savo jėgas skirsime vienybei darbo vietoje išlaikyti ir reikiamai pagalbai darbuotojams užtikrinti. Tiems, kurie yra paveikti šios tragiškos netekties, tačiau nepriklauso mūsų kolektyvui, siūlome kreiptis į „Jaunimo liniją“ (8 800 2888, visą parą) arba „Vilties liniją“ (116123, visą parą) tam, kad gautumėte informaciją apie Jūsų gyvenamoje vietoje teikiamą pagalbą.

## NAUDINGOS NUORODOS

Krizių įveikimo centras: <http://www.krizesiveikimas.lt/>

Nusižudžiusių artimųjų asociacija: <http://www.artimiems.lt>

Gedinčiųjų puslapis: <http://www.gedintiems.lt/>

Savižudybių prevencijos iniciatyva: <http://nebijokkalbeti.lt/>



**SPRENDIMŲ PRIĖMIMO LENTELĖ**  
**Savižudybių postvencija**

