

Acest material educațional este realizat în cadrul proiectului moldo-elvețian **MENSANA** -  
"Suport pentru reforma serviciilor de sănătate mintală în Moldova"

## Incluziunea persoanelor cu probleme de sănătate mintală la locul de muncă

GHID PENTRU ANGAJATORII DIN REPUBLICA MOLDOVA

# I CUPRINS

Introducere	2
Ce este o problemă de sănătate mintală?	5
De ce este relevant ca angajatorii să asigure incluziunea și susținerea angajaților cu probleme de sănătate mintală?	6
Mituri și concepții eronate	8
Problemele de sănătate mintală	9
Ce putem face pentru angajații cu probleme de sănătate mintală	20
Surse	34
Anexă. Plan de lucru (model)	36

# Introducere

Prezentul ghid vine să informeze și să ofere supervizie privind ajustările care necesită a fi efectuate de către angajatori la locul de muncă în privința angajaților, actuali și viitori, care trăiesc cu o problemă de sănătate mintală.

Se recomandă aplicarea în cadrul tuturor întreprinderilor din Moldova a prevederilor și recomandărilor din prezentul document, conform principiului drepturilor și libertăților fundamentale, proclamate de Adunarea Generală a Națiunilor Unite:



În anul 2010 Republica Moldova a ratificat Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, aceasta reprezintă un document fundamental care promovează și asigură participarea deplină și în condiții de egalitate a tuturor.

Ratificarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități de către statul nostru marchează o schimbare substanțială a viziunii față de dizabilitate și incluziunea socială. Angajatorii, în scopul protejării drepturilor persoanelor cu probleme de sănătate mintală, au responsabilitatea de a asigura locuri de muncă și de a oferi

suport standard angajaților cu probleme de sănătate mintală.

Angajatorii, în scopul protejării drepturilor persoanelor cu probleme de sănătate mintală, au responsabilitatea de a asigura locuri de muncă și de a oferi suport angajaților cu probleme de sănătate mintală.

## Prezentul ghid permite angajatorilor:



1.

Să înțeleagă ce este o problemă de sănătate mintală și că aceasta nu constituie o întâmplare ieșită din comun;



2.

Să conștientizeze de ce este relevant pentru organizații să asigure incluziunea și să acorde suport angajaților cu probleme de sănătate mintală;

1. Toate persoanele cu o problemă de sănătate mintală sau care sunt definite ca fiind astfel de persoane vor fi tratate cu umanitate și respect pentru demnitatea inerentă a ființei umane;

2. Nu se va face nicio discriminare pe motive de tulburare mintală, „discriminare” însemnând orice distincție, excludere sau preferință cu efect de anulare sau afectare a exercitării egale a drepturilor.

Sănătatea și bunăstarea mintală este un drept al fiecruia cetățean al Republicii Moldova. Statul garantează dreptul la viață și la integritate fizică și psihică tuturor cetățenilor, fără discriminare pe criterii de gen, naționalitate, vârstă, religie, statut social sau dizabilitate.





3. Să afle cum se manifestă cele mai răspândite probleme de sănătate mintală, precum depresia, anxietatea și stresul (resimțit intens);



4. Să cunoască cum trebuie susținut un angajat cu o problemă de sănătate mintală, să asigure și să sporească participarea persoanei la locul de muncă;



5. Să înțeleagă când un angajat are nevoie de timp liber;



6. Să însușească cum un angajat care se confruntă cu probleme de sănătate mintală poate fi ajutat să-și reia cu succes activitatea la locul de muncă.

Ghidul a fost elaborat în cadrul proiectului moldo-elvețian MENSANA – "Suport pentru reforma serviciilor de sănătate mintală în Moldova". Proiectul facilitează implementarea reformei serviciilor de sănătate mintală în Moldova pentru ca persoanele cu probleme de sănătate mintală să beneficieze de servicii conform necesităților și să-și atingă obiectivele de recuperare.

Proiectul este finanțat de Guvernul Elveției și este implementat de Institutul de Sănătate Mintală și Adicții Trimbos (Olanda), prin intermediul unității de facilitare IP Trimbos Moldova.

Parteneri: Ministerul Sănătății (Republica Moldova), Luzerner Psychiatrie (Elveția), Liga Română pentru Sănătate Mintală (România).

## Ce este problema de sănătate mintală

Sănătatea mintală există într-un continuum: de la funcționarea pozitivă, sănătoasă – la un capăt, până la simptome severe ale problemelor de sănătate mintală – la celălalt. Sănătatea mintală a unei persoane își schimbă poziția de-a lungul acestui continuum ca răspuns la diferiți factori de stres și în diverse circumstanțe. Sănătatea mintală a unei persoane poate varia în dependență de ceea ce i se întâmplă în viață. Cu toții avem „zile bune” și „zile proaste”, dar asta nu înseamnă că toți ne vom confrunța cu probleme de sănătate mintală, deși mulți oameni vor avea astfel de experiențe. Problema de sănătate mintală deseori atrage perioade lungi și intense de instabilitate mintală, cu impact direct asupra funcționării persoanei în viața de zi cu zi.



