

Smernice za delovna mesta o tem, kako podpreti osebe, ki imajo težave z duševnim zdravjem

Povzetek

Avtorji: Marianna Virtanen, Kirsi Honkalampi, Petri Karkkola, Maija Korhonen (Univerza na Vzhodnem Finskem), Sarah Copsey (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, EU-OSHA).

Dodatne vire dobre prakse so zagotovili strokovnjaki, ki jih je imenovala mreža nacionalnih informacijskih točk EU-OSHA.

Poročilo je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Podlaga zanj je dokument s pregledom ozadja, ki so ga opravili Marianna Virtanen in drugi z Univerze na Vzhodnem Finskem. Njegovo vsebino, vključno z vsemi izraženimi mnenji in/ali sklepi, so prispevali le avtorji in ne izražajo nujno stališč EU-OSHA.

EU-OSHA se želi zahvaliti organizaciji Mental Health Europe za dragocene pripombe.

Niti Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za morebitno uporabo informacij iz te publikacije.

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2024

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Za dovoljenje za uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, za katere EU-OSHA nima avtorskih pravic, je treba zaprositi neposredno imetnike avtorskih pravic.

Zakaj je skrb za duševno zdravje na delovnem mestu pomembna?

Težave z duševnim zdravjem so zelo pogoste. V EU jih ima približno 84 milijonov ljudi.¹ Slabo duševno zdravje ima poleg osebnega trpljenja tudi finančne posledice za družbo. Na duševno zdravje lahko vpliva tudi delo. „Stres, depresija ali tesnoba“ so druga najpogostejša vrsta z delom povezanih zdravstvenih težav v EU², saj skoraj 45 % delavcev poroča, da so na delovnem mestu izpostavljeni dejavnikom tveganja za svoje duševno zdravje. Raziskava Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) OSH Pulse za leto 2022 kaže, da 27 % delavcev doživlja stres, tesnobo ali depresijo, ki so se pojavili zaradi opravljanja dela ali so se zaradi tega poslabšali.³ 10 % delavcev poroča, da se počuti izgorele.⁴ Duševno zdravje je močno stigmatizirano, osebe s težavami z duševnim zdravjem pa so prepogosto izključene z dela, čeprav so težave z duševnim zdravjem zelo pogoste.

Po drugi strani je kakovostno delo dobro za zdravje. Številni delavci, ki imajo težave z duševnim zdravjem, lahko ob ustreznih prilagoditvah nadaljujejo z delom. Tovrstne prilagoditve so pogosto preproste in poceni.

Namen tega poročila⁵ je deliti praktične informacije v zvezi z delovnimi mesti o tem, kako pomagati osebam, ki imajo težave z duševnim zdravjem, da ohranijo zaposlitev ali se uspešno vrnejo na delo po bolniški odsotnosti. Ponazarja primere prilagoditev in ureditev na delovnih mestih ter vsebuje nasvete in kontrolni seznam za mala podjetja, seznam virov in nekaj dodatnih nasvetov. Poročilo je bilo pripravljeno kot pomoč k celovitemu pristopu Evropske komisije k duševnemu zdravju.⁶ Podpira tudi sveženj ukrepov Komisije za zaposlovanje invalidov (⁷). Temelji na rezultatih raziskav, ki so bile izvedene za opredelitev in pregled informacij o dobrih praksah za zagotavljanje podpore⁸, in prejšnjih publikacijah EU-OSHA, v katerih sta bili obravnavani tematiki vračanja na delo in opravljanje dela v primeru zdravstvenih težav.^{9,10,11,12}

Duševno zdravje bi moralo biti na delovnih mestih obravnavano celovito, z vzpostavljenimi pisnimi politikami glede duševnega zdravja in vračanja na delo. Splošni cilji so: spodbujanje dobrega duševnega zdravja; preventivni ukrepi za odpravo psihosocialnih tveganj za vse delavce; podpora delavcem pri

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

(²) Eurostat (2021) Anketa o delovni sili v EU za leto 2020, modul o nezgodah pri delu in drugih z delom povezanih zdravstvenih težavah.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-reports/-/ks-ft-21-007>

(³) EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *OSH Pulse – Varnost in zdravje pri delu po pandemiji*, 2022. Na voljo na spletnem naslovu:

<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

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

(⁵) Celotno poročilo je na voljo na povezavi: <https://osha.europa.eu/en/user/login?destination=/en/publications/guidance-workplaces-how-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

