

„Išlaisvink žmogų ir jis pradės kurti.“

Antuanas de Sent-Egziuperi

## DRAUGE KURKIME DARBUOTOJUI DRAUGIŠKĄ, BE STRESO IR JAM ĮTAKĄ DARANČIŲ VEIKSNIŲ DARBO APLINKĄ

Darbo vieta. Juk tai turėtų būti mūsų kūrybos kalvė. Vartai į atradimų, saviraiškos, mokslo idėjų, išradimų ir inovacijų, vertingų paslaugų, gardaus ir sveiko maisto gamybos, gražių ir patogių drabužių kūrimo ir panašių darbų pasaulį. Būtų tobula, jei darbo kolektyvai veiktų kaip darnios bendrų organizacijos tikslų siekiančios komandos, kurių nariai siejami panašių vertybių, skatinami vienos vizijos ir palaikomi tiek kolegu, tiek vadovu.

O kas šiandien vyksta mūsų įmonėse ir organizacijose? Ar kolektyve laikomasi komandinio darbo principų? Ar jaučiamės saugūs savo darbo vietose, ar pavyksta darniai derinti darbo ir asmeninio gyvenimo poreikius? Ar į darbą einame kaip į šventę? Ar darbe sukurtos tvarkos ir darbo santykiai, psichosocialinė atmosfera, motyvacinė sistema padeda siekti bendro tikslo pačiu trumpiausiu keliu? Turbūt ne visada ir ne kiekvienas vis dar galime atsakyti „TAIP“. Neretai kolektyve taip supančiojame vienas kitą savo kritika ir kontroliuodami vieni kitų veiksmus, kad ne tik kurti, bet ir kvėpuoti tampa sunku.

Ką rodo mūsų statistika, atliktų tyrimų rezultatai? Jie jau daug metų tiesiog šaukia SOS! Mūsų darbuotojai patiria žeminimą, ujimą, persekiojimą, smurtą darbe, o tai kelia įtampą ir stresą, net gali peraugti į vis dažniau medikų minimą grėsmingą šių dienų sveikatos rykštę – profesinio perdegimo sindromą.

### ATLIKTŲ TYRIMŲ, APKLAUSŲ FAKTAI

- 51 proc. Europos darbuotojų mano, kad stresas yra įprastas jų darbo vietoje, o 41 proc. – kad jų darbo vietoje stresas valdomas netinkamai<sup>1</sup>.
- 83 proc. Lietuvos gyventojų per pastaruosius dvejus metus patyrė didelį stresą. Beveik trečdalis iš šio tyrimo dalyvių nurodė, kad stresą sukėlė su darbo aplinka susiję profesiniai

santykiai. Tai 2017 m. nustatė Vilniaus universiteto mokslininkai.

- 9 iš 10-ies suaugusių Lietuvos žmonių kartais patiria psichologinę ir fiziologinę įtampą, o kas penktas tikina, kad streso būseną dažnai išgyvena, – tokie yra paskutinių metų viešosios nuomonės tyrimų bendrovės „Baltijos tyrimai“ rezultatai<sup>2</sup>.
- 77 proc. sveikatos priežiūros darbuotojų ir 71 proc. švietimo darbuotojų patiria stresą darbe<sup>3</sup>.
- 16,8 proc. slaugytojų darbe yra patyrusios ujimą, iš jų 51,8 proc. atvejų šitaip smurtavo jų vadovai<sup>4</sup>.
- 50 proc. bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose dirbančių slaugytojų patiria fizinį smurtą, o 60 proc. – psichologinį smurtą, jos kenčia dėl pacientų ar jų artimųjų agresyvios elgsenos; didesnė smurto rizika sietina su prasta vadovavimo kokybe, teisingumo įstaigoje stygiumi ir socialinės vadovo paramos stoka<sup>5</sup>.
- 89,47 proc. slaugytojų darbe patyrė psichologinį smurtą, 65,79 proc. jų darbe buvo įžeidinjami / žeminami, 39,47 proc. – bauginami<sup>6</sup>.
- 41,2 proc. slaugytojų stresą darbe sukelia ir nepasitenkinimas pačiu darbu, 37,2 proc. – nusivylimas darbu, 66,2 proc. jų išgyvena stresą dėl profesinių žinių stygiaus, 70,3 proc. – trūksta teisinių žinių ir net 39,3 proc. – dėl bendradarbių paramos stokos<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> European Agency for Safety and Health at Work. European Opinion Poll on Occupational Safety and Health. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

<sup>2</sup> Prieiga per internetą: <[http://www.technologijos.lt/n/mokslas/zmogus\\_ir\\_medicina/S-20022/straipsnis/Statistiskai-stresa-patiria-devyniis-desimties-Lietuvos-gyventoju?l=2&p=1](http://www.technologijos.lt/n/mokslas/zmogus_ir_medicina/S-20022/straipsnis/Statistiskai-stresa-patiria-devyniis-desimties-Lietuvos-gyventoju?l=2&p=1)>.