## De ce este relevant ca angajatorii să asigure incluziunea și susținerea angajaților cu probleme de sănătate mintală

Mulți dintre noi, familiile noastre, prietenii și colegii noștri vor trece printr-o problemă de sănătate mintală la un moment dat al vieții. În Europa, aproximativ una din cinci persoane are sau va avea o problemă de sănătate mintală pe parcursul vieții. Unii oameni se vor recupera fără niciun tratament. Alții vor avea nevoie de ajutor și îngrijiri corespunzătoare sau vor învăța să trăiască cu simptomele și provocările de sănătate mintală. Este general acceptat faptul că sporirea „accesului la asistență medicală și la servicii sociale capabile să ofere tratament și suport social este esențială” (OMS, 2019) și că măsurile preventive pot ajuta la prevenirea și reducerea impactului problemelor de sănătate mintală, inclusiv al depresiei. În plus, mulți dintre oamenii care trăiesc cu probleme de sănătate mintală sunt capabili să aducă aport societății și, în multe cazuri, atunci când

beneficiază de suport adecvat aceștia sunt angajați valoroși. Deoarece este probabil să întâlniți persoane cu probleme de sănătate mintală în rândul angajaților, este important să știți ce pot face angajatorii pentru a le oferi susținere. Crearea unui mediu de susținere are multe beneficii atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. Pentru angajator/organizație, abordarea aspectelor legate de sănătatea mintală la locul de muncă poate spori productivitatea și implicarea. Pentru persoană, aceasta ajută la o mai bună echilibrare, recuperare și reintegrare și duce la un nivel mai înalt de bunăstare psihologică. Dezvoltarea cunoștințelor și înțelegerii problemelor de sănătate mintală este importantă pentru reducerea stigmatizării și favorizarea stării de bine la locul de muncă.





## Mituri și concepții eronate

În general, există multe concepții eronate despre problemele de sănătate mintală. Aceste concepții greșite pot duce la stigmatizare și sunt dăunătoare. Reducerea stigmatizării prin cunoașterea adevărului despre problemele de sănătate mintală este, prin urmare, benefică pentru toată lumea.

Adevărul despre problemele de sănătate mintală este că:

- problemele de sănătate mintală sunt frecvente și nu afectează doar un număr mic de persoane;
- problema de sănătate mintală nu este o „slăbiciune” de caracter, ci este cauzată de o interacțiune a factorilor genetici, biologici, sociali și de mediu, precum evenimentele stresante din viață (pierderea locului de muncă, moartea unei persoane dragi) și/sau problemele sau afecțiunile medicale (dezechilibrul hormonilor tiroidieni, boli de inimă, cancer);
- problema de sănătate mintală poate fi depășită și, datorită unui tratament adecvat, persoanele care se confruntă cu aceasta se pot recupera și pot lucra la capacitate maximă.

## Problemele de sănătate mintală

Există multe și diferite tulburări mintale, inclusiv depresia, anxietatea, tulburările bipolare și psihotice. Cel mai des întâlnite probleme de sănătate mintală sunt depresia și tulburările de anxietate.

Pentru a putea recunoaște și înțelege ce implică problemele de sănătate mintală, le descriem mai jos pe cele mai răspândite. Deși nu pot fi diagnosticate oficial ca tulburări mintale, sunt abordate, de asemenea, stresul și epuizarea profesională, deoarece stresul de lungă durată provoacă limitări în performanțe și în cele din urmă duce la deteriorarea sănătății. Există o legătură directă între expunerea cronică la stres, activarea prelungită a reacției fiziologice normale a organismului la stres și riscul sporit de apariție a tulburărilor mintale.



# Depresia

Depresia este o problemă de sănătate mintală în care o persoană se confruntă cu tristețea, pierderea interesului sau a plăcerii, cu sentimente de vinovăție sau valoare de sine scăzută, cu perturbarea somnului sau a poftei de mâncare, oboseală și capacitate redusă de concentrare (OMS, 2021; a se vedea mai jos textul inserat despre simptome). Este ceva foarte firesc să vă simțiți uneori deprimată sau fără dispoziție, însă în caz de depresie aceste emoții persistă aproape toată ziua, timp de cel puțin două săptămâni. Oricine poate trece prin depresie. Totodată, în întreaga lume cu depresie trăiesc mai multe femei decât bărbați. La nivel global, se estimează că 5% din adulți au depresie, adică o persoană din 20 (OMS, 2019).

## Care sunt simptomele depresiei?

Simptomele principale ale depresiei sunt:

- 01 Dispoziție tristă, anxioasă sau „pustie” persistentă;
- 02 Pierderea interesului sau a plăcerii pentru pasiuni sau activități.

Pentru evaluarea riscului de depresie, poate fi completat testul anonim disponibil pe platforma <https://sanatate-mintala.md/>, rubrica Teste.

## Alte simptome:

- Sentimente de deznădejde sau pesimism;
- Sentimente de iritabilitate, frustrare sau neliniște;
- Sentimente de vinovăție, lipsă de valoare sau neputință;
- Scăderea energiei, oboseală sau „încetinire”;
- Dificultate de concentrare, de reamintire sau de luare a deciziilor;
- Probleme de somn, trezire dimineața devreme sau somn excesiv;
- Modificări ale apetitului sau schimbări neplanificate în greutate;
- Dureri, cefalee, crampe sau probleme digestive fără vreo cauză fizică clară și care nu se ameliorează nici după tratament;
- Tentative de suicid sau gânduri de moarte ori suicid.

