НА РЫНКЕ ТРУДА ЖДУТ КАЖДОГО

Сборник историй работников и работодателей

TÖÖANDJAD

осень 2021

На рынке труда рады каждому

В Эстонии насчитывается около 100 000 человек с пониженной трудоспособностью. В результате реформы трудоспособности, которая началась в 2016 году, изменились принципы оценки трудоспособности и финансовой поддержки, а Касса по безработице начала консультировать людей с пониженной трудоспособностью в поиске работы и предлагать им услуги, необходимые для того, чтобы найти и сохранить работу.

Что мешает людям выйти на рынок труда в Эстонии?
Чтобы помочь людям с пониженной трудоспособностью найти работу, необходимо решать вопросы повышения квалификации и более гибких форм трудовых отношений. Это позволит привлечь на рынок труда людей с пониженной трудоспособностью, людей пенсионного возраста и людей с обязанностями по обучению или уходу.

На начало ноября 2021 года в Эстонии было зарегистрировано 44 000 безработных. Почти четверть из них – это люди с пониженной трудоспособностью, среди которых во время кризиса наблюдался и самый быстрый рост безработицы. По данным опроса, проведенного по заказу Министерства социальных дел, люди с пониженной трудоспособностью чаще всего воспринимали собственное состояние здоровья или инвалидность как препятствие для работы: 58% из желающих работать и 36% из работающих. По сравнению с остальным населением люди с пониженной трудоспособностью также чаще воспринимают трудности в поиске работы с подходящей нагрузкой и несоответствие требованиям, изложенным в условиях конкурса, как препятствия для поиска работы и трудоустройства.

Работодателю нужны люди, которые будут выполнять работу. Для этого, как правило, нужен человек с определенными навыками. Основная причина, по которой ищущий работу не может устроиться на работу или получить хорошо оплачиваемую работу, заключается в том, что его квалификация не позволяет этого сделать. Именно поэтому важную роль играет обучение от Кассы по безработице. По данным Кассы по безработице, для трудоустройства люди с пониженной трудоспособностью больше всего нуждаются в карьерных услугах и обучении.

Еще одним барьером, с которым сталкиваются соискатели с пониженной трудоспособностью, является неготовность или нежелание работодателей и потенциальных коллег принять их на работу. Поскольку большинство работодателей в Эстонии – это компании с числом сотрудников до двадцати человек, адаптация рабочего места, например для человека в инвалидном кресле, может показаться для них непосильной задачей. Да и другие работники могут быть против, опасаясь, что им придется брать на себя задачи, которые не под силу коллеге с пониженной работоспособностью. Однако истории сотрудников и работодателей в этом сборнике показывают, что все возможно, если заинтересованные стороны готовы постараться.

В целях информирования и консультирования работодателей мы внесли свой вклад в реформу трудоспособности со стороны Центрального союза работодателей Эстонии и вместе с Эстонской ассоциацией управления персоналом PARE основали Объединение работодателей. В него входит ряд работодателей, которые уже наняли работников с пониженной трудоспособностью и прилагают все силы, чтобы найти их и как можно более гладко ввести в коллектив. Именно к этим работодателям, которые заинтересованы в найме людей с пониженной трудоспособностью, разумнее всего обращаться за опытом и советом. Некоторые из них также представлены и в этом сборнике. Мы надеемся, что эти истории будут полезны как для работодателей, так и для людей, которые по каким-либо причинам до сих пор были исключены из рынка труда.

Истории сотрудников и работодателей в этом сборнике показывают, что все возможно, если заинтересованные стороны готовы постараться.

С уважением,

АРТО ААС
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
ЦЕНТРАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЭСТОНИИ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ЭСТОНСКОЙ КАССЫ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

Оглавление

Опыт руководителя

Кай Реало, руководитель Ragn Sells Eesti 6

Поддержка работника – с чего начать? Анна Кайса Ойдермаа 9

Пеэп Петерсон, глава Центрального союза профсоюзов Эстонии 10

Кятлин Альвела, руководитель Центра тревоги 12

Опыт работника

Катерийна Ваарендi из Кассы по безработице 14

В поддержку работодателю

Какую помощь можно получить от Кассы по безработице и Сообщества работодателей? 16

Опыт работника

Специалисты технической поддержки G4S Estonia Тарво и Райт 18

Швеи из компании Svarmil – Айрис и Ульви 20

Опыт предприятия

Baltic Restaurants Estonia 22

Coop Eest 24

Swedbank Eesti 26

Maxima Eesti 28

В поддержку работнику

Центр профессиональной реабилитации Астангу 30

Клубный дом Хааберсти 32

В поддержку работодателю

Какую помощь можно получить в Инспекции труда 36

Как изменилось отношение работодателей 37

Психическое здоровье

Как поддержать психическое здоровье работников? Рекомендации PARE 38

На что следует обратить внимание при поддержании
психического здоровья работников? Рекомендации НКО Peaasjad 42

Кай Реало: даже руководителю высшего звена нужно время, чтобы просто побыть собой

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

Как руководитель высшего звена Кай Реало, долгое время проработавшая в Circle K, а теперь возглавляющая Ragn-Sells, поощряет людей не бояться открыто говорить о психическом здоровье и выгорании, признавать свои неудачи. «Нет ни одного безупречного руководителя, никто не занимается тем, что просто принимает умные решения или читает книги по менеджменту. Все мы люди, а не боги!» – подчеркивает она.

