



**Informācija darba devējiem:
cilvēku ar garīga rakstura
traucējumiem
nodarbināšanai**

Rīga 2007



Šis buklets tapis Eiropas Kopienas iniciatīvas *EQUAL* projekta "Personu ar garīgiem traucējumiem un psihiskām slimībām integrācija darba tirgū" ietvaros. Projekts tika īstenots ar 75% Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no Eiropas Sociālā fonda un 25% Latvijas Republikas Valsts budžeta atbalstu. *EQUAL* programmas ieviešanu Latvijā nodrošina Labklājības ministrija. Bukletā atspoguļots autoru viedoklis, kas nevar tikt izmantots, lai paustu Eiropas Komisijas oficiālo nostāju.

Informāciju sagatavoja:

MĀRIS TAUBE, IEVA LEIMANE-VELDMEIJERE
un INESE ZĀRDIŅA.

Fotoattēlos – psihiatrijas pakalpojumu lietotāji,
kas strādā *EQUAL* projekta ietvaros.

KAS IR CILVĒKI AR GARĪGA RAKSTURA TRAUCĒJUMIEM?

Jēdziens “cilvēki ar garīga rakstura traucējumiem” tiek attiecināts uz divām sabiedrības grupām – cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem un cilvēkiem ar psihiskās veselības traucējumiem. Abām šīm grupām ir līdzīgas vajadzības, bet nepieciešama atšķirīga pieeja.

Intelektuālās attīstības traucējumi (pēc SSK diagnožu klasifikatora – garīgā atpalcība) ir stāvoklis, kad personai ir vērā ņemamas grūtības mācīties un uztvert nepietiekamas intelekta attīstības dēļ. Personas prasmes: izziņas prasme, valoda, motorās un sociālās spējas ir traucētas. Intelektuālās attīstības traucējumus var izraisīt ģenētiski faktori, vides faktori, piemēram, infekcijas vai skābekļa trūkums smadzenēs dzimšanas brīdī. Intelektuālās attīstības traucējumus parasti neizraisa sociāli vai psiholoģiski cēloņi.

Psihiskās veselības traucējumi jeb garīgās slimības ir traucējumi, kas ietekmē sajūtas un uzvedību. Garīgām slimībām var būt ģenētiski cēloņi, bet bieži vien slimība rodas stresa rezultātā, netiekot galā ar depresīvām domām, dusmām vai apjukumu. Garīgās slimības var rasties sociālu un/vai psiholoģisku iemeslu dēļ (tuvinieka zaudējums, darba zaudējums u. c.)

Garīgā slimība var traucēt daudzas nozīmīgas funkcijas: apziņu, sajūtas, domāšanu, spriestspēju, gribu u. c. Pastāv liels daudzums dažādu garīgās veselības problēmu diagnožu, kam nepieciešamas dažādas ārstēšanas formas. Daudzas garīgās slimības var tikt ārstētas, kontrolētas vai stabilizētas ar medikamentu, psihoterapijas vai citu atbalsta veidu palīdzību.

Biežāk izplatītās garīgās slimības:

- Garastāvokļa traucējumi. Depresija – tai raksturīga nomāktība, pazemināta enerģija, intereses trūkums, miega un apetītes traucējumi, vainas un bezpalīdzības sajūta. Viens no depresijas rezultātiem var būt pašnāvība.
- Šizofrēnija – ir saslimšana, kam raksturīgi dziļi traucējumi domāšanā, tā ietekmē valodu, uztveri. Šizofrēnija var izraisīt halucinācijas, bailes, vajāšanas māniju.
- Neirotiski traucējumi – fobijas, panikas lēkmes, trauksmes u. c.







