

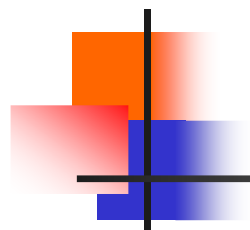


Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū

**Garīgo slimību destigmatizācijas nozīme
diskriminācijas mazināšanā un iekļaujošas
nodarbinātības politikas veidošanā**

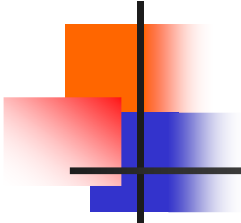
Veicējs
Market Lab

Rīga, 2006



Pētījuma mērķi

- Noskaidrot cilvēku ar garīgās veselības traucējumiem iespējas darba tirgū un potenciālos iekļaujošas nodarbinātības modeļus;
- Atklāt mērķa grupas nodarbinātības un darbā iekārtošanās pozitīvo un arī negatīvo praktisko pieredzi;
- Definēt un novērtēt barjeras, šķēršļus un negatīvos aizspriedumus, kas veido diskriminējošu attieksmi no darba devējiem pret cilvēkiem ar garīga rakstura problēmām.



Pētījuma aktivitātes

Projekta ietvaros tika veiktas dažādas savstarpēji papildinošas pētnieciskās aktivitātes, kas tika iedalītas četros posmos:

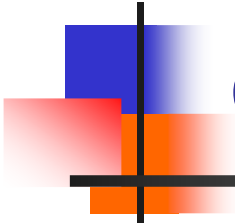
- I posms – Teorētiskais pamatojums, situācijas izpēte un iepriekš veikto pētījumu apskats par riska grupas nodarbinātības iespējām;
- II posms – Padziļinātās intervijas ar riska grupas pārstāvjiem (20 intervijas);
- III posms – Padziļinātās intervijas ar darba devējiem (27 intervijas);
- IV posms – Kvantitatīvā darba devēju aptauja (700 respondentu).

Pētījuma laiks: 2005. gada maijs – 2006.gada marts

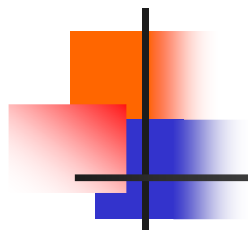


Market Lab





Garīgās veselības traucējumu destigmatizācija



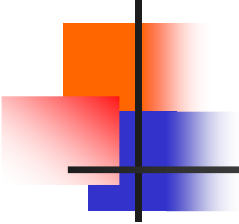
Stigma

- **Stigma** – īpašības, kas norāda, ka cilvēks ir citāds, sliktāks vai nepieņemams, kaut kādā ziņā nav pilnībā cilvēks.

Atdalot slimos, iespējams uzturēt ilūziju par to, ka mēs esam veseli.

- Vajadzība pēc “**viņi-un-mēs**” pretnostatīšanas norāda uz vāju savas identitātes sajūtu un pašvērtības stiprināšanu caur citu pataloģizēšanu.

“Mēs lietojam jēdzienus “nenormāls” un “normāls”, ticot, ka ir noteikti vispārpieņemti domāšanas un rīcības veidi, tādējādi, ir arī nepieņemta vai nenormāla domāšana un uzvedība.”



Garīgo slimību stigma

- Slimību vai traucējumu sekas – atšķirīga uzvedība, runa, domāšana un izskats;
- Noteiktu medikamentu atpazīstamie un nenoslēpjami blakusefekti;
- Ārstēšanās psihiatriskajā slimnīcā, psihiatriskās palīdzības saņemšanas fakts.

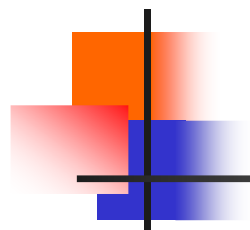
- Stigmu pastiprina **slēpšana un noklusēšana**:

- Sabiedrībā aizliegtā – tabu tēma;
- Savas un tuvinieku slimības neatzīšana, slēpšana;
- Noklusējumi, vārdā neminēšana;
- Diagnožu un ārstēšanas detaļu slēpšana ...



neesamība diskursā,
informācijas trūkums

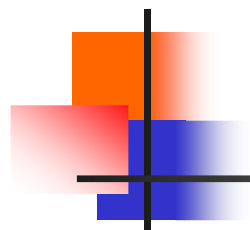
- Stigmu veicina **piespiedu ārstēšanās** psihiatriskajās slimnīcās kā soda alternatīva



Dzīve dubultā izolācijā

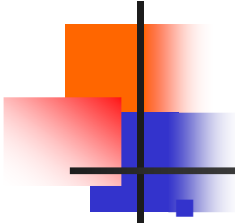
- 1) Slimības tieši izraisītā izolācija, kuru nosaka saslimušā cilvēka apātija, nespēks, intereses trūkums, uzmācīgas domas, bailes, savas problēmas nepieņemšana, kauns u.t.t.
- 2) Stigmas radītā sociālā izolācija, kuru nosaka apkārtējo demonstrētais un paša indivīda pieņemtais citādības noraidījums.

“Kā atver acis, tā atceries: tu esi trakais,... jāatceras, ko citi par tevi domā.”



Kāpēc destigmatizēt?