Какой сигнал помог Вам несколько лет назад почувствовать, что Вы начинаете испытывать психическую усталость?

В то время я еще как следует не понимала, что выгораю. Оглядываясь назад, я вижу, что все признаки этого были налицо. Я практически жила на работе, и мне казалось, что я должна решать абсолютно все вопросы. Если у вас начинает развиваться этот комплекс бога, есть причина насторожиться. В организации невозможно, чтобы только один человек справлялся со всем. Если это так, значит неправильно поставлен обмен информацией или руководитель не смог своевременно поделиться своими мыслями с коллегами.

Я поняла, что выгорание наступило, когда в какой-то момент не смогла спать по ночам. Если не спать, то вообще ничего не сможешь делать, будешь только клевать носом. Так со мной и случилось. Благодаря хлопотам членов семьи я поехала в санаторий и проспала там пять суток подряд. Я просыпалась только для того, чтобы быстро сделать гимнастику, поесть и снова заснуть.

Однако, когда я теперь вспоминаю и анализирую причины выгорания, я прихожу к выводу, что все начинает идти не так, когда нагрузка становится неразумной. Вместо того чтобы объективно разобраться в ситуации – поговорить со своим начальством и попытаться вместе определить приоритеты или делегировать полномочия, – смотришь, как куча твоих обязанностей становится все больше и больше. Сидишь, а самой не дает покоя мысль: «Не успею, не успею, и все надо сделать сразу». Тогда, действительно, работоспособность падает. Сегодня я умею распознавать эти признаки у себя и понимаю, когда нужно немного сбавить обороты.

Странным образом, но я поняла, что, по крайней мере в моем случае, поведенческий шаблон всегда один и тот же. Например, если я начинаю вести себя как-то неестественно, значит что-то у меня не так. Если, скажем, обычно я контактная и стараюсь общаться с людьми, обговаривать рабочие вопросы, тщательно планировать деятельность, то, когда этого становится слишком много, я замыкаюсь в себе. Плохой знак для меня, если нарушается планирование времени и я выбиваюсь из нормального ритма.

Что помогает Вам снова войти в правильный ритм?

У меня есть занятия, которые мне очень нравятся. И есть отдельные вещи, как и у всех на работе, которые мне очень не нравятся. Когда все идет не по плану, я откладываю неприятные мне занятия на неопределенное будущее. Мысленно я говорю себе: «Ну, когда-нибудь доберусь и до этого». Но мозг – такая интересная штука, что в какой-то момент все равно возникает ощущение, что эта обязанность все еще тяготит. Вот и кажется, что все время что-то остается несделанным.

Когда у меня вновь появляется это чувство, я выделяю пару часов, сажусь и составляю правильный план. Обычно я записываю его на бумаге, потому что я привыкла мыслить визуально. Я также записываю важные дела, которые я мысленно отложила, составляю график их выполнения и заношу в календарь. Это снимает неотвязное чувство стресса, возникающее из-за того, что у тебя что-то не доделано.

В какой степени близкие люди могут помочь в такой ситуации?

Поддержка здесь, безусловно, очень важна. Хорошо, когда у человека дома есть кто-то, кто готов терпеливо выслушать и может дать совет. Однако я считаю, что более важна все-таки роль ближайших членов коллектива и руководителя. Руководитель должен уметь замечать изменения в поведении человека. Если, к примеру, весе-

Я также записываю важные дела, которые я мысленно отложила, составляю график их выполнения и заношу в календарь. Это снимает неотвязное чувство стресса, возникающее из-за того, что у тебя что-то не доделано.

лый, общительный коллега уходит в себя или, наоборот, уравновешенный и спокойный человек начинает разбрасывать вещи по столу, это свидетельствует о том, что уровень стресса превысил норму и человеку уже необходима помощь.

Однако помощь не всегда заключается в том, чтобы подойти и сказать: «Послушай, ты ведешь себя как-то ненормально. Хочешь поговорить об этом?».

Поэтому руководителям важно всегда иметь хорошие отношения с членами своего коллектива. Если люди привыкли регулярно разговаривать друг с другом о работе, а также о том, что еще происходит в их жизни, или о том, как они чувствуют себя в качестве работника организации, то поднимать эти вопросы во время стресса не кажется чем-то противоестественным и люди охотнее готовы поделиться своими мыслями.

В то же время люди, любящие свое дело, работают очень интенсивно. Работа руководителя такова, что никогда нельзя подвести черту и сказать себе, что теперь все сделано. В каком-то смысле она представляет собой непрерывный поток, состоящий из множества различных задач и рутинных повседневных дел. Надо просто осознавать это и накапливать для себя эти маленькие, так сказать, очки за то, что то или иное дело сделано. Как-то раз я сама, участвуя в конференции, поняла, что я странный человек, который иногда добавляет что-то в план своих дел, а потом вычеркивает. Чтобы было ощущение того, что что-то все-таки сделано. →

Я совершенно уверена, что все эти руководители высшего звена тоже полноценно отдыхают во время отпуска, проводят время в кругу семьи и с удовольствием время от времени позволяют себе просто ничего не делать.

Очень часто это самобичевание на самом деле происходит в головах самих людей. Просто наше чувство долга твердит нам, что эту кучу работы надо когда-нибудь разгрести. Но если вы понимаете, что ценность вашей работы заключается в том, что вы постоянно и регулярно занимаетесь текущими делами, то, когда такое ощущение пропадает, не возникнет и ощущения, что когда-нибудь работа будет закончена.