Sursă: NIMH » *Depression* ([nih.gov](https://www.nimh.nih.gov/))

Pentru diagnosticare și/sau tratament, persoana poate apela la medicul de familie, la centrul comunitar de sănătate mintală sau la alt specialist calificat în sănătate mintală (medic psihiatru, psiholog, psihoterapeut).



# ANXIETATEA

## Anxietatea

Tulburările de anxietate includ o serie de forme de anxietate, cum ar fi tulburarea de anxietate generalizată, tulburarea de panică, tulburarea de anxietate socială, tulburarea obsesiv-compulsivă (TOC), fobiile, tulburarea de stres post-traumatic (TSPT). Aproximativ 3,6% din populația adultă la nivel global este afectată de tulburări de anxietate, estimativ una din 28 persoane (OMS, 2019), iar cel mai des se întâlnește tulburarea de anxietate generalizată. Sentimentul de anxietate în sine este mai mult sau mai puțin același, chiar dacă stimulii care generează sentimentul de anxietate diferă de la un tip de tulburare la altul.

De exemplu, persoana care se confruntă cu tulburarea de anxietate socială poate avea emoții intense de nervozitate, panică și groază atunci când se pomenește într-o situație socială simplă, cum ar fi urcatul în autobuz. Pe de altă parte, o persoană care are o fobie de păianjeni, de exemplu, va avea emoții similare de nervozitate, panică și groază atunci când vede un păianjen.

Este important să reținem că sentimentele de anxietate nu provoacă întotdeauna o tulburare de anxietate. Anxietatea devine o problemă atunci când persoana începe să se simtă anxioasă majoritatea timpului, chiar și în legătură cu lucruri minore, precum și atunci când îngrijorarea este scăpată de sub control și-i influențează viața și activitatea de zi cu zi.

## Care sunt simptomele tulburărilor de anxietate?

- 01 Simptome psihologice:** îngrijorare sau anxietate frecventă ori excesivă (neproporțională), concentrare slabă, frici sau fobii generale sau specifice, de exemplu frica de a muri sau teama de a pierde controlul;
- 02 Simptome fizice:** oboseală, iritabilitate, dificultăți de somn, neliniște generală, tensiune musculară, stomac deranjat, greață, tremur, transpirație și dificultăți de respirație;
- 03 Schimbări de comportament:** inclusiv procrastinare, evitare, dificultăți în luarea deciziilor și retragere socială.

*Sursă: 1-signs-and-symptoms-of-anxiety.pdf (blackdoginstitute.org.au)*

Pentru evaluarea riscului de anxietate, poate fi completat testul anonim disponibil pe platforma <https://sanatate-mintala.md/>, rubrica Teste.

Pentru diagnosticare și/sau tratament, persoana poate apela la medicul de familie, la centrul comunitar de sănătate mintală sau la alt specialist calificat în sănătate mintală (medic psihiatru, psiholog, psihoterapeut).



## Tulburarea bipolară

Tulburarea bipolară se manifestă de obicei prin episoade maniacale și depresive, cu perioade distincte de stare normală de dispoziție. La nivel mondial, tulburarea bipolară este considerată a șasea cauză principală de dizabilitate și tot ea cauzează reducerea, în medie, cu 9,2 ani a duratei estimate de viață (Institutul Național de Sănătate Mintală, 2022). Conform OMS, „există tratament eficient pentru faza acută a tulburării bipolare și prevenirea recăderii. Acestea sunt medicamentele stabilizatoare de dispoziție. Suportul psihosocial este o componentă importantă a tratamentului.”

### Care sunt caracteristicile tulburării bipolare?

Schimbări evidente ale dispoziției, nivelului de energie și în activitate, variind de la:



perioade de comportament extrem de „ridicat”, exaltat, iritabil sau plin de energie (cunoscute sub denumirea de episoade maniacale); până



la perioade în care persoana se simte foarte „jos”, tristă, indiferentă sau fără speranță (cunoscute ca episoade depresive).

*Sursă: NIMH » Bipolar Disorder (nih.gov)*

Pentru diagnosticare și/sau tratament, persoana poate apela la centrul comunitar de sănătate mintală sau la alt specialist calificat în sănătate mintală (medic psihiatru, psiholog, psihoterapeut).

# Tulburările psihotice

Tulburările psihotice se caracterizează prin faptul că persoana temporar vede lumea diferit față de alte persoane (psihoză). Acestea includ distorsiuni în gândire, percepție, emoții, limbaj, în percepția de sine și în comportament. Unul din tipurile de tulburări psihotice este schizofrenia, care înseamnă manifestarea semnelor psihotice timp de cel puțin șase luni. Schizofrenia afectează aproximativ una din 300 persoane (0.32%) la nivel mondial (OMS, 2022).

Conform OMS (2019), „tratamentul cu medicamente și suportul psihosocial este eficient. Cu tratament adecvat și suport social, persoanele afectate pot duce o viață productivă și pot fi integrate în societate”.

## Care sunt semnele psihozei?

Este important să recunoaștem că nu toate simptomele psihotice sunt la fel, dar cercetările anterioare au identificat următoarele stări ca fiind comune:

- 01 Senzația de persecuție;
- 02 Experițe bizare;
- 03 Halucinații (a auzi, a vedea sau a simți lucruri care nu există) și convingeri paranormale/gândire magică;
- 04 Deliruri (convingeri false fixate sau suspiciuni menținute cu fermitate chiar și atunci când există dovezi contrare);
- 05 Paranoia și idei de grandoare.