(⁶) Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o celovitem pristopu k duševnemu zdravju (COM(2023) 298 final)

https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf

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

(⁸) EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Pregled dobrih praks na delovnem mestu v podporo posameznikom, ki imajo težave z duševnim zdravjem*, 2024. Na voljo na spletnem naslovu:

<https://osha.europa.eu/sl/publications/review-good-workplace-practices-support-individuals-experiencing-mental-health-problems>

(⁹) EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Vrnitev na delo po odsotnosti z dela zaradi kostno-mišičnih obolenj z vidika psihosocialnih tveganj pri delu*, 2021. Na voljo na spletnem naslovu:

<https://osha.europa.eu/en/publications/return-work-after-msd-related-sick-leave-context-psychosocial-risks-work>

(¹⁰) EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Rehabilitacija in vrnitev na delo – raziskovalni pregled*, 2016. Na voljo na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work>.

(¹¹) EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Opravljanje dela s kroničnimi kostno-mišičnimi obolenji – nasveti o dobrih praksah*, 2021. Na voljo na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-msds-good-practice-advice>.

(¹²) EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Analiza študij primera o delu s kroničnimi kostno-mišičnimi obolenji*, 2020. Na voljo na spletnem naslovu:

<https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-conditions>

obvladovanju stresa pri delu; spodbujanje zgodnjega ukrepanja v primeru stresa pri delu ali težav z duševnim zdravjem; in podpora delavcem, ki imajo težave z duševnim zdravjem, vključno z razumnimi prilagoditvami, da se tem osebam omogoči delo, ter zagotavljanjem učinkovitih načrtov za rehabilitacijo in vrnitev na delovno mesto.

Pristop k duševnemu zdravju na delovnem mestu bi moral zajemati:

1. preprečevanje z delom povezanih psihosocialnih dejavnikov tveganja in spodbujanje dobrega počutja;
2. podporo delavcem ali skupinam delavcev, ki so bolj izpostavljeni z delom povezanim psihosocialnim dejavnikom tveganja;
3. zagotavljanje podpore delavcem, ki se srečujejo s težavami z duševnim zdravjem ali stresom, povezanim z delom, za nadaljevanje dela ali vrnitev na delo;
4. spodbujanje duševnega zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu;
5. posvetovanje z delavci in njihovimi predstavniki ter njihovo vključevanje v pripravo politik in ukrepov.

Preprečevanje tveganj (1) in posvetovanje (5) sta predpogoja za uspeh drugih točk.

Delovno mesto mora biti zasnovano tako, da ne povzroča težav z duševnim zdravjem ali poslabšuje obstoječa stanja. Delodajalci imajo v skladu z zakonodajo o varnosti in zdravju pri delu **pravne obveznosti**, da ocenijo psihosocialne dejavnike tveganja in tveganje za bolezni, povezane s stresom, ki izhajajo iz opravljanja dela, ter sprejmejo ukrepe za obvladovanje teh tveganj. Prav tako imajo dolžnost, da ne diskriminirajo invalidnih oseb in poskrbijo za razumne prilagoditve. Natančne zahteve za podporo vrnitvi na delo po odsotnosti zaradi bolezni se med državami razlikujejo. Obveznost zagotavljanja varstva podatkov v zvezi z zdravstvenimi informacijami velja v vseh državah.

Z delom povezani psihosocialni dejavniki tveganja vključujejo na primer preveliko delovno obremenitev, nasprotujoče si zahteve in nejasna navodila, odsotnost vključevanja delavcev v odločitve, ki se nanašajo nanje, pomanjkanje vpliva na način opravljanja dela, slabo vodene organizacijske spremembe, negotovost pri delu, neučinkovito komunikacijo, pomanjkanje podpore vodstva ali sodelavcev, psihosocialno in spolno nadlegovanje ter nasilje tretjih oseb.^{13,14}

Ukrepi za podporo delavcem, ki imajo težave z duševnim zdravjem

Vrnitev na delo vključuje vse postopke in pobude, katerih cilj je olajšati ponovno vključevanje oseb z zmanjšano delovno sposobnostjo na delovno mesto⁽¹⁵⁾. *Razumne prilagoditve* pri delu se nanašajo na prilagajanje delovnega okolja trenutnim potrebam in delovnim zmožnostim delavca.