<sup>3</sup> Kuodytė-Kazieliene R, Užaitė L ir kt. Streso, depresijos, nerimo paplitimas tarp sveikatos priežiūros ir švietimo darbuotojų Panevėžio mieste. Medicinos teorija ir praktika. 2007;13(4).

<sup>4</sup> Tyrimas „Slaugytojų sveikatai žalingas elgesys kintančioje restrukūrizuojamos ligoninės psichosocialinėje aplinkoje“, HI PSC, 2011–2012 m.

<sup>5</sup> Tyrimas „Vilniaus miesto slaugytojų, dirbančių psichiatrijos ligoninėse, bendrojo profilio ligoninių psichiatrijos skyriuose bei psichikos sveikatos centruose, psichosocialinių darbo (taip pat ir smurto darbe) veiksmų įvertinimas“, HI PSC, 2013–2014 m.

<sup>6</sup> Tyrimas „Ligoninėje dirbančių slaugos specialistų patiriamas psichologinio smurto valdymas“, KMU, HI PSC, 2008 m.

- Iki 40 proc. visų sektorių darbuotojų vargina profesinis perdegimas, iš jų net 50–60 proc. dirba sveikatos priežiūros įstaigų sektoriuje. Pažeidžiamesni yra jaunesni, mažiau stažo turintys ir vaikus auginantys darbuotojai, pasižymintys aukštesniu neurotizmu, mažesniu psichologiniu kapitalu<sup>7</sup>.
- Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) 2017 m. apžvalgoje skelbiama, kad vidutiniškai kiekvienam darbuotojui Europoje tenka 7 nedarbo dienos dėl ligos per metus; 10 iš 100 dirbančių žmonių yra / buvo fizinio ar psichologinio smurto aukomis; 10 iš 100 darbuotojų reguliariai vartoja alkoholį, 30 iš 100 rūko; nuo alkoholio priklausomi dirbantys asmenys nedarbingumo pažymėjimą turi 7 kartus dažniau, rūkantieji nedarbingi dėl ligos būna vidutiniškai 3 dienomis ilgiau, o fizinio ar psichologinio smurto aukos net 7 dienas papildomai būna nedarbingi.
- EU-OSHA 2014 m. atliktos apklausos ESENER-2<sup>8</sup> duomenimis, dažniausi psichosocialinės rizikos veiksniai, su kuriais susiduria įmonės 28 ES valstybėse narėse, yra bendravimas su problemiškais klientais, pacientais, mokiniais (58 proc.) ir laiko trūkumas (43 proc.).
- ESENER-2 apklausos metu nustatyta, kad 79 proc. Europos vadovų nerimauja dėl streso darbe, tačiau mažiau nei 30 proc. Europos organizacijų turi parengusios procedūras darbo vietose patiriamam stresui, priekabiavimui ir trečiųjų šalių agresijai valdyti.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 str. 1 dalmi įtvirtinta darbdavio pareiga sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. To paties straipsnio 2 dalis nustato, kad darbdavys imasi visų būtinų priemonių psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti ir pagalbai asmenims, patyrusiems psichologinį smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