Pentru evaluarea riscului unui episod psihotic, poate fi completat testul anonim disponibil pe platforma <https://sanatate-mintala.md/>, rubrica Teste.

Pentru diagnosticare și/sau tratament, persoana poate apela la centrul comunitar de sănătate mintală sau la alt specialist calificat în sănătate mintală (medic psihiatru, psiholog, psihoterapeut).



# STRESUL

## Stresul

Stresul este răspunsul organismului la solicitările față de acesta. Stresul este ceva normal și trăit de oricine. Este un răspuns emoțional, fizic sau mental la evenimentele care provoacă tensiune corporală sau mentală. Este o stare de pregătire. O cantitate mică de stres, care apare din când în când, nu este o problemă, ba chiar ne poate motiva să ducem lucrurile la bun sfârșit. În cazul când este intens și continuu, stresul poate afecta sănătatea noastră fizică și mentală.

### Care sunt simptomele stresului (intens și continuu)?

Simptomele stresului :

- 01 Senzația de copleșeală, îngrijorare, iritare;
- 02 Retragera din interacțiunile sociale;
- 03 Neglijarea propriului aspect (persoanei nu îi mai pasă cum arată);
- 04 Abuzul de alcool sau droguri;
- 05 Dificultatea de concentrare, de luare a deciziilor sau de finalizare a sarcinilor;
- 06 Probleme de somn, senzația de epuizare;
- 07 Dureri de spate, dureri de cap;
- 08 Atragerea cu ușurință a infecțiilor;
- 09 Probleme cardiovasculare;
- 10 Epuizarea profesională (a se vedea mai jos informații suplimentare), depresia, anxietatea.

Sursă: EU-OSHA



## Epuizarea profesională

La baza epuizării profesionale se află **epuizarea mentală**. Conform Clasificării Internaționale a Maladiilor (CIM-11, OMS, 2022), epuizarea profesională este un sindrom conceptualizat ca fiind rezultatul stresului cronic la locul de muncă, negestionat corect.

### Ce este epuizarea profesională?

Epuizarea profesională se caracterizează, conform CIM-11 (OMS, 2022), prin trei dimensiuni:

- 01 Senzație de epuizare a energiei sau istovire;
- 02 Distanțare mentală de locul de muncă sau sentimente de negativism ori cinism legate de locul de muncă;
- 03 Eficacitate profesională redusă.

### Semne ale epuizării profesionale:

- Senzație de oboseală sau epuizare în majoritatea timpului
- Senzație de neputință, captivitate și/sau învingere;
- Senzație de detașare/singurătate absolută;
- Viziune cinică/negativă;
- Îndoială față de sine;
- Procrastinare și nevoie de mai mult timp pentru a face unele lucruri;
- Senzație de copleșeală.

Sursa: CIM-11 (2022) și Mentalhealth-uk.org

# Ce putem face pentru angajații cu probleme de sănătate mintală

Există o serie de lucruri pe care, în calitate de angajator, le puteți face pentru angajații care trec prin perioade complicate din cauza stării proaste de sănătate mintală.

## ! PĂSTRAȚI CONTACTUL

Contactul regulat cu angajații la nivel informal ajută la construirea unei relații bune și are un rol pozitiv pentru bunăstarea mintală. Contactele regulate vă ajută, de asemenea, să observați dacă lucrurile devin altfel sau dacă se schimbă comportamentul.

## ! RECUNOAȘTEȚI SEMNELE

Există o serie de indicii că persoana ar putea avea dificultăți de ordin emoțional, precum:

- faptul că a devenit prea tăcută sau retrasă;
- absenteismul sporit (absență frecventă și nemotivată de la locul de muncă);
- lipsa interesului față de îngrijirea personală;
- evitarea interacțiunilor sociale;
- agitația sau iritarea inopinantă;
- consumul de droguri sau alcool pentru a face față sarcinilor și responsabilităților zilnice;
- nivelul scăzut de energie și motivație;
- îngrijorarea excesivă;
- procrastinare în îndeplinirea sarcinilor.

Dacă observați schimbări de acest fel și simțiți că puteți vorbi cu persoana respectivă, nu vă fie teamă s-o întrebați dacă totul este în regulă. S-ar putea să vrea să vorbească sau să nu vrea, dar simplul fapt că ați observat schimbările și că vă pasă poate face o diferență enormă.

## ! CONVERSAȚI


Poate că vă pare dificil să vorbiți cu angajații dumneavoastră despre sănătatea lor mintală și poate că nu știți cum să porniți discuția. Totuși, acest lucru este important și, în cele din urmă, i-ar putea ajuta să se simtă mai bine sau să ceară ajutorul de care au nevoie pentru a se simți mai bine.

## ! SUGESTII PENTRU COMUNICAREA CU ANGAJAȚII

Persoana responsabilă de contactul cu angajații (managerii, specialiștii în resurse umane sau un mentor) trebuie să dea dovadă de abilități corespunzătoare de comunicare și discreție în privința informațiilor personale care i-ar putea fi împărtășite. Acest lucru este deosebit de important pentru conversațiile pe subiecte „dificile”, cum ar fi stările provocate de problemele de sănătate mintală.