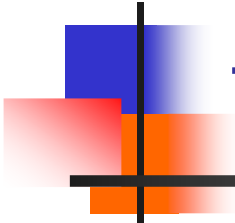
- Lai veidotu iekļaujošu sabiedrību un mazinātu sociālo atstumtību:
 - Paaugstinātu dzīves kvalitāti gan cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem, gan viņu tuviniekiem;
 - Veicinātu nodarbinātību;
 - Celtu vispārējo sabiedrības toleranci.
- Lai uzlabotu psihiatrijas pakalpojumu efektivitāti:
 - Mazinātu bailes un aizspriedumus, kas apvij psihiatrisko pakalpojumu sniedzējus;
 - Veicinātu savlaicīgu slimību diagnosticēšanu un palīdzības saņemšanu;
 - Veicinātu pēc iespējas pilnīgāku atveseļošanās un rehabilitācijas metožu ieviešanu.



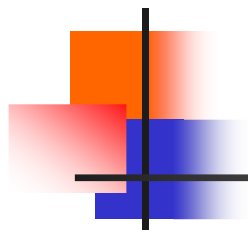
Kā to izdarīt?

Mazināt informācijas trūkumu:

- **Saprotamā** veidā sniegt objektīvu informāciju;
 - Sniegt **pozitīvu un iedrošinošu** informāciju;
 - Sniegt **pozitīvas nodarbinātības piemērus**;
 - Uzsvērt **labvēlīgu un pilnvērtīgu attiecību un sociālo atbalsta tīklu** nozīmi.
- Vairāk **uzklausīt un atspoguļot** cilvēku ar psihiskām saslimšanām un cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem viedokli un atšķirīgās pieredzes.
 - Sabiedriskās domas veidošanā iesaistīt **visas ieinteresētās** puses – gan garīgās veselības jomā darbošos speciālistus, gan invalīdu organizāciju aktivistus, kā arī atbildīgo valsts institūciju pārstāvjus un darba devējus.
 - Uzsvērt informāciju par darba devējam un darba ņēmējam **savstarpēji pieņemamas un izdevīgas sadarbības modeļiem** un reāliem piemēriem atvērtā darba tirgū.



Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem nodarbinātība



Darba nepieciešamība

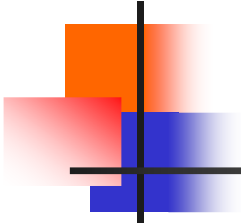
- Darbs nodrošina pilnvērtīgāku dzīvi un palīdz apmierināt visas aktuālās vajadzības cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem.
 - Iespēja pārvarēt nabadzības risku;
 - Apmierināt vismaz elementārās materiālās vajadzībās;
 - Sniedz drošības sajūtu;
 - Dod saskarsmes iespējas;
 - Ceļ pašapziņu;
 - Dod iespēju cilvēkam būt neatkarīgam un pašrealizēties.
- Pētījums mērķa grupā apstiprināja darba nepieciešamību, tā pozitīvo, dziedinošo lomu psihisko slimību rehabilitācijā.

*“Jo ilgāk strādāju,
jo vieglāk es spēju
koncentrēties. Es
atguvu spēju
domāt par
sarežģītām lietām.
Darbs dziedina”*



Market Lab

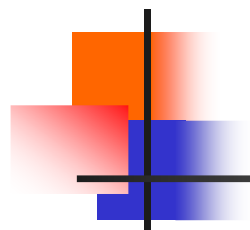




Nodarbinātības pasākumi

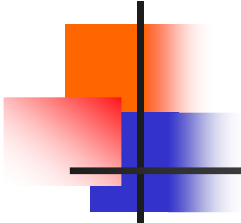
“Vismaz kaut ko sākt... Man svarīgāk ir iegūt kaut kādas iemaņas, jo tik ilgi es vispār neesmu bijusi darba tirgū”

- Sociālā rehabilitācija un tās ietvaros organizētie nodarbinātības pasākumi
 - Cilvēks ar psihisku saslimšanu pēc ilgstošas nestrādāšanas un ārstēšanās var atgriezties parastajā darba dzīvē;
 - Atgūst zudušās darba iemaņas vai apgūst jaunas prasmes, ja nav iespējams atgriezties iepriekš apgūtajā specialitātē;
 - Palīdz atgūt ticību sev, pašcieņu, pašapziņu un vēlmi dzīvot piepildītu dzīvi.



Pozitīvie nodarbinātības scenāriji 1

- **Atbalstītā darba aģentūras** un tās darbaudzinātāju pakalpojumi – pozitīvais nodarbinātības scenārijs cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem:
 - Klienta prasmju un darbaspēju novērtējums un cieša sadarbība ar ģimeni, tuviniekiem;
 - Sadarbība ar darba devējiem – klientam piemērotas darbavietas atrašana;
 - Atbalsta sniegšana darba vietā, palīdzība darba pienākumu apguvē, pēc tam pārraudzība un konsultatīvs atbalsts.

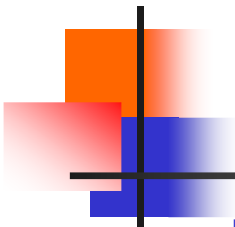


Pozitīvie nodarbinātības scenāriji ²

- Cilvēki ar psihiskām saslimšanām par veiksmīgiem uzskata:
 - Gadījumus, ja darba devējs vai tiešais vadītājs ir informēts, kas sniedz atbalstu, iedrošinājumu un iespēju strādāt;
 - Situācijas, ja izdodas noslēpt psihiskās slimības esamību vai ārstēšanās faktu.