Что изменится, если говорить об этом открыто?
Открытые разговоры о проблемах психического здоровья важны, они помогают. Я видела это еще до коронакризиса. В Circle K мы ежемесячно проводили деловые утренние совещания, на которых говорили не только о результатах месяца, но и о другом, в частности о том, как заботиться о своем физическом и психическом здоровье. Мы приглашали со стороны представителей бизнеса, делились друг с другом опытом, как устанавливать приоритеты, как вести себя, когда ситуация кажется неразрешимой. Как привлечь коллегу к распределению нагрузки, как разговаривать с людьми и как, работая сообща, предотвратить возникновение этих перегрузок с самого начала.

Помимо того, что мы очень разные как люди, мы и в стрессовой ситуации также ведем себя по-разному. Привычный мне способ передачи информации может оказаться неподходящим для кого-то другого. Одни люди сильнее в цифрах, другие более склонны проявлять творческий подход. Если вы хотите, чтобы кто-то помог вам или принял участие в вашей работе, то всегда полезно подумать о том, как вы собираетесь объяснить свою идею этому конкретному человеку, продумать информацию, которую намерены передать, имея в виду именно этого человека.

Какие приемы Вы используете, чтобы сохранить бодрость духа и хорошее настроение?
Для меня лучшая формула – время от времени напоминать себе, что весь мир на мне не держится. Стараюсь находить время только для себя, чтобы восстановить как психическое, так и физическое здоровье. Сплю, читаю, смотрю телевизор или гуляю на природе. Это оказывает магическое действие, и в какой-то момент все просто снова становится на свои места. Как кусочки пазла, которые, казалось бы, из разных коробок, но тем не менее являются частью одной картины.

Важно, чтобы сегодняшние топ-руководители честно и откровенно говорили о том, как они на самом деле живут и что делают, чтобы избежать выгорания. В своих интервью я всегда старалась развеять миф о том, что руководитель высшего звена тратит каждую свободную минуту на саморазвитие, читает только сложные книги и смотрит только фильмы научного содержания. Все это может вызвать у других людей чувство неполноценности без веской на то причины: почему это я так не могу? Я совершенно уверена, что все эти руководители высшего звена тоже полноценно отдыхают во время отпуска, проводят время в кругу семьи и с удовольствием время от времени позволяют себе просто ничего не делать. Если это у кого-то не так, то, вероятно, в какой-то момент он рискует выгореть. Гармония духовного и физического заключается не только в том, чтобы быть руководителем высшего звена или топ-спортсменом. Должны быть и минуты отдыха для тела и души.

Чему научил нас период короны?
Время, которое мы прожили с короной, научило меня тому, насколько важно, чтобы рядом были другие люди, чтобы тебе оказывали поддержку. Только после длительного пребывания в домашнем офисе человек начинает осознавать, насколько важна человеческая забота в коллективе, которую другие проявляли по отношению к нему, сами не осознавая этого.

Сущая правда, что ничто не может заменить нам непосредственных контактов с другими людьми. Слова всегда остаются только словами, в действительности же мы воспринимаем других людей гораздо большим количеством чувств. Однако, если нет возможности встретиться вне офиса на свежем воздухе или в каком-нибудь месте в масках, следует максимально использовать общение в интернете.

В том, чтобы даже самые замкнутые люди чувствовали себя частью коллектива, крайне важна роль руководителя. Нужно подумать о том, что сделать, чтобы люди рассказывали о себе и своих проблемах. С первого раза это может и не получиться, но стоит проявлять последовательность.

Сегодня ясно, что психологическими факторами риска должны заниматься все предприятия. Человеку может быть трудно попросить о помощи. Иной раз вопрос может заключаться в том, продумали ли вы сами, в какой форме готовы принять помощь. Я видела коллег, которые действительно сталкивались с очень большими проблемами, но отказывались принимать помощь в любой форме. В каком-то смысле, это и начинается с осознания того, что всегда можно что-то изменить. Каждый человек заслуживает, чтобы чувствовать себя хорошо как на работе, так и дома. Если вы осознали это, значит, начало уже положено. Помочь могут члены семьи, друзья, коллеги. Вроде ничего и не случилось, но каким-то образом этот человек допустил подобную ситуацию в своей жизни. Точно так же надо быть открытыми и готовыми справиться с этой ситуацией и позволить другим людям помочь тебе.

СОВЕТ

С чего следует начинать поддержку психического здоровья организации и работников?

Начинать стоит с анализа связанных с рабочей средой факторов риска для психического здоровья и картирования выполняемых действий. Нужно посмотреть, имеются ли где-нибудь пробелы, которые необходимо устранить.

Необходимо максимально использовать повседневную организацию труда, которая ведь может способствовать или не способствовать нашему благополучию на работе. Поддержка психического здоровья должна пронизывать повседневную организацию труда, чтобы люди могли ее чувствовать.

Можно также подумать о том, как осуществлять мониторинг психического здоровья организации, как узнать, эффективны ли принимаемые меры. Следует также поддерживать людей, которые способствуют укреплению психического здоровья на рабочих местах, поскольку это непростой и долгий путь.