- ✓ Alegeți un moment și un loc potrivit unde puteți vorbi confortabil.
- ✓ **Limbajul corporal:** încercați să fiți deschiși. De exemplu, nu vă încrucișați brațele, deoarece acest lucru vă distanțează. Întoarceți-vă spre persoană. Contactul vizual, deși este important, nu este confortabil pentru toți. Țineți cont de acest lucru.
- ✓ **Comunicarea non-verbală:** încuviințările din cap și gesturile corespunzătoare pot arăta că recunoașteți ceea ce vi se spune.



- 
- ✓ **Comunicarea verbală:** puteți adresa întrebări deschise directe și relevante, de exemplu: „Cum vă merge?”.
  - ✓ Nu este potrivit să căutați mai multe detalii decât este pregătită să ofere persoana. Angajații au dreptul să păstreze tăcerea cu privire la detalii din viața privată și este de înțeles că nu se simt întotdeauna „în siguranță” să discute despre acestea la locul de muncă.
  - ✓ **Informarea:** asigurați-vă că aveți acces la surse de informații și de ajutor, cum ar fi servicii locale, linii de asistență sau link-uri web care pot fi comunicate angajaților, la necesitate. Dacă un angajat are nevoie de mai mult ajutor decât îi puteți oferi dumneavoastră, încurajați-l să meargă la specialiștii respectivi din domeniul sănătății (de exemplu, la centrul comunitar de sănătate mintală sau la un medic de familie). Centrul Comunitar de Sănătate Mintală este un serviciu medico-social care oferă asistență medicală și reabilitare psihosocială, sprijin și mediere în relațiile cu familia și comunitatea. În prezent, 40 de centre își desfășoară activitatea în toate raioanele și municipiile din țară. Psihatri, psihologi, asistenți sociali, nurse psihiatrice fac parte dintr-o echipă completă, instruită să identifice și să trateze problemele de sănătate mintală conform prevederilor protocoalelor clinice naționale. La Centrele Comunitare de Sănătate Mintală se pot adresa persoanele de orice vârstă cu simptome de tulburări mintale și de comportament.

Mai multe detalii și datele de contact ale centrelor: **platforma**  
<https://sanatate-mintala.md/>

- ✓ Când conversația se termină, reflectați asupra celor auzite pentru a verifica dacă ați înțeles totul corect. În caz că ați convenit asupra unor pași următori, asigurați-vă că faceți ceea ce ați promis.
- ✓ Programați întâlniri regulate (de exemplu, o dată în săptămână) pentru monitorizare, după caz.

*Sursa: MHE și Blackdog*

## **!** FACEȚI AJUSTĂRI REZONABILE

Pot fi necesare unele ajustări la locul de muncă (temporare sau de lungă durată), pentru a menține starea de sănătate a angajatului și pentru a preveni absenteismul. Ajustările la locul de muncă contribuie la creșterea participării și performanței celor care trăiesc cu probleme de sănătate fizică sau mintală.



Ajustările rezonabile sunt schimbările (temporare) la locul de muncă, făcute în special în raport cu nevoile unei persoane și care îi vor permite să-și poată face munca. Ajustările necesare vor depinde de necesitățile fiecărei persoane și de posibilitățile angajatorului. Constituie o discriminare faptul de a nu face ajustări rezonabile pentru un angajat care se confruntă sau există probabilitatea să se confrunte cu o problemă de sănătate mintală. De asemenea, fiți conștienți că este mai bine angajatul să lucreze cu anumite ajustări, decât să nu lucreze deloc, având în vedere că în Republica Moldova este greu de găsit și menținut forța de muncă.

### **Idată câteva exemple de ajustări rezonabile (temporare sau de lungă durată):**

- schimbarea sarcinilor;
- crearea unui mediu mai liniștit de lucru;
- flexibilitatea (lucru de acasă, program individual de lucru) ;
- permiterea apelurilor telefonice în interes personal, pentru suport emoțional;
- atenuarea oricărui conflict sau a tensiunii între angajați;
- executarea lucrului la jumătate de normă;
- asigurarea accesului la coaching, instruire sau terapie.

## **CONCEDIU MEDICAL: DA SAU NU?**

### **! SITUAȚII CÂND CONCEDIUL MEDICAL NU E NECESAR**

Concediul medical nu întotdeauna este cea mai reușită soluție. Majoritatea persoanelor cu probleme de sănătate mintală ușoare până la moderate își pot exercita funcțiile (cu o anumită ajustare rezonabilă a sarcinilor). Vedeți câteva dintre beneficiile faptului de a lucra:

- sentiment de apartenență;
- evitare a izolării la domiciliu;
- menținere a productivității și a sentimentului de realizare;
- modalitate de distragere;
- menținere a unei rutine;
- posibilitatea de a urmări progresul;
- suport din partea colegilor, angajatorului;
- eliminarea factorilor care cauzează sau agravează problemele la locul de muncă;
- înlăturarea temerilor care pot apărea după o anumită absență;
- sporire a angajamentului de a lucra din recunoștință pentru angajatorul care încearcă în mod activ să ajute.