Ir asmens, ir bendrovės sėkmės paradigma – laimingas darbuotojas, kuris su entuziazmu kuria ir rezultatyviai bei pelningai įmonei dirba. Vis dėlto

dažnai tai tik svajonė, nelengvai pasiekiamą įmonėje, o kliūtimi tampa įtampa, nerimas, stresas darbe, psichosocialine prasme nesaugi darbo aplinka. Vis nauji tyrimai pagrindžia psichologinio kapitalo svarbą įveikiant stresą. 2015 m. Mykolo Romerio universiteto mokslininkų grupės atliktas tyrimas, kuriame vertintas policijos pareigūnų patiriamas stresas ir sąsajos su psichologiniu kapitalu, dar kartą pagrindė prielaidą, kad pareigūnai, pasižymintys aukštesniu psichologiniu kapitalu, patiria mažiau streso. Psichologinio kapitalo (*PsyCap*) konstruktas apima viltį, psichologinį atsparumą, optimizmą ir saviveiksmingumą. Psichologinis atsparumas – tai gebėjimas greitai atkurti prarastas fizines ir psichologines jėgas. Moksliniais tyrimais nustatytas teigiamas ryšys tarp psichologinio atsparumo ir darbo atlikimo, įsipareigojimo darbe ir pasitenkinimo darbu. Optimizmas – tai pozityvus požiūris į savo dabartį ir ateitį. Saviveiksmingumas – pasitikėjimas savimi prisiimant atsakomybę ir stengiantis sėkmingai atlikti užduotis iki galo<sup>9</sup>.

Nors ši problema gvildinama ir viešinama jau dešimtmetį, padėtis mažai keičiasi, o dėl blogai valdomo streso įmonėse dažniau pasitaiko klaidų, atsiranda negebėjimas susikaupti, kyla problemų namie, neretai pastebimas piktnaudžiavimas narkotikais ir alkoholiu, darbuotojų prasta fizinė sveikata, ypač padažnėja sergamumas širdies ir kraujagyslių, virškinamojo trakto ligomis bei raumenų ir kaulų sistemos sutrikimais. Stresas veikia viso kolektyvo narių nuotaiką ir mažina produktyvumą. Vykdomos įvairios kampanijos, organizuojami renginiai, diskusijos, kuriamos TV ir radijo laidos atkreipia dėmesį į problemos aktualumą. 2014–2015 m. mūsų šalyje Valstybinė darbo inspekcija kartu su Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (EU-OSHA) vykdė kampaniją „Stresas darbe yra valdomas“. 2016 m., minint Pasaulinę darbuotojų saugos ir sveikatos dieną (balandžio 28 d.), TDO vykdytos kampanijos tema – „Stresas darbo vietoje: kolektyvinis iššūkis“.

2018 m. rugsėjo–gruodžio mėn. Higienos instituto Profesinės sveikatos centras (toliau – HI PSC) organizavo 14 švietimo ir mokymo renginių tema „Draugiška dirbančiajam, saugi nuo streso ir jam įtaką darančių veiksnių darbo aplinka“<sup>10</sup>, kurie lyg banga nusirito per visą Lietuvą. Renginiai organizuoti

<sup>7</sup> Tyrimas „Slaugytojų profesinio perdegimo sindromą prognozuojančių psichosocialinių darbo veiksnių tyrimas“, HI PSC, 2016–2017 m.

<sup>8</sup> EU-OSHA agentūros atlikta antroji Europos įmonių apklausa apie naują ir kylančią riziką, ESENER-2, 2014 m.

<sup>9</sup> Patapas A ir kt. Statutinių organizacijų darbuotojų patiriamo streso ir psichologinio kapitalo sąsajos. Viešoji politika ir administravimas. 2015;14(4). ISSN 1648-2603

<sup>10</sup> Daugiau informacijos apie HI vykdytas veiklas pateikiama interneto svetainėje adresu: <http://www.hi.lt/news/1394/1132/Informacines-dienos-apie-draugiska-darbo-aplinka-ir-priemones-jai-sukurti.html>.