Ieteikumi darba devējam, nodarbinot psihiatrijas pakalpojumu lietotājus

	Personas ar psihisku slimību, piemēram, šizofrēniju	Personas ar intelektuālās attīstības traucējumiem jeb garīgo atpalicību
Intelekti, vēlamais piedāvātais darbs	Intelekti augsti, nereti virs vidējā, laba izglītība, noteiktos apstākļos labas spējas veikt augsti kvalificētu darbu, vēlams individuāli piemeklēt to, kas interesē. Slimībai attīstoties, labprāt un sekmīgi veic arī vienkāršu darbu, kas formāli neatbilst augstai izglītībai.	Intelekti pazemināti, var veikt vienkāršu mehānisku darbu, kurš atkārtojas, ir strukturēts, neprasa pieņemt nopietnus, izšķirošus lēmumus.
Saslimšanas sākums, attīstība, paasinājumi	Biežāk attīstās jaunībā (20 līdz 40 gados), slimība norit ar paasinājumiem un stabiliem periodiem. Paasinājumi var būt vairākas nedēļas un mēnešus, kad slimnieki ir darba nespējīgi, pat ārstējas slimnīcā.	Slimo kopš bērnības, nav paasinājumu, var būt īslaicīgas uzvedības izmaiņas – kaprīzes, dusmas, sīki konflikti.
Saslimšanas ietekme uz darba procesu	Nepieciešams mierīgā, lietišķā, drošā un labvēlīgā atmosfērā iepazīstināt ar darbu, darba apstākļiem. Slimniekam var būt grūtības uzsākt darbu, zināms gausums, inertums, nepieciešams pastimulēt. Slimības rezultātā var būt grūtības	Nepieciešams lēnāk un rūpīgāk iepazīstināt ar veicamo darbu – katru posmu izmēģināt, pārbaudīt, vai darbinieks pareizi sapratis, jo viņš var kautrēties pārjautāt, viņam uzreiz grūti uztvert komplikētas instrukcijas.

	pieņemt lēmumu, svārstīgums, reizēm var būt novatoriskas, nestandarta idejas, kas ne vienmēr noderīgas darba procesā, vēlams ierobežot pacientu noteiktā lēmumu pieņemšanas amplitūdā.	Ja kaut kas neizdodas vai ja saņem pārmetumus, var reaģēt saasināti, – aiziet no darba, nonākt konfliktā, ko vēlāk nožēlo.
Saslimšanas ietekme uz darbu dzīves laikā	Parasti ir iegūta izglītība, arī īslaicīga darba prakse, bet slimības dēļ darbs zaudēts, grūti bijis noturēties darbavietās, pats aizgājis, nav ticis galā ar augstām prasībām.	Parasti nav apgūta profesija, reizēm iegūts kāds arods – pavāra palīgs, galdnieka palīgs u. c., reti kad ir darba pieredze.
Medikamentu lietošanas nepieciešamība	Medikamenti jālieto pastāvīgi.	Medikamenti jālieto epizodiski, īslaicīgi, tādi, kas mazina dusmas, sasprindzinājumu, vēlmi strīdēties bez iemesla.
Medikamentu ietekme uz darba spējām	Medikamenti samazina simptomus (dzirdētās balsis, aizdomīgumu pret citiem, dusmas u. c.). Medikamenti var padarīt darbinieku miegaināku, gausāku, nedaudz pasliktināt runas spējas (valoda neskaidrāka). Zāles jālieto vakaros lielākās devās, tādēļ slimniekam no rīta var būt grūtāk uzsākt darbu, viņš vēlāk mostas; ieteicams sākt darbu vēlāk, piemēram, plkst. 9.30 – 10.00.	Medikamentus parasti lieto dusmu, vieglas aizkaitināmības gadījumā, tie veiksmīgi mazina šīs izpausmes.

<p>Darba ritms, darba laiks</p>	<p>Vajadzīga biežāka atpūta darba procesā, kaut dažas minūtes, darba laiks jāplāno individuāli – vienu dienu darbinieks varēs strādāt efektīvāk, citu dienu – mazāk stundu.</p>	<p>Var strādāt garākas stundas fiziski, bet intelektuālu darbu veikt grūtāk – noteikta darba veikšanai nepieciešams ilgāks laiks, ilgāk jāapdomā.</p>
<p>Sadarbība ar darba biedriem darba procesā</p>	<p>Vairāk patīk strādāt vienatnē, mierīgā atmosfērā, kad neskubina, neprasa augstu produktivitāti.</p>	<p>Strādā aktīvi, centīgi, vēlams strādāt kolektīvā; cenšas līdzināties citiem.</p>
<p>Vēlamā darba devēja, kolēģu izturēšanās pret psihiatrisko pakalpojumu lietotāju</p>	<p>Lietišķa, atbalstoša, norādot arī uz kļūdām un uzslavējot par labi paveiktu darbu.</p>	<p>Pārsvarā vēlama uzmundrinoša attieksme, uzslavējot, ja kas paveikts labi, šie cilvēki parasti ir ļoti jūtīgi pret neveiksmēm, aizrādīt uz trūkumiem vēlams lietišķi, labvēlīgi – “darbs paveikts labi, bet šo varētu vēl labāk”.</p>