### **! SITUAȚII CÂND CONCEDIUL MEDICAL ESTE NECESAR**

Un angajat ar trebui totuși să meargă în concediu medical, dacă:

- ✓ este expus riscului de autovătămare, de comportament suicidar sau constituie un pericol pentru cei din jur;
- ✓ se comportă într-un mod care afectează considerabil pe ceilalți angajați;



- ✓ ajustarea rezonabilă este imposibilă sau nu îmbunătățește situația;
- ✓ prezintă semne de psihoză (de exemplu, deliruri de grandoare, paranoia sau persoana aude voci);
- ✓ are o depresie foarte profundă, caracterizată de multe ori de lentoare psihomotorie, ce afectează grav concentrarea, motivația, productivitatea și capacitatea de a-și controla emoțiile;
- ✓ este foarte agitat și incapabil de a-și controla emoțiile.

*Sursa: Blackdog*

## ! CE TREBUIE SĂ FACEȚI ÎN CALITATE DE ANGAJATOR PE PERIOADA CONCEDIULUI MEDICAL AL ANGAJATULUI

Există o serie de lucruri pe care, în calitate de angajator, le puteți face pentru angajații care trec prin perioade complicate din cauza stării proaste de sănătate mintală.

- Rămâneți deschis și în contact cu angajatul aflat în concediu medical. La fel ca și în cazul unei boli fizice, trimiteți-i o carte poștală cu urare de „Însănătoșire grabnică” și spuneți-i explicit că este așteptat la locul de muncă, să revină când se va simți din nou mai bine.
- Conveniți din start privind frecvența contactelor și modalitatea de comunicare (telefon, față în față, e-mail). Confirmați acest lucru în scris și continuați să verificați dacă aranjamentul respectiv încă funcționează.
- Acționați ca „intermediar” pentru a vă asigura că angajatul care și-a luat timp liber nu este copleșit de contactele colegilor. Verificați care contacte și cu cine sunt apreciate, deoarece menținerea contactului cu acești colegi poate contribui la revenirea ușoară a persoanei la serviciu.

- Invitați-l atunci când colegii petrec timpul liber împreună – persoana poate refuza, dar va aprecia invitația.
- Când vorbiți cu persoana aflată în concediu, axați-vă pe starea sa de bine. N-o presărați să revină grabnic la serviciu. Dacă se simte suficient de bine și se poate descurca, informați-o despre evenimentele importante de la serviciu, astfel încât să se simtă conectată în continuare.

## ! COMUNICAȚI CU ECHIPA

Echipele pot pune întrebări legate de absența angajatului, la care dumneavoastră, în calitate de angajator, va trebui să răspundeți. Comunicați explicit și asigurați-vă că situația a fost înțeleasă de colegi, deoarece unii ar fi nevoiți să muncească suplimentar, ceea ce îi poate face să creadă că persoana respectivă beneficiază de o atitudine specială inechitabilă – acest lucru trebuie prevenit în mod constructiv.





## Pentru o conversație productivă cu echipa:

- fiți discret și respectați intimitatea persoanei. Asigurați-vă că împărtășiți cu colegii doar informațiile care au fost convenite cu persoana aflată în concediu;
- nu vorbiți în termeni medicali. Asigurați-vă că nu oferiți informații care ar putea fi dăunătoare din cauza stigmatizării. Nu folosiți limbaj medical, cum ar fi „depresiv” sau „tulburare de anxietate”, axați-vă mai degrabă pe faptul că persoana nu se simte bine;
- fiți practic și comunicați clar. Dacă este necesar, faceți aranjamente cu echipa pentru redistribuirea sarcinilor;
- organizați suport: rugați-i pe colegii de lucru, indicați de persoana aflată în concediu, să țină legătura cu ea.

## ! ÎNAINTE DE REVENIREA PERSOANEI LA SERVICIU: FACEȚI UN PLAN DE LUCRU

Un aspect esențial și obligatoriu pentru a ajuta persoana să revină la serviciu este un plan de revenire la muncă clar și agreeat împreună.

### Planul de lucru:

- ajută la stabilirea așteptărilor, îl responsabilizează pe angajator și informează clar persoana cu privire la pașii următori;



- planul de lucru trebuie elaborat împreună cu persoana respectivă, înainte de întoarcerea ei la serviciu și, de preferință, cu participarea nemijlocită a acesteia, discuțiile respective fiind o posibilitate de a o vedea și de a discuta cum se simte;
- planul de lucru va fi, de asemenea, utilizat pentru a verifica cum merg lucrurile după revenirea persoanei la serviciu, în anumite perioade stabilite, pe tot parcursul anului.

Poate fi necesar ca persoana să revină conform unei scheme etapizate. Recomandările respective pot fi oferite de un specialist în sănătate mintală (psihiatru, psiholog, psihoterapeut). Acest lucru se va discuta în timpul întâlnirii de elaborare a planului de lucru.



Când alcătuiți planul de lucru, discutați dacă există anumite sarcini, responsabilități sau relații de care persoana este preocupată într-un anumit fel. Fiți deschis pentru a efectua ajustările rezonabile pe care le sugerează persoana, pentru a o face să se simtă mai confortabil, susținută și respectată.

Planul nu trebuie să fie complex. Axați-vă pe o problemă și anumite acțiuni din partea ambelor părți, menite să îmbunătățească participarea și să ușureze reintegrarea. Un model de plan de revenire la serviciu este prezentat în Anexă.