В процессе возможны неудачи, сложные периоды, может накапливаться усталость. Для поддержания этих людей следует создать сеть, в которой люди как из организации, так и извне могли бы им помочь.

Например, на сайте peaasi.ee можно найти имена людей, которые прошли обучение по оказанию первой помощи при психических заболеваниях. Там можно также найти наши рекомендации по «курсу витаминов» для поддержания психического здоровья – это достаточный сон и отдых, поддерживающие отношения, постоянная физическая активность, приятные

АННА-КАЙСА ОЙДЕРМАА
КЛИНИЧЕСКИЙ ПСИХОЛОГ И РУКОВОДИТЕЛЬ MTÜ PEAASJAD

Пеэп Петерсон: больше, лучше, дальше – куда это нас приведет?

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

«Я неделю не мог спать, а потом почувствовал, что это конец», – говорит Пеэп Петерсон, глава Центрального союза профсоюзов Эстонии, описывая пережитое более года назад выгорание. «Если вы спросите, что самое главное для того, чтобы оценить ситуацию, может быть, это и есть сон?».

В какой момент Вы почувствовали, что что-то не так?
Я помню, как несколько лет назад мне сделали операцию на спине, и я глубоко спал под снотворными, это дало незабываемое ощущение, что я выспался. Сон, вернее, его отсутствие, с одной стороны, является признаком опасности. С другой стороны, сон – это инструмент, который не дает нам перегореть. Я сам был очень горд, потому что долгое время был сверхэффективным. Расписание на день было таким, что не было даже времени сходить в туалет. И что удивительно, прежде чем я полностью перегорел, у меня заметно повысилась производительность. То, что в другой ситуации заняло бы два часа и потребовало бы серьезного погружения, делалось за полчаса. Выгорание буквально подобно яркому пламени, которое вспыхивает, прежде чем взорваться.

Интересно то, что на самом деле можно контролировать себя и создавать у окружающих впечатление, что с фитилем все в порядке, даже если это не так. Я и раньше наблюдал выгорание со стороны, но поначалу не примеривал его на себя. Изменения в людях происходят постепенно, поэтому тем, кто каждый день находится рядом, трудно заметить опасность. Поведение человека начинают считать нормальным: «Он много делает и многого достигает, просто иногда он эмоционален!». Оглядываясь назад, могу сказать, что, если бы подобное повторилось, мои близкие по-другому восприняли бы изменения в моем поведении.

Даже когда человек понимает, что находится в тупике, он может бездействовать. Мне очень помогло, когда я проговорил свою проблему вслух. Вот тогда-то все и начало происходить. Именно моя сестра-врач осознала серьезность ситуации и немедленно приняла меры. Четкие и простые инструкции: вот номер, звони. Конечно, это не значит, что все сразу станет хорошо. Если вы хорошо выспались одну ночь, то на следующий день вам может показаться, что вы готовы на подвиги, но это обманчиво. На самом деле, этот процесс более длительный. Для выздоровления необходимы лекарства, нужно пересмотреть расписание и распорядок дня.

Люди мало говорят о таких вещах, и, к моему удивлению, после открытого разговора об этом те, о которых я даже не подозревал, что у них может быть похожий опыт, пришли мне на помощь своими советами и опытом. Люди, занимавшие ответственные посты и добившиеся больших успехов. Какую цену они заплатили за это своим здоровьем, известно только им самим.

Что Вы теперь будете делать по-другому?
Теперь я лучше информирован по этим вопросам. О психическом здоровье нужно говорить больше, чем это делалось до сих пор. Прошлой весной мы посвятили этой теме нашу ежегодную профсоюзную конференцию. Потому что мы видим, что дело не только в домашних офисах, которые тоже связаны с большим количеством проблем с психическим здоровьем. Это общий фон беспокойства, которое влияет на людей. Нам нужно больше поддержки в обществе, она должна быть повсеместной. Во всех организациях должны быть обученные работники службы поддержки, которые умеют заметить и поддержать.

Я научился лучше планировать свое время и осознанно проводить различие между временем, которое я могу, так сказать, продать, и временем, которое я должен оставить для себя. В каком-то смысле это требует наглости и смелости сказать «нет». Если я не мог поступить иначе, я говорил: «Если через два месяца или два года я все еще буду вам нужен, вам придется смириться с тем, что у меня такая система». Восстановить силы и здоровье помогают занятия творчеством и физические нагрузки, и они должны быть точно так же расписаны в календаре.

Поскольку по натуре я довольно нетерпелив, управлять собой нелегко. Когда появляется идея, хочется воплотить ее в жизнь сразу же. И вот оно, отмечено в календаре. Вот почему и сейчас я иногда обнаруживаю, что календарь снова на 120% заполнен обязательствами. Тогда я регулирую свой ритм и сознательно снижаю темп. То есть все это движется волнообразно, вверх-вниз. На

ФОТО: BULLER.EE

Я научился лучше планировать свое время и осознанно проводить различие между временем, которое я могу, так сказать, продать, и временем, которое я должен оставить для себя. В каком-то смысле это требует наглости и смелости сказать «нет».

сегодня я понял, что на самом деле работать нужно примерно на 70–80%. Тогда можно в нужный момент спуртовать. Это как бег на марафонской дистанции – нельзя с самого начала выкладываться на полную катушку. Так можно делать только после того, как вы убедитесь, что у вас достаточно сил, чтобы добежать до конца. То же самое со мной: я должен сознательно сдерживать себя, чтобы продержаться.