„Ārstējos ambulatori. Pēc mēneša uz slimības lapas es pateicu priekšniecībai. Viņa attieksme bija mierīga. Ieteica griezties pie viena darbinieka, kurš arī slimoja ar kaut ko līdzīgu.”

„Cilvēki baidās no garīgām slimībām. [...] Es uz beigām gan pateicu, kas es īsti esmu, visi bija pārsteigti. [...] Diemžēl uz psihiskiem invalīdiem skatās savādāk.”



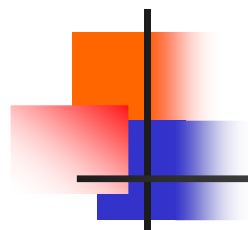
Negatīvie nodarbinātības scenāriji

- Cilvēku ar psihiskām saslimšanām mērķa grupā visbiežāk sastopamie bija negatīvie nodarbinātības scenāriji:

- Darba vieta zaudēta pēc ārstēšanās stacionārā;
- Darba vieta zaudēta pēc tam, kad apkārtējie (darba devējs) uzzināja par saslimšanu vai pamanīja slimības izpausmes;
- Pēc negatīvās iepriekšējās pieredzes grūti un pat neiespējami iekārtoties jaunā darba vietā.

„Ir bijis tā, ka tev paliek slikti, tu ej slimnīcā, bet pēc tam viņi vairs neņem atpakaļ, jo uzzina, ka esi garīgi slimais. Vienkārši neņem tevi.”

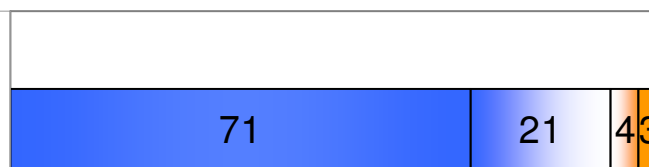
„Tad vadītāja redzēja, ka man ir slikti un prasīja, kas man ir. Es nevarēju to noliegt, es pateicu. Un viņa mani atlaida. [...] Man piedāvāja uzrakstīt atlūgumu.”



Nepieciešamība būt informētam par darbinieka invaliditāti

■ Ļoti svarīgi ■ Diezgan svarīgi ■ Ne pārāk svarīgi ■ Nesvarīgi ■ Grūti pateikt

Pieņemot cilvēku darbā, cik svarīgi, lai viņš informētu par savu invaliditāti un darbaspēju ierobežojumiem, ja tādi ir



Pieņemot cilvēku darbā, cik svarīgi zināt, ka viņam ir bijusi kāda garīga rakstura saslimšana, piemēram, šizofrēnija



Bāze: visi respondenti (N=702)

(% - atbilžu sadalījums procentos)

Kāpēc nepieciešams būt informētam par darbinieka invaliditāti

■ Pilnībā piekrītu ■ Drīzāk piekrītu ■ Drīzāk nepiekrītu ■ Noteikti nepiekrītu

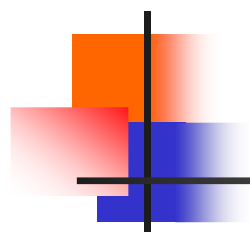
Lai saprastu darbinieka vajadzības un, ja nepieciešams, pielāgotu darba apstākļus

58	22	10	9
22	18	31	27

Lai sniegtu uzņēmumam iespēju pārdomāt un, iespējams, atrast citu kandidatūru

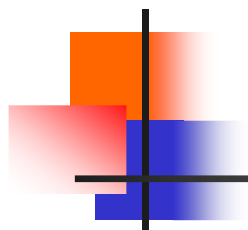
Bāze: tie, kuri informētību par darbinieka invaliditāti atzinuši par svarīgu (N=645)

(% - atbilžu sadalījums procentos)



Īpašās vajadzības darbavietā

- Cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem svarīgākā vajadzība ir sociāli emocionālais atbalsts – saprotoši, pozitīvi noskaņoti kolēģi un vadītājs, jeb darbs psiholoģiska komforta apstākļos.
- Funkcionālās vajadzības:
 - nepilna darba slodze vai saīsināta darba diena,
 - pietiekami gaišas un dzīvespriecīgas telpas,
 - iespēja atpūsties un pabūt vienatnē, piemēram, atsevišķa atpūtas telpa,
 - darbs samazināta stresa apstākļos.