Ne glede na vrsto duševne motnje veljajo **pri podpori zaposlenim, da ostanejo na delovnem mestu ali se vrnejo na delo po bolniški odsotnosti**, naslednja načela:

- kultura ozaveščenosti in vključevanja, ki omogoča razkritje duševnih motenj, da se ustvari občutek psihološke varnosti na delovnem mestu;
- zgodnje ukrepanje, tj. stik z delavcem že na začetku bolniške odsotnosti;

⁽¹³⁾ EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Psihosocialna tveganja in duševno zdravje*, 2023. Na voljo na spletnem naslovu:

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

⁽¹⁴⁾ EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Zdravi delavci, uspešna podjetja – praktični vodnik za dobro počutje na delovnem mestu*, 2018. Na voljo na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work>.

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu), *Rehabilitacija in vrnitev na delo: poročilo o analizi politik, strategij in programov EU in držav članic*, 2016. Na voljo na spletnem naslovu: <https://osha.europa.eu/en/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-report-eu-and-member-states-policies-strategies>

- vzpostavljena politika na področju duševnega zdravja in vračanja na delo, tj. vzpostavljeni so ukrepi, ki jih je treba sprejeti in so prilagojeni posameznemu primeru;
- vodje, ki so usposobljeni za podporo duševnemu zdravju delavcev in njihovemu vračanju na delo;
- občutek sprejemanja in podpore pri sodelavcih in nadrejenih;
- prilagoditve dela, ki temeljijo na analizi delovnih nalog v zvezi s trenutnimi delovnimi sposobnostmi delavca, in
- spremljanje napredka.

Kot pri vseh zdravstvenih težavah se priporoča **zgodnji in redni stik** nadrejenega z delavcem med njegovo odsotnostjo zaradi bolezni.¹⁶ Poudarek bi moral biti na dobrem počutju delavca in pripravi podrobnega načrta za njegovo vrnitev na delo. **Postopno vračanje na delo** je pogosto zelo koristno za vključevanje delavca nazaj na delo, če to omogoča sistem socialne varnosti/bolniških odsotnosti v posamezni državi članici.

Obravnavanje stigmatizacije in spodbujanje odprtega pogovora: pri vseh zdravstvenih težavah sicer obstaja stigmatizacija, vendar je na področju duševnega zdravja še hujša. Stigmatizacija v zvezi z duševnim zdravjem preprečuje, da bi ljudje spregovorili in zgodaj poiskali pomoč, tudi na delovnem mestu. Odpravljanje stigmatizacije je ključnega pomena za ustvarjanje podpornega in vključujočega delovnega okolja. Delodajalci lahko to storijo tako, da pokažejo zavezanost in poskrbijo, da so na vseh ravneh potrebna sredstva namenjena promociji duševnega zdravja, ter zagotovijo sredstva za prilagoditev dela tistih, ki to potrebujejo. Za delavce in nadrejene osebe se lahko organizira posebno izobraževanje in usposabljanje o duševnem zdravju na delovnem mestu in pismenosti na tem področju. Obstajati mora tudi ničelna toleranca do diskriminacije. Delavci morajo imeti občutek, da lahko o svojem duševnem zdravju spregovorijo brez strahu pred obsojanjem sodelavcev ali vodij, da je na voljo podpora in da bodo njihove informacije obravnavane zaupno.

Prilagoditve dela so spremembe na delovnem mestu ali v delovnem okolju glede na delovno sposobnost posameznika, da lahko opravlja svoje delovne naloge. V praksi so številne prilagoditve preproste in poceni. Pri zagotavljanju podpore osebi pri vračanju na delo je treba upoštevati vse dejavnike, povezane z delom. V okencu spodaj je navedenih nekaj primerov.

Primeri enostavnih in poceni prilagoditev

- Delovni čas in časovni rasporedi:
 - poznejši prihod na delo, npr. v primeru motenega spanca;
 - več odmorov za izvajanje sproščanja;
 - dovoljena odsotnost z dela zaradi obiskov pri zdravniku;
 - prilagodljiv delovni čas in delo na daljavo;
 - postopna vrnitev na delo.
- Delovne naloge:
 - dodelitev dodatnega časa za učenje novih nalog;
 - bolj strukturirane naloge, razdelitev nalog na manjše naloge, pomoč pri načrtovanju nalog;
 - menjava opravil s sodelavci.
- Oprema:
 - glasovno aktivirana programska oprema;
 - aplikacije za beleženje časa, načrtovanje, organizacijo dela.
- Delovno okolje:

⁽¹⁶⁾ Pravila o stiku z zaposlenim med njegovo odsotnostjo z dela zaradi bolezni (s kom in kako) se med državami članicami razlikujejo.