На самом деле, физические упражнения – это важный залог психического здоровья. Особенно сейчас, осенью, когда наступает темнота. Когда я чувствую, что в моей голове рождаются неадекватные мысли, я двигаюсь на свежем воздухе. Мы обсуждали вопросы психического здоровья и в рабочем коллективе – провели обучение и прибегли к помощи коуча. Однако, к сожалению, обычно, когда на работе возникает напряженная обстановка, именно эти вещи начинают пробуксовывать первыми. Мы также много обсуждали вопрос о гневных высказываниях. Мы не можем изменить весь мир, но мы можем сделать так, чтобы не создавать их, и сберечь друг друга.

С чего начать, если кажется, что больше нет сил?
Люди боятся говорить о своих проблемах. Боятся, что банк или страховая компания отвернутся от них, потому что они потеряют доверие в их глазах. Вот почему имидж в глазах окружающих так тщательно оберегают: «Я все-таки молодец, я не убегу, я справлюсь. Я встаю в шесть утра и заканчиваю в двенадцать ночи. Кажется, если я сейчас проявлю еще немного твердости, этого будет достаточно». На самом деле все становится только хуже. Чем быстрее мы преодолеем этот ложный стыд, тем больше вероятность того, что нам помогут.

Рассказ о моем собственном опыте высветил другие похожие истории из круга моих знакомых. Это в хорошем смысле слова эффект снежного кома: если вы открылись сами, вы с большей вероятностью узнаете, что кто-то рядом с вами пережил то же самое. Помощь может иметь терапевтический эффект для того, кто ее оказывает – то, что я рассказываю свою историю, поможет мне и, возможно, кому-то еще.

Руководитель Центра тревоги: человек может и должен сам создавать прекрасные моменты в своей жизни

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

За 18 лет руководящей работы Кятлин Альвела и сама пережила личное выгорание, и обращала внимание и решала проблемы психического здоровья в своих коллективах. По ее словам, важно быть честным с собой, четко продумывать и осознавать, чего мы хотим от жизни. Если нас не устраивает ситуация, надо предпринимать реальные шаги для ее изменения.

Центр тревоги в хорошем смысле выделяется своими выступлениями на темы психического здоровья. Начиная с того, что Вы сами открыто поделились своей историей выгорания. Что довело Вас до этого?
Я работаю руководителем в сфере внутренней безопасности уже 18 лет, из них 14 лет – в полиции. Я начинала свою карьеру в качестве начальника молодежной полиции в Пярну. Это была сложная работа, в которой было много прекрасных и замечательных моментов, но и очень много грустных. Видеть детей и семьи в ситуациях, в которых никто из нас не хотел бы оказаться, и чувствовать свою беспомощность, потому что не можешь им помочь. Кроме того, под моим началом был коллектив из десяти человек, и приходилось заниматься проблемами этих людей. Я полностью выгорела за три года – в конечном итоге у меня не осталось ни малейшего желания работать. Я чувствовала себя подавленной и угнетенной. Задним числом я безмерно благодарна своим тогдашним коллегам за ту поддержку, которую они мне оказали. Я получила помощь и встретила своего первого терапевта, который помог мне прийти к пониманию того, что я должна начать гораздо больше заниматься собой. Надо учиться беречь и защищать себя. Благодаря этому я и осталась работать в сфере внутренней безопасности. Это, однако, не значит, что потом у меня не было новых тотальных кризисов. Как на работе, так и в личной жизни. Но я уже лучше справлялась с ними и никогда больше не позволяла зайти им столь далеко.

Говорят, что все начинается с головы. Если иметь в виду организацию, то с ее руководителя. Что помогает Вам сегодня, и как Вы поддерживаете свою команду?
Все начинается с вас самих, будь вы руководителем или простым работником. Каковы ваши потребности, какие вещи помогут вам стать здоровее, сильнее, быть лучшим помощником как себе, так и другим? Мы должны быть готовы к самым разным кризисам в нашей жизни, потому что, как бы банально это ни звучало, мир меняется и нам нужно адаптироваться. Я ясно поняла, что разные вещи, которые происходят в жизни или на работе, – это совершенно нормально. Когда у меня наступает полный срыв, я знаю, что могу обратиться к своему психологу или психиатру. Иногда достаточно одной-двух встреч

СОВЕТ

Как сохранить психическое здоровье

- Если вы чувствуете, что вам трудно, признайтесь себе в этом. Невозможно все время блистать и быть успешным.
- Живите настоящим и позволяйте себе быть грустным, усталым или разочарованным.
- Дайте себе время подумать, и тогда выяснится, что нужно изменить.
- Ничто не проходит и не устраивается само собой – обратитесь за помощью. Никто другой не сможет помочь, если мы сами не сделаем первый шаг.
- Регулярно занимайтесь физическими упражнениями на свежем воздухе, найдите себе какое-нибудь новое хобби или ходите на тренировки.
- Не бойтесь менять то, что связано с работой. Перейдите на другую должность или, если вы чувствуете, что хотели бы выбрать совершенно новую сферу деятельности, – сделайте это!

Мы должны быть готовы к самым разным кризисам в нашей жизни, потому что, как бы банально это ни звучало, мир меняется и нам нужно адаптироваться.