Informētība par īpašajām vajadzībām darba vietā

■ Ļoti labi informēts ■ Samērā labi informēts ■ Ne īpaši labi informēts ■ Nav informācijas

Cilvēkiem ar kustību traucējumiem	11	30	30	28
Cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem	7	14	33	46
Cilvēkiem, kam bijusi kāda psihiska saslimšana, piemēram, šizofrēnija	7	14	33	45
Cilvēkiem, kas ārstējušies no depresijas	7	16	27	49

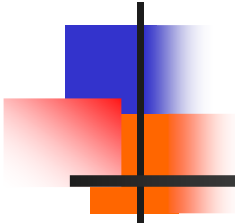
Bāze: visi respondenti (N=702)

% - atbilžu sadalījums procentos

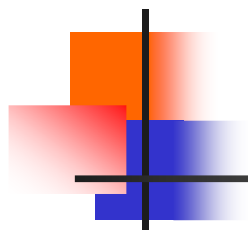


Market Lab



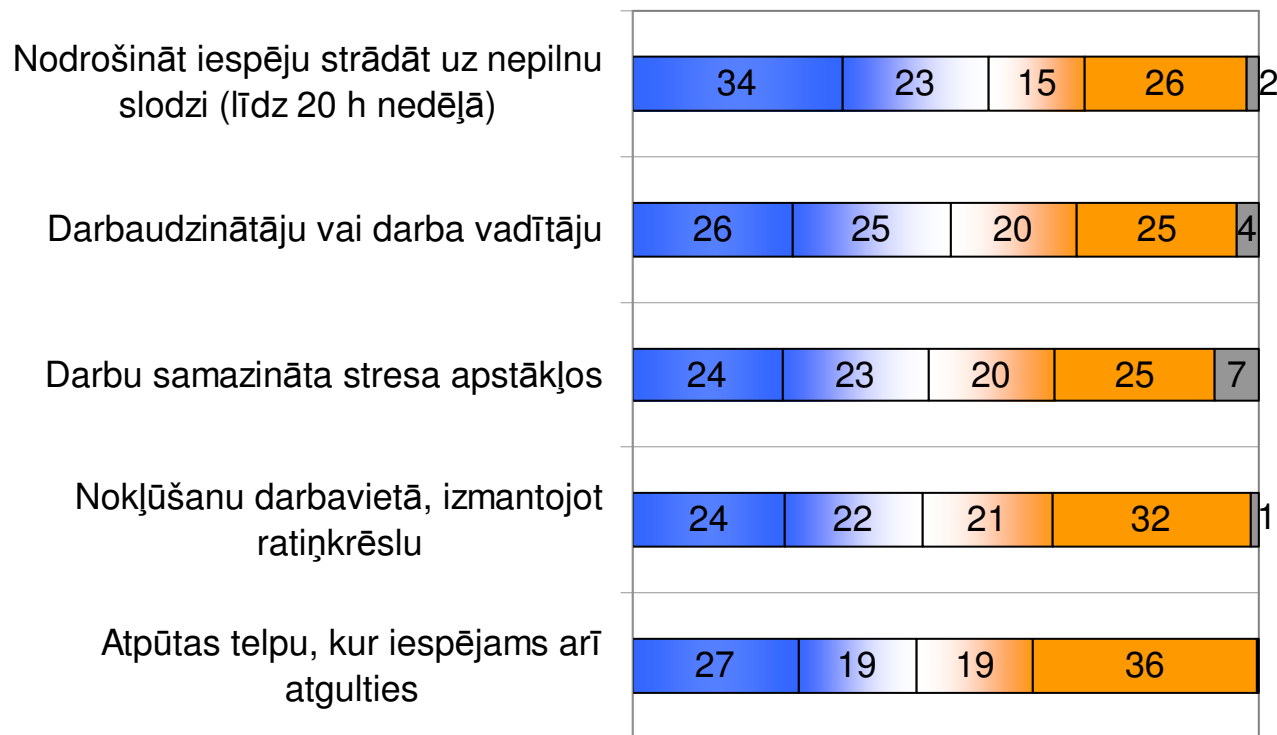


Mērķa grupas iespējas darba tirgū



Uzņēmumu iespējas nodrošināt īpašās vajadzības darba vietā

■ Pilnībā iespējams ■ Drīzāk iespējams ■ Drīzāk neiespējams ■ Pilnīgi neiespējams ■ Grūti pateikt



Bāze: visi respondenti (N=702)