KĀDU ATBALSTU VALSTS PIEDĀVĀ DARBA DEVĒJIEM CILVĒKU AR INVALIDITĀTI NODARBINĀŠANĀ?

Pašreiz (2007. gada rudenī) no Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) piedāvātajām iespējām cilvēku ar garīgiem traucējumiem nodarbināšanai izmantojams subsidētais darbs un kompleksā iekļaušanas programma.

Subsidētais darbs tiek piedāvāts NVA reģistrētiem bezdarbniekiem ar invaliditāti, ja ir darba devēji, kuri pieteikušies NVA uz subsidētas darba vietas izveidi. Subsidētā darba programma ilgst 24 mēnešus. Darba devējs, izveidojot subsidēto darba vietu, pēc ergoterapeita atzīnuma, var saņemt dotāciju darba vietas pielāgošanai un ikmēneša subsīdiju minimālās darba algas apmērā. Plānots, ka 2008. gadā (pēc MK noteikumu Nr. 309 grozījumiem) mainīsies valsts atbalsta apjoms un finansēšanas kārtība.

Kompleksā iekļaušanas programma paredzēta invalīdu–bezdarbnieku darba prasmju izvērtēšanai, profesijas apgūšanai, darba prasmju apguvei darbavietā. Programma ir īpaši domāta tiem invalīdiem–bezdarbniekiem, kam trūkst profesionālo iemaņu, un invalīdiem ar garīga rakstura traucējumiem. Programmu pilotprojekta veidā uzsākts īstenot 2007. gada rudenī – Jelgavā, Jūrmalā, Viestīnē, Cēsīs, Barkavā un Cīravā. Programmas ietvaros invalīdiem–bezdarbniekiem vispirms tiks piedāvāta darbspēju un profesionālās piemērotības izvērtēšana. Pēc tam sekos 3 mēnešus ilga apmācība izvēlētajā profesijā. Pēc apmācības invalīds uz laiku tiek iekārtots konkrētā darbā, lai izmēģinātu apgūto profesiju. Kopējais iekļaušanas programmas ilgums – 12 mēnešu.







KAS IR DARBA VIETAS UN VIDES PIELĀGOŠANA?

Darba likumā pārņemtās ES Padomes 2000. gada 27. novembra direktīvas Nr. 2000/78/EP, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (t. s. Nodarbinātības direktīvas), prasība pēc pielāgotas darba vides cilvēkiem ar invaliditāti šobrīd Latvijā vairāk tiek interpretēta kā pielāgota darba vide cilvēkiem ar kustību traucējumiem. **Tāpēc nepieciešams ņemt vērā ES ieteikto darba vides pielāgošanas interpretāciju, kas attiecināta arī uz personu ar garīgiem traucējumiem vajadzībām.**

Pienācīga darbavietas izveidošana ir paredzēta, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu iegūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, ja vien šādi pasākumi nerada neproporcionālu slogu darba devējam.

Darba vides pielāgošana personām ar garīga rakstura traucējumiem varētu izpausties kā:

- atbalsts/palīdzība ne tikai darbavietā, bet jau darba intervijas laikā, piemēram, nodrošinot atbalsta personu, kas palīdz izlasīt un izskaidrot informāciju, darba līguma nosacījumus u. c.;
- elastīgs darba laiks (piemēram, ir pacienti, kuriem medikamentu iedarbības dēļ ir grūtības strādāt no rītiem);
- atbalsta personas nodrošināšana darba laikā;
- pieejamība darbam – informēšanai, reklamēšanai par darba vietām (intervēšanai jābūt pieejamai vieglā valodā).



KĀ RĪKOTIES KONFLIKTU, NESASKAŅU GADĪJUMOS STARP DARBA DEVĒJU UN DARBINIEKU?