с терапевтом, и во время этих бесед возникает своего рода эффект озарения. Я понимаю, что сама не пришла к решению, которое на самом деле существовало. Как только я это осознаю, я могу начинать действовать. За эти годы я уяснила, что мы всю жизнь учимся познавать себя. Например, то, что в двадцати-тридцатилетнем возрасте мы не слишком часто сталкиваемся с серьезными заболеваниями или смертью. С возрастом нам неизбежно приходится сталкиваться с тяжелыми заболеваниями наших близких, членов семьи и друзей. Еще несколько лет назад мой терапевт сказал: «Один из положительных моментов всей этой истории заключается в том, что, чем больше ты узнаешь себя и чем больше жизнь ставит тебя в сложные ситуации, тем меньше ты будешь падать на дно. Ты никогда не упадешь так глубоко, как в тот первый раз, потому что у тебя будет набор инструментов для преодоления себя, который со временем будет пополняться. Ты сможешь почувствовать дно еще до того, как его достигнешь».

Для меня всегда было важно чувство радости. В том числе и на работе. Если этого нет, все начинает двигаться вниз по течению. Вот почему я должна сознательно искать и создавать больше таких радостей сама. Проблемы и заботы придут сами.

Работа в Центре тревоги неизбежно сопряжена со стрессовыми ситуациями. Как сделать так, чтобы люди, помогая другим, не выгорали сами?

Для нас тема психического здоровья возникла не в связи с коронавирусом. Четкие, целенаправленные действия в этом направлении предпринимались уже в течение долгого времени. Когда четыре с половиной года назад я пришла в Центр тревоги, коллеги могли получать психологическую консультацию, но эта возможность практически не использовалась. Как руководитель учреждения, я почувствовала, что должна взять на себя инициативу в этом вопросе. Если у вас болит зуб, вы же идете к стоматологу, и это совершенно нормально. Если над вашей головой нависла туча тревоги, стресса и беспокойств, почему бы не обратиться к специалисту? Так мы постепенно и начали больше говорить об этих проблемах и больше заниматься ими. Мы искали различные возможности поддержки психического здоровья работников. Как руководитель учреждения, я, естественно, должна следить за тем, на что и сколько денег тратить, но я отдаю себе отчет, что без здоровых и счастливых людей мы не сможем оказывать услуги, которых от нас ждут жители страны, в которых они нуждаются.

Сегодня, например, мы чрезвычайно гордимся «Виртуальной аптечкой первой помощи при психических расстройствах», которая была удостоена награды PARE «Проект года в области человеческих ресурсов». Это коллекция, созданная работниками самого Центра тревоги и доступная каждому в интранете. Мы собрали там очень много разных подсказок, статей, подкастов, интервью и видео. Проводить беседы приходят к нам терапевты, консультанты по кризисным ситуациям, психиатры, мы сами проводим беседы с работниками в Facebook в режиме онлайн. Кроме того, в нашей команде есть послы психического здоровья, которые работают в наших центрах по всей Эстонии и могут заметить, когда у коллеги возникают проблемы. Качество нашей жизни зависит не только от рабочей среды. Человек – это единое целое, и не менее важно, чтобы у него были хорошие отношения в семье, хорошие отношения с партнером. С этого года мы также начали предлагать своим работникам терапию в парах. Если мы сможем снова поставить людей на ноги, у нас будут крепкий и работоспособный коллектив, который, в свою очередь, будет оказывать наилучшие услуги населению Эстонии.

Катарийна Варенди: чаще всего помогает зрительный контакт и спокойный разговор

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

Катарийна Варенди, которая консультирует работодателей в Кассе по безработице, сама имеет пониженный слух. Мы спросили у нее, насколько легко или трудно людям с пониженной трудоспособностью найти работу.

Расскажите немного о себе, как Вы пришли на работу в Кассу по безработице?
Я училась в Тартуском центре профессионального образования по специальности Программное обеспечение и базы данных и по специальности Информационный менеджмент в Тартуском университете. Я нашла объявление о своей нынешней работе через наставника, который уже работал в Кассе по безработице и поделился этим объявлением в социальных сетях. Я училась на последнем курсе университета и потихоньку изучала рынок труда, чтобы понять, какие возможности у меня есть. Сегодня я уже 3,5 года работаю консультантом для работодателей по вопросам слуха. Я помогаю работодателям разобраться в важных нюансах этой темы. Без потери слуха я не смогла бы выполнять эту работу, и мой опыт – лучший способ дать совет.

На прежних местах работы я стеснялась своей пониженной работоспособности, поэтому чаще всего молчала об этом. Особенно в тех случаях, когда это была временная или замещающая должность. Например, работая в одной городской управе, я не решилась сказать, что у меня проблема со слухом. Мне казалось, что вокруг меня важные и значимые люди, чьего одобрения я будто бы искала. Для этого я была готова попадать в непростые ситуации и не раз замечала, как люди хмурились.