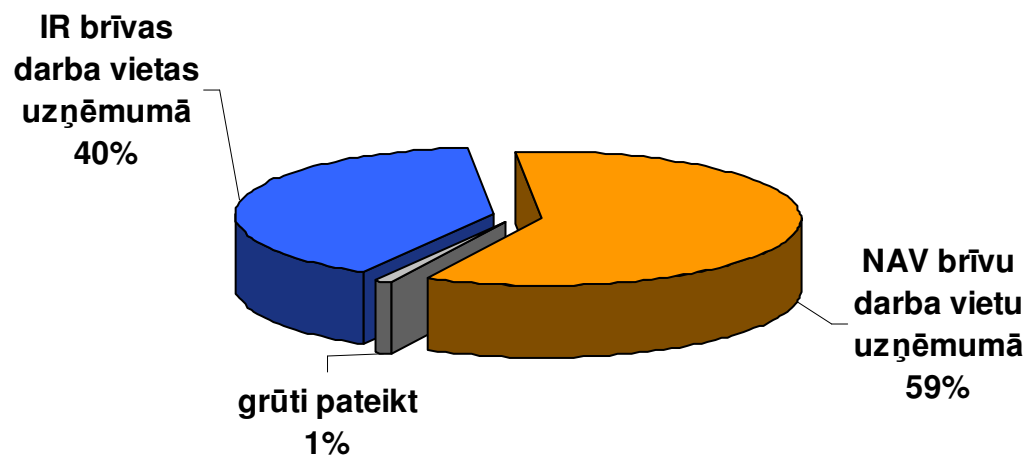
% - atbilžu sadalījums procentos



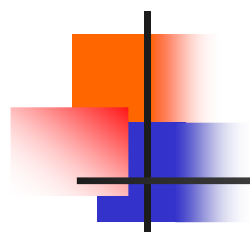
Market Lab



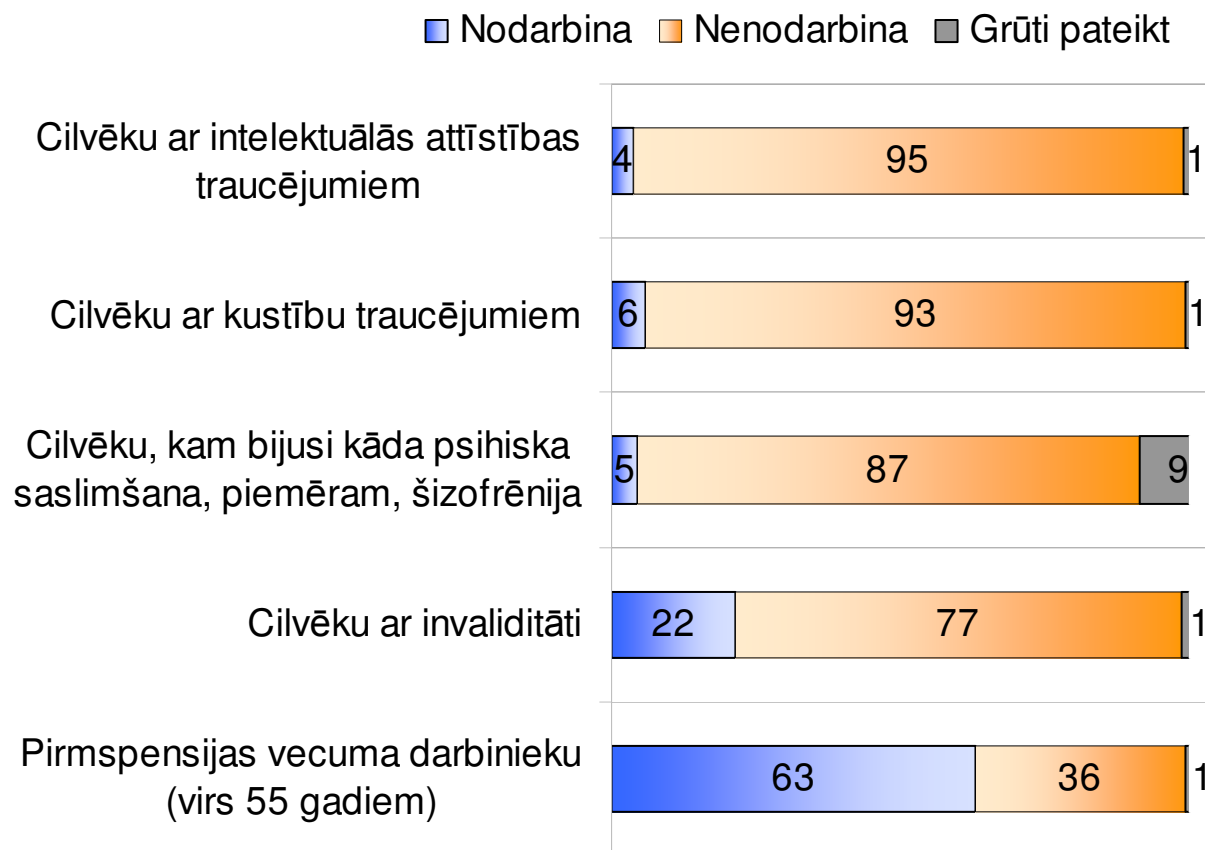
Invalīdu iespējas darba tirgū – Uzņēmumā šobrīd esošās brīvās darba vietas



Bāze: visi respondenti (N=702)



Invalīdu iespējas darba tirgū – Uzņēmumu pieredze invalīdu nodarbināšanā



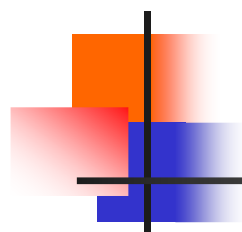
Bāze: visi respondenti (N=702)

(% - atbilžu sadalījums procentos)