pagal Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos 2018–2020 m. strateginio veiklos plano visuomenės sveikatos stiprinimo programos priemonės „Užtikrinti savižudybių prevencijos prioritetų nustatymą, ilgojo ir trumpojo laikotarpių savižudybių prevencijos priemonių ir joms įgyvendinti reikiamo finansavimo planavimą“ įgyvendinimo veiksmų planą, kuriame numatyta „plėtoti saugios psichosocialinės darbo aplinkos kūrimą darbo vietose“. Projektas įgyvendintas bendradarbiaujant su Vadybos ir psichologijos instituto specialistais. Šio instituto vadovė, klinikinė psichologė prof. dr. Aistė Diržytė renginiuose dalijosi požiūriu: „Kolektyvuose gyvena nuostata, kad esame geri darbuotojai arba vadovai tuomet, kai pareigingai, kruopščiai, laiku, planingai, metodiškai, efektyviai atliekame darbo užduotis. Vis dėlto būti geru darbuotoju arba vadovu – tai būti dėmesingam ne tik užduotims, bet ir šalia esantiems žmonėms. Perteklinis stresas gali atimti vidinę ramybę, o jį sukelti ir palaikyti gali nuovargis tiek dėl darbo organizavimo, tiek dėl šeimoje atsiradusių problemų, iš to išplaukiantis neišsimiegojimas, laiko stoka, besikartojančios mintys: ar viską darau gerai, kas dabar bus. Visa tai gali kelti baime, nerimą, susirūpinimą dėl ateities, netgi didelį psichologinį skausmą. Jeigu būsimė pikti, kaltinsime kitus, išliesime ant bendradarbių susikaupusias neigiamas emocijas – kenčiančiųjų ratas tik padidės. Tai ką daryti? Siekti, kad darbuotojas būtų ne tik susikaupęs, bet ir ramus, atsipalaidavęs. Išmokti valdytis būtina dėl visų dirbančiųjų organizacijoje gerovės ir dėl gerų darbo rezultatų!“ Visų ir kiekvieno indėlis yra reikšmingas ne tik kuriant bendrą įmonės produktą, bet ir formuojant draugiškus, kolektyviškumą stiprinančius ryšius. Šiltu žodžiu ir šypsenomis stiprinami ryšiai prisideda prie bendros veiksmų politikos kūrimo, o esminė ašis yra bendrų vertybių puoselėjimas, supratimas, atjauta šalia dirbančiam. Darbuotojai, dalyvavę mokymuose „Draugiška dirbančiajam, saugi nuo streso ir jam įtaką darančių veiksnių darbo aplinka“, geram vadovui priskyrė tokias esmines savybes: nuoširdžiai myli savo darbą, noriai investuoja į ryšius, problemas sprendžia, o ne apie jas galvoja, intuityviai priima ne tik sprendimus, bet ir puikiai išmoksta tiksliai numatyti ateities tendencijas, pastebėti naujas galimybes, padėti savo pavaldiniams ir juos padrausinti.

Daug saugių žmogui ir jo psichologinei savijautai nuostatų įgyvendinimo sprendimų ir efektyvių mokslu išbandytų priemonių galima rasti tarptautiniuose dokumentuose. Dalis jų buvo pristatyta ir pakomentuota 2018 m. gruodžio 20 d. vykusioje

konferencijoje „Draugiška dirbančiajam, saugi nuo streso ir jam įtaką darančių veiksnių darbo aplinka“. Pranešėja dr. Azi Manal iš TDO centro Ženevoje pristatė tarptautinę teisinę ir gerąją praktinę TDO patirtį šioje srityje:

- 1981 m. TDO Darbuotojų sveikatos ir saugos konvencija Nr. 155 (angl. *ILO Convention on health and safety of workers*, 1981 (No. 155)) ir jos rekomendacija Nr. 164 konkrečiai aptaria darbuotojų sveikatos apsaugą, kai skiriamas darbas pritaikomas prie fizinių ir psichinių darbuotojo gebėjimų;
- remiantis 1985 m. Profesinės sveikatos paslaugų konvencija Nr. 161 (angl. *Occupational Health Services Convention*, 1985 (No. 161)) ir jos rekomendacija Nr. 171, profesinės sveikatos paslaugos turėtų apimti darbo pritaikymą prie darbuotojų gebėjimų, atsižvelgiant į jų fizinę ir psichikos sveikatą;
- 2001 m. TDO Darbo saugos ir sveikatos vadybos sistemų gairės (angl. *ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*, 2001) pateikia tarptautinį modelį, kuriuo remiantis galima darbuotojų saugą ir sveikatą (toliau – DSS) integruoti į kitas valdymo sistemas tiek nacionaliniu (politikos), tiek organizacijos lygmenimis;
- remiantis 2002 m. Profesinių ligų sąrašo rekomendacija Nr. 194, streso, psichikos ir elgesio sutrikimų įtraukimas į TDO Tarptautinį profesinių ligų sąrašą (2010 m. atnaujinimas) buvo svarbus dėl minimų profesinių sutrikimų tarptautinio pripažinimo;
- 2006 m. Profesinės saugos ir sveikatos konvencijos skatinimo sistema Nr. 187 (angl. *The Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention*, 2006 (No. 187)) ir jos rekomendacija Nr. 197 pabrėžia sisteminių DSS politikos taikymą bei DSS prevencijos kultūros kūrimą įvairiais lygmenimis;
- 2012 m. TDO, remdamasi sukaupta gerąja praktika, parengė vadovą „Streso prevencijos darbe kontrolės punktai“ (angl. *The Stress prevention at work checkpoints*). Dokumente didelis dėmesys skiriamas darbo vietoms ir sąlygoms gerinti siekiant užkirsti kelią psichosocialinėms rizikoms ir darbiniam stresui.