## **!** CE SĂ FACETI, ÎN CALITATE DE ANGAJATOR, LA REVENIREA ANGAJATULUI

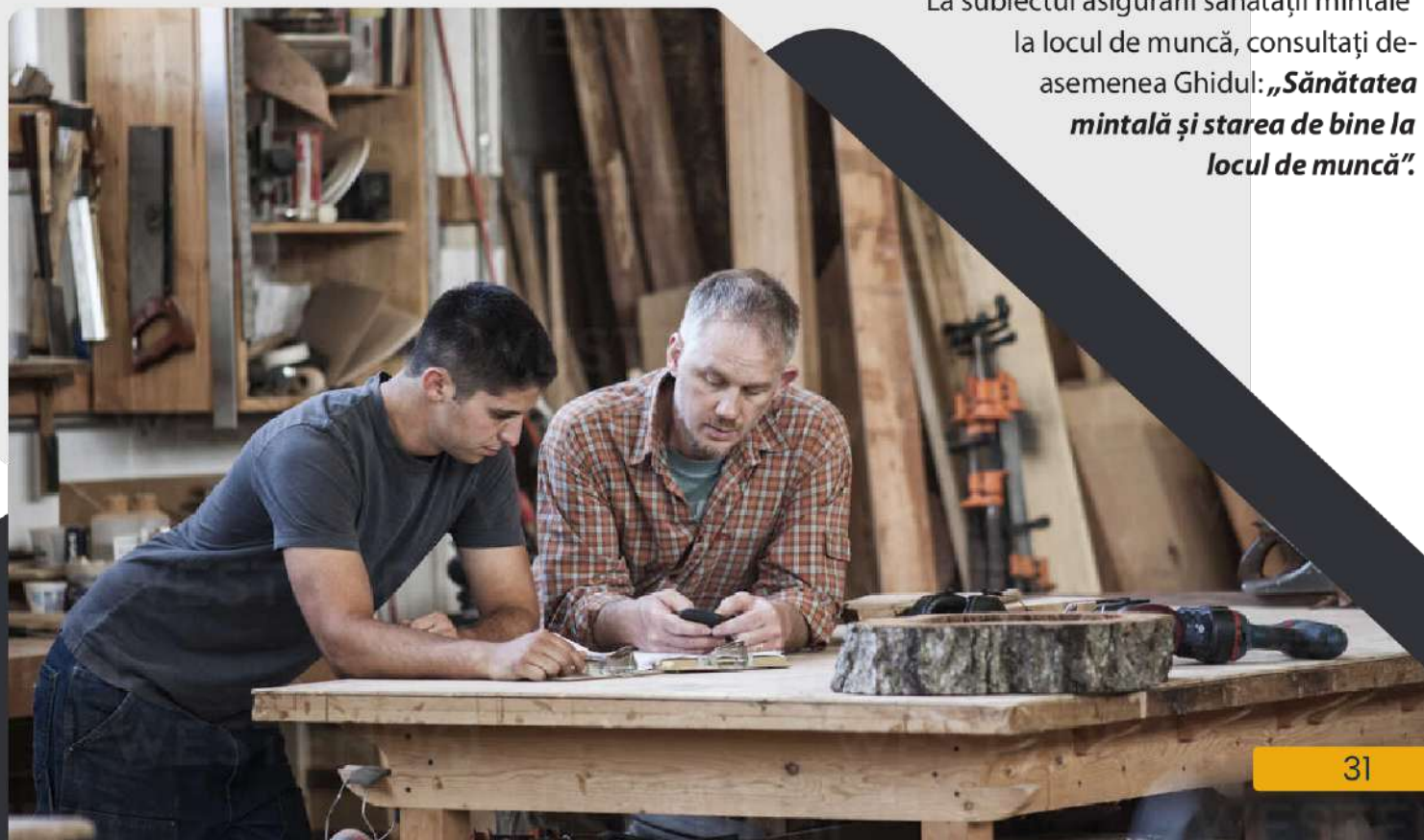
Revenirea la muncă după o perioadă de absență poate fi dificilă pentru angajat. Când persoana este gata să se întoarcă, întâlniți-o în prima zi, la revenire. Este de datoria dumneavoastră să faceți ca această primă zi să fie cât mai puțin stresantă pentru cel revenit. Ar fi bine să acționați conform unui plan care prevede asigurarea unei atmosfere în care persoana să se simtă inclusă și binevenită. Încurajați-i pe colegi să facă ca persoana să se simtă așteptată și ca revenirea ei să fie confortabilă.

Reintegrarea la locul de muncă poate fi îmbunătățită dacă persoana va beneficia de suportul unui coleg – în mod ideal cineva cu care deja prietenește, – care ar putea-o implica și, de asemenea, ține la curent privind schimbările din organizație.

În cadrul ședințelor ordinare planificate, monitorizați și examinați ce merge bine și nu prea, pentru a vă asigura că suportul și ajustările efectuate sunt utile. Ghidați-vă de planul de lucru pentru a evalua acest aspect.

Deși existența unui loc de muncă nu garantează că persoana nu se va confrunta cu o problemă de sănătate mintală, activitatea profesională poate totuși ajuta la prevenirea deteriorării sănătății mintale și poate încuraja practicile pozitive pentru o sănătate mintală bună.

La subiectul asigurării sănătății mintale la locul de muncă, consultați de asemenea Ghidul: „**Sănătatea mintală și starea de bine la locul de muncă**”.