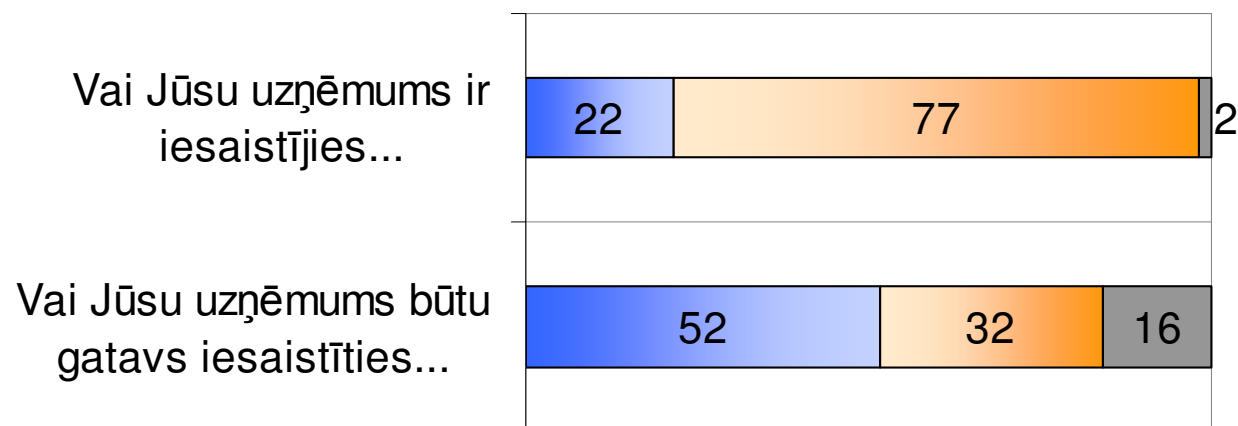
Market Lab





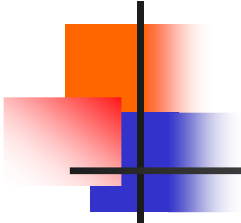
Uzņēmumu pieredze un gatavība iesaistīties kādā sociāli atstumto un bezdarba riska grupu nodarbinātības pasākumā

■ Jā ■ Nē ■ Grūti pateikt



Bāze: visi respondenti (N=702)

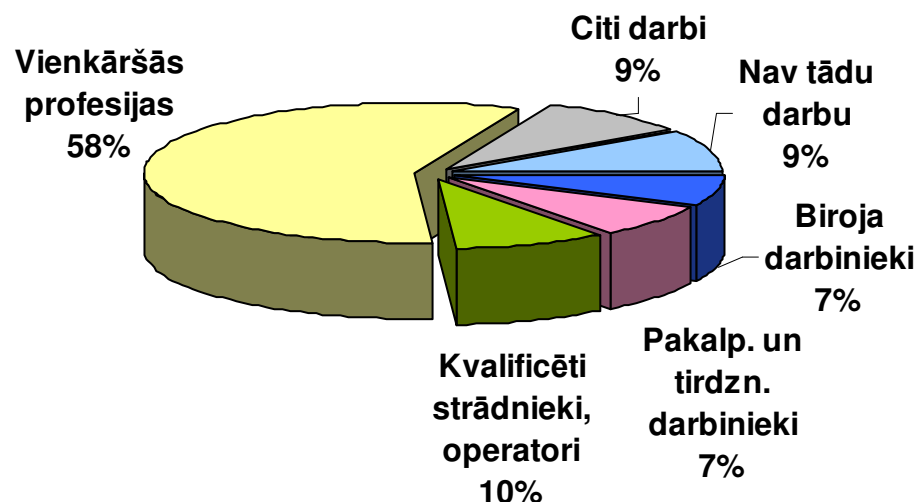
(% - atbilžu sadalījums procentos)



Apsvērumi, kas ietekmē darba devēju gatavību pieņemt darbā cilvēkus ar garīga rakstura traucējumiem

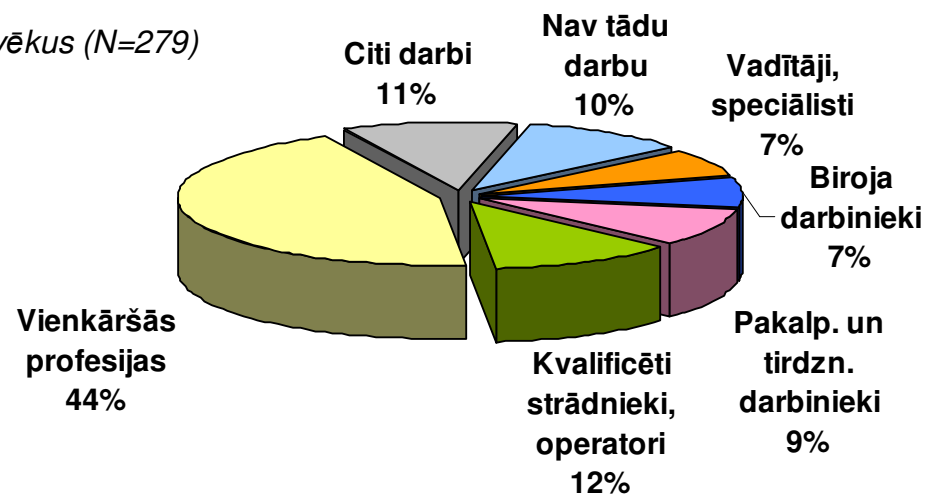
- Prasmju un darbaspēju atbilstība uzņēmuma prasībām;
- Spēja strādāt patstāvīgi (arī pašam nokļūt darbavietā);
- Finansiālais izdevīgums
 - pieejami nodokļu atvieglojumi;
 - gatavība strādāt par minimālo atalgojumu...
- Informācija un apmācība darbam ar cilvēkiem, kam ir īpašas vajadzības;
- Iespēja celt uzņēmuma atpazīstamību;
- Darba devēja personiskā pieredze;
- Iespējamā sadarbība ar darba biedriem.