Kādi ir konflikta cēloņi darba vietā?

- Darbinieku dažādie uzskati, atšķirīgās domas par vienu un to pašu situāciju;
- Darbinieku atšķirīgās intereses;
- Situācijas, kad netiek apmierinātas darbinieku vajadzības – pārtraukumi, darba vides pielāgošana utt.;
- Atšķirīgie darbinieku resursi – naudas līdzekļi, prasmes, spējas, zināšanas, ietekme;
- Atšķirīgie veidi darbinieku psiholoģisko vajadzību īstenošanai – vajadzība justies pieņemtam, atbildīgam, mīlētam utt.;
- Darbinieku atšķirīgā vērtību orientācija – peļņa, ģimene, tīra vide, utt.

Kas liecina par konfliktu darbavietā?

- Diskomforta sajūta saskarsmē ar kolēģi;
- Sīki strīdi jeb incidenti, kas palaikam atgadās kolēģu starpā;
- Pārpratumi dažādās situācijās, trūkst savstarpējas sapratnes;
- Saspīlējums kolēģu attiecībās – nesarunāšanās, kolēģa ignorēšana, kolēģa neuzklausīšana utt.;
- Attiecību pārtraukšana.

Kā rīkoties konflikta gadījumā?

- Necensties kaut ko pierādīt strīda laikā;
- Nepieļaut, ka konflikts ietekmē darba kvalitāti;
- Apklust, lai nesaasinātu situāciju;
- Nezoboties par otru;
- Apvaldīt emocijas un neiekaist;
- Destruktīvu strīdu pārtraukt aizejot;
- Aizejot necensties demonstratīvi aizsist durvis;
- Sarunu par konflikta atrisināšanu sākt tad, kad izdevies nomierināties.

Kā risināt konfliktu?

- Izvairīties no konflikta, ja nav iespējama sadarbība problēmas risināšanā;
- Lai nesaasinātu situāciju, piekāpties konflikta partnerim, ja problēma nav primāra;
- Cīnīties par savu taisnību, ja problēmas risinājums ir svarīgs uzņēmuma mērķu sasniegšanai;
- Pieņemt kompromisus – vienoties mazāk svarīgos jautājumos;
- Sadarbības ceļā panākt izlīgumu, rast problēmas risinājumu, kas apmierina abas konfliktējošās puses.

Konfliktu atrisināšanas “četrusolņu” metode:

- Pirmais solis – atrast laiku un iespēju aprunāties ar oponentu, neizmantojot draudus un varu, lai uzvarētu;

- Otrais solis – sarunai vēltīt pietiekami daudz laika, jāizvēlas tāda sarunas vieta, kur neviens netraucētu;
- Trešais solis – atbalstīt samierināšanās iespēju, demonstrējot pozitīvu attieksmi pret konflikta partneri;
- Ceturtais solis – panākt vienošanos.

Kā izvairīties no konflikta ar darbinieku?

- Solījumus izpildīt laikā un precīzi;
- Nevajadzīgus priekšlikumus atraidīt taktiski un pieklājīgi;
- Savu pārlicību izrādīt neuzmācīgi;
- Nepadarītos darbos nevainot apstākļus un citus cilvēkus;
- Izvairīties no aizmāršības, dodot uzdevumus;
- Izprast darbinieku rīcības motīvus;
- Izprast darbinieku neverbālos signālus – to, kas nav vārdos formulēts;
- Nezaudēt savaldību;
- Būt iecietīgam pret citu trūkumiem;
- Nebaidīties no talantīgiem darbiniekiem, bet izmantot viņu spējas un prasmes uzņēmuma mērķu sasniegšanā;
- Nepazemot darbiniekus ar savu attieksmi, vārdiem, rīcību un uzvedību.