## **!** CREAȚI UN MEDIU DE LUCRU POZITIV ȘI FAVORABIL

Persoana care trăiește cu probleme de sănătate mintală se află într-o poziție vulnerabilă. Un mediu de lucru pozitiv este important pentru ca fiecare angajat să se simtă inclus, acceptat și productiv.

Totodată, faptul că o persoană are probleme de sănătate mintală îi poate determina pe alți angajați să fie nepoliticoși sau să trateze persoana diferit, într-un mod care este perceput de către persoana respectivă ca fiind neplăcut și perturbator. La locul de muncă, acest tip de comportament negativ poate avea diferite forme, cum ar fi

hărțuirea sau mobbingul, atitudinea neprietenoasă sau nepoliticoasă, sau forme mai implicite, precum boicotul din partea colegilor sau chiar al managerilor, evitarea sau ignorarea.

În calitate de angajator, este de datoria dumneavoastră să recunoașteți și să puneți capăt acestui tip negativ de comportament, atitudini și practici la locul de muncă, când observați că se întâmplă. Fiți dumneavoastră un bun exemplu și asigurați incluziunea fiecărei persoane într-un mod pozitiv.



- Black dog institute. Workplace Mental Health Toolkit (2020). Practical guide and resources for employers and employee. Randwick, Australia: Black dog institute.
- Black dog institute (2020). What causes depression. Factsheet. Randwick, Australia: Black dog institute.
- Black dog institute (2020). Signs and symptoms of anxiety. Factsheet. Randwick, Australia: Black dog institute.
- Burton J. (2010) WHO Healthy Workplace Framework and Model Background and Supporting Literature and Practices, [https://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplace\\_framework.pdf](https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf) (Accessed January 2022)
- ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (2022) QD85 Burnout. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> (Accessed February 2022).
- Institute of Health Metrics and Evaluation. Global Health Data Exchange. <http://ghdx.healthdata.org/gbd-reports-tool?params=gbd-api-2019-permalink/d780dffbe8a381b25e1416884959e88b> (Accessed January 2022)
- Mental Health Foundation (N/A) How to... Support mental health at work, <https://www.mentalhealth.org.uk/publications/how-support-mental-health-work> (Accessed 20 January 2022)

- Mental Health Foundation of New Zealand (2007). Return to work. Returning to work after experiencing mental illness and other mental health issues. New Zealand: Mental Health Foundation of New Zealand.
- Mental Health-UK.org (N/A) Burnout. <https://mentalhealth-uk.org/burnout/> (Accessed February 2022).
- National Institute of Mental Health (2021). Bipolar. NIH Publication No. 21-MH-8079. USA: NIMH.
- National Institute of Mental Health (2021). Depression. NIH Publication No. 21-MH-8079. USA: NIMH.
- MIND (2018) Discrimination in everyday life , <https://www.mind.org.uk/information-support/legal-rights/discrimination-in-everyday-life/overview/> (Accessed January 2022)
- MIND (2020) How to be mentally healthy at work, <https://www.mind.org.uk/information-support/tips-for-everyday-living/how-to-be-mentally-healthy-at-work/returning-to-work/> (Accessed 20 January 2022)
- World Health Organisation (2019) Mental Disorders <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders> (Accessed February 2022).
- World Health Organisation (2021) Depression. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression> (Accessed February 2022).
- World Health Organisation (2022) Schizophrenia. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/schizophrenia> (Accessed February 2022).

# ANEXĂ. PLAN DE LUCRU (MODEL)

Aspecte de abordat	Angajatul	Angajatorul
<b>Rezultate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scopul este ca, treptat, să lucreze în aceeași funcție, cu aceleași sarcini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revenirea la serviciu în aceeași funcție;</li> </ul>
<b>Revenirea la programul de lucru</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Întâlnire cu managerul pentru a conveni asupra datei de întoarcere;</li> <li>Săptămâna x: să lucreze x ore pe zi, x zile pe săptămână cu ore flexibile la începutul și sfârșitul programului de lucru;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revenirea etapizată la muncă;</li> <li>Perfectarea documentelor/ logistica (departamentul de resurse umane);</li> </ul>
<b>Volumul de lucru/sarcinile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sarcina inițială ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atribuirea sarcinilor realizabile;</li> <li>Reatribuirea sarcinilor;</li> </ul>
<b>Examinarea factorilor de stres la locul de muncă</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sarcini neclare;</li> <li>Zgomot în mediul de lucru;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asigurarea supervizării pentru a clarifica sarcinile;</li> <li>Asigurarea cu căști pentru atenuarea zgomotului;</li> </ul>
<b>Supervizia, suportul și contactele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contact telefonic cu managerul în fiecare săptămână, vineri;</li> <li>Apelarea angajatorului atunci când este necesar, în afara contactelor programate;</li> <li>Este apreciat contactul cu un anumit coleg;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asigurarea contactului telefonic în fiecare zi de vineri și politica „ușilor deschise”, atunci când este necesar;</li> <li>Evaluarea progresului și succesului strategiilor și ajustărilor;</li> <li>Informarea colegilor selectați pentru contact;</li> </ul>
<b>Altele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Timp necesar pentru terapie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alocarea timpului pentru a participa la tratament/terapie;</li> </ul>
<b>Confidențialitate</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilirea informațiilor care pot fi împărtășite colegilor;</li> </ul>