Изменилось ли что-нибудь со временем или в отношении окружающих, что изменило и Ваше представление о подходящей работе?
Уровень слуха у меня всегда был одним и тем же. В некотором смысле, со временем он улучшился, поскольку вспомогательные средства с годами становятся все более функциональными и мощными. С другой стороны, иногда я чувствовала, что требования к кандидату весьма разнообразны. Например, помимо обычных должностных обязанностей, нужно было много общаться по телефону или лично, а также владеть иностранным языком. Вот почему я рассматривала так много вакансий с точки зрения того, чего хотела бы я, но мой пониженный слух зачастую был помехой. Оглядываясь назад, я думаю, что, поскольку раньше у меня не было возможности испытать себя, единственное, что останавливало меня от подачи заявления, – это страх потерпеть неудачу и страх перед мнением коллег. На моей нынешней работе я могу испытать себя во многих отношениях, и общению как по телефону, так и лично мой слух точно не помеха. Что касается, например, иностранного языка, то при необходимости всегда можно договориться с коллегами, что я беру на себя конкретную задачу, а они при необходимости помогут, когда нужно будет общаться на иностранном языке – и проблема решена.

Ваша инвалидность не мешает в работе, какую роль в этом играют коллеги и были ли какие-либо неловкие ситуации?
Коллектив должен быть действительно открытым и дружелюбным. Открытость и дружелюбие возникают, когда люди не боятся со мной общаться. От страха помогает избавиться повышение осведомленности о пониженном слухе – что это такое, как возникает и как общаться с таким человеком. У каждого человека есть предубеждения и страх попасть в неловкую ситуацию, и это порой приводит к странному поведению. В одном трудовом коллективе, где знали, что у меня пониженный слух, со мной не разговаривали, поскольку я «все равно ничего не понимаю». Я сталкивалась и с тем, что, когда я обращалась к коллеге, он опускал глаза и старался меня игнорировать. Кроме того, было много ситуаций, когда со мной старались общаться быстро, не глядя в глаза, а я утвердительно кивала, ничего не понимая. Да, я бы сказала, что ключевое слово – коллектив. Коллектив должен знать, как со мной общаться, но в то же время люди должны относиться ко мне как к равной. Не нужно сюсюкать, не нужно игнорировать, не нужно относиться как к ребенку или к глуповатому коллеге. Зрительный контакт и спокойный разговор обычно являются ключевыми словами, которые помогают человеку с потерей слуха успешно общаться, и люди это быстро запоминают.

К сожалению, все еще приходится сталкиваться с предрассудками, основанными как на личном опыте, так

СОВЕТ

Если в коллективе есть коллега с пониженной трудоспособностью

- Коллектив должен знать, как общаться с человеком с пониженной трудоспособностью, как с ним считаться.
- С человеком с пониженной трудоспособностью не нужно сюсюкать, его не следует игнорировать или обращаться с ним, как с ребенком или глупцом.
- Со слабослышащим можно прекрасно общаться, поддерживая зрительный контакт и разговаривая спокойно.
- Помните, что среди людей с пониженной трудоспособностью, как и среди любых других, встречаются лица, которые не социализируются или выделяются антиобщественным поведением, – но не все они такие.

По мере роста осведомленности и работы бок о бок с разными людьми это особое внимание исчезает, и людей начинают воспринимать как равных.

и на молве. В большинстве случаев за этим все же стоит невежество и недостаток контакта. Как и везде, среди людей с пониженной трудоспособностью есть такие, которые не являются социальными или выделяются антиобщественным поведением. Мы должны помнить, что эти несколько человек не характеризуют всех людей с пониженной трудоспособностью. Среди них есть очень трудолюбивые и активные люди, при повседневной работе с которыми не замечаешь, что у них понижена работоспособность. Для этого нужно больше общаться с разными людьми и постоянно привлекать внимание к вопросу пониженной трудоспособности. По мере роста осведомленности и работы бок о бок с разными людьми это особое внимание исчезает, и людей начинают воспринимать как равных. Это то, чего я стараюсь достичь в своей работе. Я предстаю перед работодателями со своей историей, со своим пониженным слухом и честно рассказываю им о ситуациях, когда я не слышу, и о недоразумениях, которые из-за этого случались. Страхи и табу людей я стараюсь нейтрализовать шуткой, и в результате повышения осведомленности еще одна особая потребность не привлекает лишнего внимания.

Что бы Вы посоветовали другим людям с пониженной трудоспособностью, которые еще не нашли работу своей мечты?

С чего-то нужно начинать и пробовать себя в разных профессиях. Так вы узнаете, что подходит именно вам. С каждым местом работы появляется новое предпочтение, и так в конце концов вы найдете что-нибудь подходящее. Вы можете даже несколько раз найти подходящий вариант. В Кассе по безработице у нас есть очень способные карьерные консультанты, которые могут помочь. Как безработный вы можете зарегистрироваться у кейс-менеджера, они тоже очень хорошие консультанты, которые ободряют и поддерживают. Вместе с командой мы сделаем все возможное, чтобы пониженная трудоспособность стала для работодателей повседневной и нормальной частью общества.

Со своей стороны мы также просим самих людей с пониженной трудоспособностью воспринимать свои особые потребности как нормальную часть общества. Так мы вместе сможем освободить Эстонию от предрассудков.

Работодатели все чаще используют поддержку Кассы по безработице для помощи людям с пониженной трудоспособностью

Мир вокруг нас меняется очень быстро. Люди лучше осознают свои требования, а работодатели знают: чтобы остаться на рынке, нужно быть готовыми к постоянной адаптации. Важным ресурсом для любого предприятия являются люди, которые на нем работают. Много лет назад словосочетания «особые потребности» или «пониженная трудоспособность» могли вызвать недоверие, неприязнь или даже страх, но сегодня ситуация изменилась.