Konferencijoje dalyvavęs daugiau nei 30 metų profesinės ir organizacinės psichologijos srityje dirbantis prof. dr. Vilmaras Šaufelis (Wilmar Schaufeli) iš Utrechto universiteto aptarė skirtumus tarp

įsitraukimo į darbą ir išsekimo. Pranešime jis pristatė įrankį – Utrechto įsitraukimo į darbą skalę (angl. *Utrecht Work Engagement Scale, UWES*). Naudojant parengtą klausimyną galima įvertinti tiek individo, tiek darbo komandos įsitraukimo į darbą lygį. Įsitraukimas į darbą yra pozityvi, motyvuojanti pilnatvės būseną, kuri apibūdinama kaip energija, atsidavimas ir įsigilinimas. Pranešėjas nurodė tokius pagrindinius darbo stresorius: *kiekybiniai stresoriai* (darbo tempo ir krūvis, darbo tempo pokytis), *kokybiniai stresoriai* (emociniai, mąstymo poreikiai, balanso tarp darbo ir namų konfliktas), *organizaciniai stresoriai* (organizaciniai pokyčiai, asmeniniai konfliktai, su užimama pareigybe ir atliekamomis funkcijomis susiję konfliktai, biurokratija, nesaugumas darbe).

**O ką darome Lietuvoje, norėdami apsaugoti savo darbuotojus nuo streso ir jam įtaką darančių darbo aplinkos veiksnių?** Nacionaliniu lygmeniu darbuotojų gerovės, siejamos su sveikatinimo priemonių užtikrinimu darbo vietoje, siekimas reglamentuojamas strateginiuose šalies dokumentuose:

- Nacionalinėje visuomenės sveikatos priežiūros 2016–2023 metų plėtros programoje<sup>11</sup>, kurios vienas iš tikslų (trečiasis tikslas) – užtikrinti visuomenės sveikatos priežiūros sistemos tvartumą. Šiam tikslui įgyvendinti programoje numatyti konkretūs uždaviniai (16.1.4–16.1.6), susiję su saugios darbo aplinkos užtikrinimu, darbdavio rūpinimosi darbuotojo sveikata ir sveikatos problemų stebėsenos darbo vietoje mechanizmų sukūrimu. Kita šios programos priemonė (12.3.4) numato gerinti darbingo amžiaus asmenų psichikos sveikatą – mažinti psichosocialinės rizikos poveikį darbuotojų sveikatai, atkreipti dėmesį į psichosocialinių stresorių ir psichologinio atsparumo poveikio darbuotojų sveikatai svarbą;
- Nacionaliniame darbuotojų saugos ir sveikatos 2017–2021 metų veiksmų plane<sup>12</sup> numatyta keletas priemonių, tarp kurių paminėtina Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų peržiūra. Tuo tikslu sveikatos apsaugos ministro įsakymu sudaryta tarpžinybinė darbo grupė, kuriai vadovavo HI PSC. Atnaujintuose

**1 lentelė.** Veiksniai, vertinami tiriant psichosocialinę profesinę riziką

Veiksnių grupė	Pavyzdžiai
Darbo sąlygos	Darbas nakties laiku ar pamainomis, darbas veikiant cheminiams, biologiniams, ergonominiams, fizikiniams ar fiziniams veiksniams
Darbo reikalavimai	Darbo krūvis, darbo tempo, darbui atlikti skiriamas laikas, darbo terminai, atsakomybė, emociniai reikalavimai, darbuotojų gebėjimų ar galimybių ir reikalavimų atlikti darbą atitikties
Darbo organizavimas	Darbo laiko trukmė, darbo vaidmens, darbo atlygio ypatumai, saugumas dėl darbo, teisingumas darbe, mokymų užtikrinimas, karjeros galimybės, izoliacija, pokyčių valdymo ypatumai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės
Darbo turinys	Įtaka darbo procesui ir rezultatui, darbo monotonija, darbo prasmingumas
Darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu, ir (ar) trečiaisiais asmenimis	Kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe

metodiniuose nurodymuose<sup>13</sup> patikslinta, kokie psichosocialiniai veiksniai gali būti tiriami ir vertinami (1 lentelė). Atsižvelgiant į mažų įmonių poreikius ir galimybes, patikslinti kvalifikaciniai reikalavimai psichosocialinių veiksnių tyrimą atliekantiems specialistams – jie turi būti išklause 16 val. trukmės papildomus mokymus. Siekiant geresnės šių mokymų kokybės, nustatyti reikalavimai lektoriams. Psichosocialiniai veiksniai turi būti tiriami taikant gerąją praktiką ir (arba) moksliniais tyrimais pagrįstas, ir (ar) tarptautinių organizacijų rekomenduotas metodikas. Taip pat nustatyta, kad asmenys, atliekantys psichosocialinių veiksnių tyrimą, turi užtikrinti gautos informacijos konfidencialumą.

Naudingos informacijos galima rasti HI PSC parengtose metodinėse rekomendacijose, kurios pateikiamos HI interneto svetainėje<sup>14</sup>.

- Psichosocialinės darbo aplinkos gerinimo metodinės rekomendacijos parengtos remiantis 2013–2014 m. HI PSC atliktu tyrimu, kuriame įvertinti psichikos sveikatos slaugytojų psichosocialiniai darbo veiksniai. Pristatomas psichosocialinių

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. 1291 „Dėl Nacionalinės visuomenės sveikatos priežiūros 2016–2023 metų plėtros programos patvirtinimo“.

<sup>12</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2017 m. gegužės 22 d. įsakymas Nr. A1-256/V-584 „Dėl Nacionalinio darbuotojų saugos ir sveikatos 2017–2021 metų veiksmų plano patvirtinimo“.

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2019 m. vasario 5 d. įsakymas Nr. V-153/A1-77 „Dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymo Nr. V-699/A1-241 „Dėl Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“ pakeitimo“.

<sup>14</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.hi.lt/lt/profesines-sveikatos-rekomendacijos.html>>.



rizikos veiksnių sukeliama stresui valdyti skirtas trijų pakopų prevencijos modelis: pirminė prevencija (sumažinti stresą ir jį pašalinti, gerinant darbuotojų darbo planavimą, organizavimą ir darbinį klimatą); antrinė (pagerinti darbuotojų gebėjimą atpažinti streso problemas ir padėti ugdyti streso įveikos įgūdžius); tretinė (sumažinti neigiamą streso poveikį sveikatai, vykdant darbuotojų paramos programas bei pritaikant darbo sąlygas pagal slaugytojų poreikius).

- Slaugytojų profesinio perdegimo prevencija sveikatos priežiūros įstaigose. Darbuotojai, kuriems dažnai ir intensyviai tenka kontaktuoti su kitais žmonėmis, patiria stiprius psichinius krūvius, ilgai lemiančius emocinį išsekimą, darbingumo praradimą, kyla įvairių bendravimo sutrikimų, prastėja asmens fizinė sveikata, pasireiškia perdegimo sindromas. Šia tema parengtos rekomendacijos (žr. internete: [http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Profesinis\\_perdegimas.pdf](http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/Profesinis_perdegimas.pdf)).
- Darbuotojų gerovės stiprinimas kuriant darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankią darbo aplinką. Dėl besiplečiančio paslaugų sektoriaus, didėjančio moterų užimtumo, mobilumo, globalizacijos įtakos kintantys kiekybiniai ir kokybiniai reikalavimai darbui paliečia ir darbuotojų šeimos bei laisvalaikio klausimus. Reikšminga darbuotojų gerovės užtikrinimo sąlyga yra jų jaučiama pusiausvyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Tokie darbuotojai pasižymi mažesniu patiriamu stresu, geresne fizine ir psichikos sveikata, didesniu pasitenkinimu darbu ir bendrai gyvenimu. Paminėtini HI PSC atlikti tyrimai: „Lanksčių darbo sąlygų organizavimas Lietuvoje veikiančiose įmonėse ir organizacijose“, „Saugos ir sveikatos kultūros gerinimas įmonėse“.
- Parengtas streso valdymo darbe įrankis<sup>15</sup> – Streso darbe standartas (2016 m.). Standarte pateiktas

klausimynas, skirtas streso darbe rizikai nustatyti ir valdyti 7 darbo aplinkos srityse: darbo reikalavimų, darbo kontrolės, kolegų ir vadovų paramos, teigiamų santykių darbe skatinimo, darbuotojo savo vaidmens įmonėje supratimo ir konfliktiško vaidmens nebuvimo valdant pokyčius.