Invalīdu iespējas darba tirgū – Pieejamie un piemērotie darbu veidi



Bāze: tie, kuri būtu gatavi pieņemt darbā šādus cilvēkus (N=279)

...cilvēkus, kam bijušas kādas psihiskas saslimšanas



Bāze: tie, kuri būtu gatavi pieņemt darbā šādus cilvēkus (N=304)

% - atbilžu sadalījums procentos

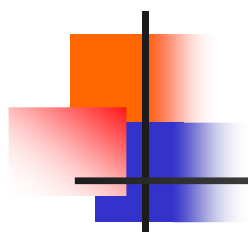


Market Lab



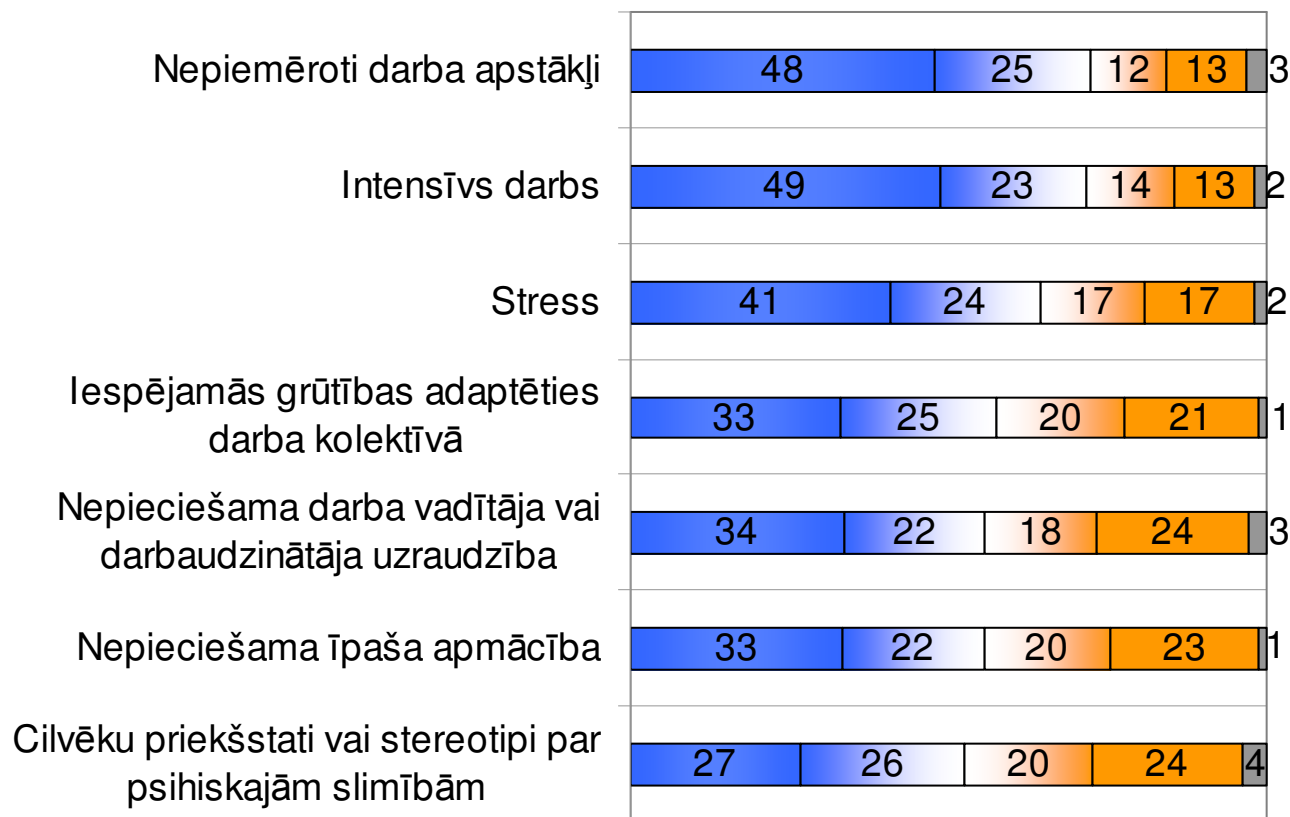
“Kuru darbu veikšanai Jūsu uzņēmumā varētu piesaistīt...

...cilvēkus ar intelektuālās attīstības traucējumiem



Faktori, kas kavē cilvēku ar garīgās veselības traucējumiem nodarbinātību

■ Ļoti būtisks ■ Visai būtisks ■ Ne pārāk būtisks ■ Nebūtisks ■ Grūti pateikt



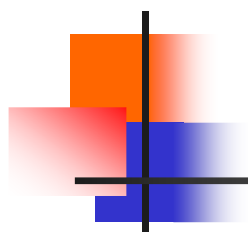
Bāze: visi respondenti (N=702)

% - atbilžu sadalījums procentos



Market Lab

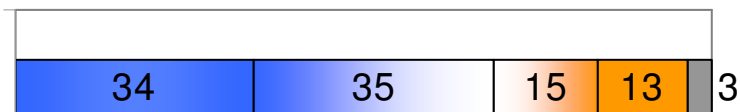




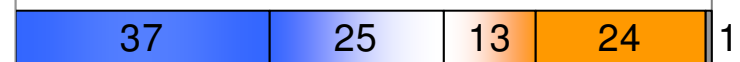
Faktori, kas veicinātu cilvēku ar garīgās veselības traucējumiem nodarbinātību