- miren prostor za delo, zmanjšanje hrupa.
- ❖ Morda bo potrebna kombinacija več ukrepov.
- ❖ Pri podpiranju vračanja na delo so lahko pomembni tudi drugi ukrepi, kot so aktivna podpora nadrejene osebe, stik z delovnim mestom in hitrejše postopno vračanje na delo¹⁷.

Delodajalci bi morali **preveriti, katere storitve so njim in posameznim delavcem na voljo**. To lahko vključuje vse od svetovanja in prilagojenih multidisciplinarnih storitev do nepovratnih sredstev za izvedbo prilagoditev na delovnem mestu.

Vključujoča delovna mesta za raznoliko delovno silo. Z ustvarjanjem bolj vključujočega delovnega mesta za vse delavce ob upoštevanju raznolikosti ter zagotavljanjem prožnosti in prilagodljivosti, na primer pri nakupu opreme, načrtovanju nalog, delovnih prostorov in delovnega časa, se zmanjša potreba po prilagoditvah na delovnem mestu za posameznike in prispeva k spoštovanju zakonodaje o enakosti. Vključevalnost na delovnem mestu bi morala biti vidna v vseh politikah in dejavnostih.

Primeri posebnih vrst prilagoditev

V poročilu so navedeni primeri prilagoditev za posamezne težave z duševnim zdravjem in kratki opisi posameznih primerov.

Primer

Pri ženski z bipolarno motnjo obstaja tveganje, da se bo njeno duševno zdravstveno stanje enkrat ali dvakrat na leto poslabšalo, včasih pa pozabi tudi vzeti zdravila. Razen tega bolezen ne vpliva na njeno delo. Odprtost in komunikacija z njenim vodstvom sta bili ključnega pomena za njeno nadaljnje delo. Njen nadrejeni razume njeno bolezen in ceni njeno delo. To je pomembno za njeno samospoštovanje. Ker lahko temačnost pozimi povzroči depresijo, skupaj z nadrejenim vedno načrtujeta, kako ukrepati, če se bo novembra, ko je tveganje največje, stanje poslabšalo. Čeprav se depresija ne pojavi vedno, že septembra za vsak primer vnaprej pripravi načrt ukrepanja.

Sklepna ugotovitev

Kakovostno delo je dobro za duševno zdravje. Večina ljudi, ki imajo težave z duševnim zdravjem, si želi delati. Zato je treba nujno odpraviti stigmatizacijo dela pri težavah z duševnim zdravjem. Ker so z različnimi diagnozami povezane različne stopnje stigmatizacije, ljudje pogosto ne želijo o njih spregovoriti in jih zadržijo zase. S pravo podporo in prilagoditvami bi lahko veliko več delavcev, ki imajo težave z duševnim zdravjem, še naprej delalo. Postopek vračanja na delo je enak kot pri drugih, telesnih boleznih. Možnih je veliko različnih prilagoditev, mnoge so preproste in poceni ter so v okviru finančnih zmožnosti malih podjetij. Bolj kot je delovno mesto vključujoče in upošteva raznolikost, manj bo potrebe po individualnih prilagoditvah in manj bo stigmatizacije delavcev, ki zahtevajo tovrstne prilagoditve. Osredotočanje na preprečevanje tveganj pri viru, prilagodljivost in spodbujanje dobrega počutja je prav tako del zagotavljanja vključujočih delovnih mest. S posebnimi politikami za vse delavce in prožnimi delovnimi ureditvami, kot sta prilagodljiv delovni čas in delo na daljavo, lahko delavci še naprej delajo navkljub težavam z duševnim zdravjem ali drugim zdravstvenim težavam.

⁽¹⁷⁾ OSHwiki, *Vrnitev na delo po odsotnosti z dela zaradi težav z duševnim zdravjem*, 2020. Na voljo na spletnem naslovu: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/return-work-after-sick-leave-due-mental-health-problems>

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) prispeva k temu, da bi Evropa postala varnejše, bolj zdravo in produktivnejše delovno okolje. Proučuje, pripravlja in širi zanesljive, usklajene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju ter organizira vseevropske kampanje za ozaveščanje. Agencija, ki jo je Evropska unija ustanovila leta 1994 in ima sedež v španskem mestu Bilbao, združuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, združenj delodajalcev in delavcev ter vodilne strokovnjake iz držav članic EU in zunaj njenih meja.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Španija

E-naslov: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>