2019 m. Sveikatos apsaugos ministerija pradėjo svarbią iniciatyvą – stiprinti psichikos sveikatos kompetencijas įmonėse. Įmonių darbuotojų psichikos sveikatos kompetencijų didinimas yra valstybinių visuomenės sveikatos priežiūros funkcijų vykdyto prioritetinė kryptis. Tuo tikslu HI kartu su Valstybiniu psichikos sveikatos centru pavesta parengti įmonių darbuotojų psichikos sveikatos kompetencijų didinimo tvarkos aprašą, skirtą visuomenės sveikatos biurams.

Beje, dalis mokslinių tyrimų apima psichikos sveikatos stiprinimo ir prevencijos intervencijų ekonominio efekto vertinimą. 2011 m. atlikto tyrimo<sup>16</sup> rezultatai rodo, kad investicijos į psichikos sveikatos ir gerovės stiprinimą darbo vietoje labiausiai atsiperka. Vykdamas tyrimą vertintos trumpalaikės 1 metų trukmės investicijos. Investuojant 1 svarą sterlingų po 1 metų apskaičiuotas atsiperkamumas sudarė 9,69 svaro sterlingų, o visuotinė patikra dėl žalingo alkoholio vartojimo po metų atsiperka 3,17 svaro sterlingų, ankstyvas depresijos išaiškinimas ir gydymas darbo vietoje – 1,96 svaro sterlingų.

Taigi gerinkime savo darbo vietas ir darbo aplinką ne tik įsigydami naujų ergonomiškų baldų ar įrengdami efektyvias ventiliacijos sistemas, bet ir kurdami gerus tarpusavio santykius, nes tai ir yra mūsų kolektyvo sėkmės ir kūrybiškumo garantas. Romanas Rolanas yra sakęs: „Kurti – tai užmušti mirtį.“ Tad būkime kūrėjai savo darbo vietose ir sudarykime kūrybinę erdvę kolegoms.

*Raimonda Eičinaitė-Lingienė  
Higienos instituto Profesinės sveikatos centras  
El. p. [raimonda.eicinaite@dmc.lt](mailto:raimonda.eicinaite@dmc.lt)*

<sup>15</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.hi.lt/lt/streso-darbe-valdymo-standartai.html%20>>.

<sup>16</sup> Knapp M, McDavid D et al. Mental health promotion and mental illness prevention: the economic case, 2011.

## Let's create work environment which is friendly to workers, safe from stress and stress-causing factors

Raimonda Eičinaitė-Lingienė, Institute of Hygiene, e-mail: raimonda.eicinaite@dmc.lt

---

Do we feel safe at our work? Do we adjust demands of work and personal life properly? Do we go to work as to celebrate? 51 percent of European employees say that stress is ordinary at their workplaces. Up to 40 percent employees in all sectors experience occupational burn-out. And, less than 30 percent organizations in Europe have procedures for managing stress, harassment and violence from third-parties.

Code of Labor of the Republic of Lithuania determines that the employer has to take measures for prevention of psychological violence at work-environment. Our strategical documents provide specific tasks to make work-environments safe and to reduce the impact of psychosocial risks to employees' health. Occupational Health Centre of Institute of Hygiene (OHC) has published several methodical recommendations and has adjusted HSE's

Management Standards on managing psychosocial risks at workplace for Lithuanian organizations. In 2018 fourteen educative events entitled "Work environment: friendly to workers, safe from stress and stress-causing factors" had been organized by OHC. In 2019 the Ministry of Health of the Republic of Lithuania has set the raising of mental health competences for employees in enterprises as a priority working field in public healthcare.

Managing of psychosocial hazards at work is a serious problem in whole Europe. Though, investment into workers' mental health and well-being programs is of most paying-off interventions at workplace. Let's create work-environment in which all employees can work as a team, linked by similar values, seeking for mutual goals and guided by common vision, each feeling supported by colleagues and a leader.