IETEIKUMI, NODARBINOT CILVĒKUS AR GARĪGIEM TRAUCĒJUMIEM

- Nodrošiniet individuālu pieeju darba režīmam, apjomam;
- Dodiet lēnākas, pamatīgākas instrukcijas, ieteicama katra darba posma izmēģināšana. Dodiet tiešus norādījumus: dažiem cilvēkiem ar psihiskiem traucējumiem vajadzīga stingra vadība un norādījumi. Dažkārt norādījumus ieteicams izteikt rakstveidā;
- Nodrošiniet mierīgu, labvēlīgu un lietišķu atmosfēru;
- Uzticieties, bet kontrolējiet;
- Nebaidieties, neizrādiet pārlietu lielu aizbildniecību;
- **ESIET ELASTĪGI!** Elastīgs darba laiks ir efektīvākais atbalsta veids, ko Jūs varat piedāvāt;
- Izturieties pret darbinieku ar psihiskās veselības traucējumiem tāpat kā pret pārējiem darbiniekiem – **LĪDZVĒRTĪGI**;
- Nodrošiniet pārējos darbiniekus ar izglītojošiem pasākumiem par garīgās veselības jautājumiem. Darbinieku ar garīgiem traucējumiem iesaistīšana attīsta savstarpējās attiecības kolektīvā;
- Dažkārt nav labi ļaut cilvēkam strādāt izolētā vidē, jo iespējams, ka šim cilvēkam ir tendence uz pašizolāciju;
- Cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem ir svarīgi dzirdēt, ka viņi labi strādā un ka tiek novērtēti. Ieteicamas regulāras darbinieku un vadītāju tikšanās, lai laikus konstatētu nepieciešamos uzlabojumus komunikācijā u. c.

KUR SAŅEMT KONSULTĀCIJAS?

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA)

Valdemāra iela 38 k-1

Rīga, LV-1010

Tālr. 67021706

Bezmaksas informatīvais tālrunis: 8007700

www.nva.gov.lv

Rīgas Psihiatrijas un narkoloģijas centrs

Tvaika iela 2,

Rīga, LV-1005

Tālr. 67080112

Fakss 67222305

E-pasts: rpnc@rpnc.lv

Slimnīca “Ģintermuiža”

Filozofu iela 69,

Jelgava, LV-3008

Tālr 3026690

Fakss 3007126

E-pasts: filozofu@apollo.lv

Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca

Valkas iela 11,

Strenči, LV-4730

Tālr. 4731340

Fakss 4707215

E-pasts: strenci@slimnica.apollo.lv

Daugavpils psihoneiroloģiskā slimnīca

Lielā Dārza iela 60/62
Daugavpils, LV-5417
Tālr. 5451232
Fakss 5451104
E-pasts: dpns@dpns.gov.lv

Aknīstes psihoneiroloģiskā slimnīca

“Alejas”, Aknīste, Gārsenes pagasts
Jēkabpils rajons, LV-5208
Tālr. 5269448
Fakss 5269448
E-pasts: aknistespns@apollo.lv

Vecpiebalgas psihoneiroloģiskā slimnīca

“Greiveri”, Vecpiebalgas pagasts
Cēsu rajons, LV-4122
Tālr: 4164245
Fakss: 4164245
E-pasts: vps@apollo.lv

Bērnu psihoneiroloģiskā slimnīca “Ainaži”

Valdemāra iela 46, Ainaži
Limbažu rajons, LV-4035
Tālr. 4043273
Fakss 4043273
E-pasts: ailona@tvnet.lv

Sabiedrības veselības aģentūra

Klijānu iela 7, Rīga, LV-1012
Tālr. 67081510
Fakss 67374980
E-pasts: sva@sva.gov.lv

Latvijas Māsu asociācijas Psihiatrijas māsu apvienība

Miera iela 4–12

Seda, LV-4728

Tālr. 29570915

E-pasts: e_katerina@one.lv

Invalīdu un viņu draugu apvienība “Apeirons”

Valdemāra iela 38

Rīga, LV-1010

Tālr. 67299277

E-pasts: info@apeirons.lv

www.apeirons.lv

Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “Zelda”

Juridiskā adrese: Nometņu iela 32–14

Rīga, LV-1002

Tālr. 29717574

Fakss 67626372

E-pasts: zelda@europe.com

www.zelda.org.lv

Sagatavota iespiešanai SIA "Nordik". Reģ. apl. Nr. 2-0792.
Adrese – Daugavgrīvas ielā 36–9, Rīgā, LV–1048, tālr. 7602672.
Iespiesta un brošēta Jelgavas tipogrāfijā.