■ Ļoti svarīgs ■ Visai svarīgs ■ Ne pārāk svarīgs ■ Nesvarīgs ■ Grūti pateikt

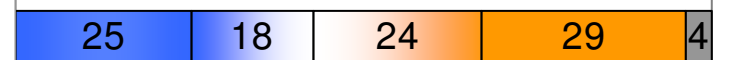
Uzņēmuma sociālā atbildība jeb
gandarījums par iespēju sniegt
palīdzību tiem, kam tas vajadzīgs



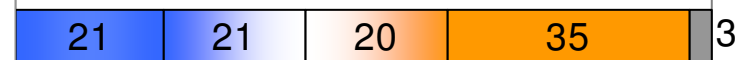
Nodokļu atlaides



Valsts subsidētas darba vietas



Valsts apmaksāts darbaudzinātājs



Gatavība strādāt par zemāku
samaksu



Bāze: visi respondenti (N=702)

% - atbilžu sadalījums procentos



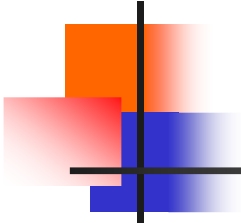
Market Lab





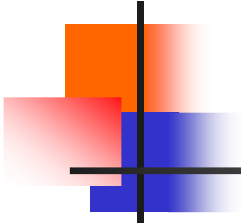
Ko darīt?

SECINĀJUMI un IETEIKUMI



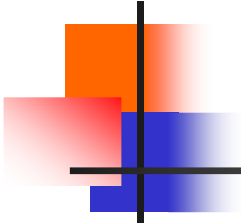
REKOMENDĀCIJAS ¹

- Veicināt sadarbību starp dažādām atbildīgajām institūcijām un ministrijām, kuru pārziņā ir cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem sociālā un profesionālā integrācija un reintegrācija.
- Veicināt cilvēku ar psihiskām saslimšanām ārpusstacionāro aprūpi, attīstīt ambulatorās aprūpes centrus visā Latvijā, tādējādi paaugstinot iespēju saglabāt darbu, sociālās un ģimenes saites.
- Veicināt atbalsta grupu veidošanu un darbību cilvēkiem ar psihiskām saslimšanām un intelektuālās attīstības traucējumiem un viņu ģimenes locekļiem visā Latvijā.
- Paplašināt sociālajai rehabilitācijai un integrācijai nepieciešamo dienas aprūpes centru skaitu un neierobežot to apmeklēšanas laiku un biežumu gan cilvēkiem ar psihiskām saslimšanām, gan cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem.
- Visas sociālās rehabilitācijas un integrācijas formas organizēt savstarpēji saistītā un papildinošā veidā. Sociālās un profesionālās rehabilitācijas iespējām jābūt viegli pieejamām visā Latvijā.



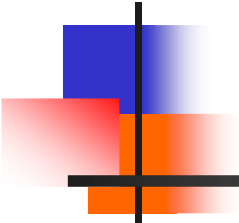
REKOMENDĀCIJAS ²

- Attīstīt tādas invalīdu izglītības un profesionālās apmācības vai rehabilitācijas programmas, kas ievēro gan šo cilvēku iespējas, gan potenciālo darba devēju prasības un intereses.
- Nodarbinātības valsts aģentūrai apzināt cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem īpašās vajadzības un darbu veidus, kuros iespējams iesaistīt šos cilvēkus. Veidot specializētas, uz šo mērķa grupu orientētas nodarbinātības programmas un informēt par tām darba devējus.
- Sadarbojoties ar darba devējiem, informācijas atlasē norādīt, kurām vakancēm uzņēmums vai iestāde ir gatava nodarbināt cilvēkus ar attiecīgu invaliditāti vai garīga rakstura traucējumiem. Šo informāciju sniegt atbalstītā darba aģentūrām un sociālajiem darbiniekiem, kas strādā ar šo mērķa grupu.
- Sadarboties darba devējiem un veselības aprūpes darbiniekiem, lai būtu iespējama pakāpeniska atgriešanās darbā pēc rehabilitācijas perioda, izveidojot gan darba devējam, gan darbiniekam pieņemamu un motivējošu slimības apmaksas shēmu.



REKOMENDĀCIJAS ³

- Veicināt garīgo slimību destigmatizāciju, runājot par savu pozitīvo nodarbinātības pieredzi, stāstīt par veiksmīgajiem darba devēju un darba ņēmēju sadarbības gadījumiem.
- Piedalīties un attīstīt atbalsta grupu darbību
- Veidot uz sadarbību vērstas attiecības ar darba devēju – ja nepieciešams, informēt darba devēju vai potenciālo darba devēju par iespējamajiem darbaspēju ierobežojumiem vai īpašajām vajadzībām (piemēram, nepieciešamību pēc biežākiem darba pārtraukumiem vai elastīgu darba laiku).
- Atcerēties, ka darba devējam svarīga ir darbinieka atbilstība uzņēmuma prasībām un vairāk uzsvērt savas spējas veikt nepieciešamos darba pienākumus nekā prasības pēc īpašas attieksmes.
- Saskaroties ar diskrimināciju, neslēpties un nenoslēgties, bet pārrunāt situāciju ar darba devēju, vai, ja nepieciešams, griezties pēc atbalsta nevalstiskajās organizācijās un aizstāvēt savas cilvēktiesības.



Cilvēku ar garīga rakstura traucējumiem iespējas darba tirgū

Lelde Kāpiņa
Market Lab