Среди людей с пониженной трудоспособностью есть много мотивированных и целеустремленных, обладающих хорошими навыками, которые нужны на рынке труда. Сегодня способы выполнения работы сильно отличаются от тех, что были десять лет назад, и люди с пониженной трудоспособностью могут прекрасно выполнять многие виды работ. Например, ИТ-компании, логистические предприятия и бухгалтерские фирмы с радостью ждут в своих коллективах таких коллег.

В связи со старением и сокращением населения на рынке труда становится все больше людей с пониженной трудоспособностью, обусловленной рисками для здоровья или особыми потребностями. В каждом коллективе есть люди, имеющие проблемы со здоровьем, поскольку проблема со здоровьем или пониженная трудоспособность не всегда заметны и зачастую люди не говорят об этом. Страх потерять работу часто приводит к тому, что на проблемы со здоровьем не обращают внимания и продолжают работать на прежнем месте. На самом деле, проблемы можно решить и даже предотвратить, если оценить, выявить и устранить риски для здоровья на рабочем месте. Но нередко проблемы замечают только тогда, когда здоровье человека ухудшается и он уже не может выполнять прежнюю работу из-за снижения трудоспособности.

Все эти люди могут получить помощь от Кассы по безработице, поскольку с 2016 года она занимается и оценкой трудоспособности.

мы оказываем поддержку и работодателям. Наши консультанты могут подсказать вам, как поддержать людей с различными проблемами со здоровьем или с особыми потребностями на рабочем месте, чтобы предотвратить препятствия к работе для людей с пониженной трудоспособностью и людей с проблемами со здоровьем, выпадающих из рынка труда. Работодатели могут выбрать подходящий вид консультирования – будь то семинар, тренинг, мастер-класс или индивидуальное консультирование. Хотя у нас есть хорошие опытные консультанты, по необходимости мы привлекаем к процессу консультирования профессионалов в определенных областях. Независимо от того, является ли предприятие крупным или малым, находится ли оно на Хийумаа, в Ряпина, мы с радостью приедем к вам или проконсультируем вас онлайн. В процессе посредничества мы помогаем встретиться соискателям работы и работодателям, а также развенчиваем мифы, связанные с пониженной трудоспособностью.

Больше всего работодатели хотят знать о конкретной проблеме со здоровьем или особой потребности: какие условия работы могут или должны быть созданы, чтобы ее учитывать, и как коллектив и работодатель могут лучше поддержать человека, имеющего проблему со здоровьем. За последний год мы заметили, что психическое здоровье и хронические заболевания – это те области, в которых предприятия больше всего нуждаются в поддержке. Например, хроническая боль, тревожность, стресс, депрессия или другая проблема со здоровьем могут помешать человеку работать с той же нагрузкой, что и другие, и это может создать напряженную ситуацию на рабочем месте. Касса по безработице также готова оказать работодателю поддержку в части прохождения практики, субсидирования заработной платы, приобретения средств труда, адаптации (домашнего) офиса, повышения квалификации и переподготовки или поиске опорного лица.

Направляя людей с пониженной трудоспособностью и помогая им вернуться к трудовой деятельности, компании могут смягчить проблему поиска подходящей рабочей силы, а люди – найти работу.

АНУ ХАРЬО
ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА ЭСТОНСКОЙ КАССЫ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ СОИСКАТЕЛЯМ РАБОТЫ И РАБОТОДАТЕЛЯМ

Об услугах поддержки читайте на сайте Кассы по безработице.

Поддержка работодателей от Объединения работодателей

В Эстонии проживает 1,3 миллиона человек, из которых почти 100 000 – люди с пониженной трудоспособностью. Реформа трудоспособности, которая началась в 2016 году, идет уже несколько лет, поэтому можно задаться вопросом: научились ли мы, работодатели, делать свой выбор мудрее и лучше?

Одной из целей реформы трудоспособности было изменение устаревших взглядов и привлечение на рынок труда людей с пониженной трудоспособностью.

Центральный союз работодателей Эстонии и Эстонская ассоциация управления персоналом (PARE) создали Объединение работодателей, в которое вошли работодатели, стремящиеся помочь достижению цели реформы.

Члены объединения считают важным, чтобы общество и другие работодатели преодолели предрассудки при приеме на работу людей с пониженной трудоспособностью. Предприятия и организации используют свой положительный опыт, чтобы побудить людей с пониженной трудоспособностью искать работу, а работодателей – нанимать их. С начала реформы они ищут практические решения, как действовать на рынке труда, организуя совместные семинары, дискуссионные группы и обмениваясь передовым опытом. Члены объединения заверяют, что, подавая заявление о приеме на работу и работая у них, люди с пониженной трудоспособностью могут быть уверены, что к ним будут относиться как к равным. Они дают это обещание как работодатели.

В 2016 году, когда началась реформа, целевая группа отнеслась к ней довольно критически. Прежде всего, были опасения, что методика оценки трудоспособности Кассы по безработице не будет объективной. Жизнь опровергла это. Деятельность Кассы по безработице доказывает справедливость методики. Просто у нас действительно много людей, имеющих проблемы со здоровьем. Но с годами организации и предприятия также изменили свое отношение. Человек с пониженной трудоспособностью, не говоря уже об инвалиде, больше не рассматривается как жертва; этот образ в значительной степени пришел в норму. Со временем улучшились услуги и пособия, людьми стали заниматься. Сами люди научились лучше объяснить, как можно использовать их навыки, а работодатели научились лучше оценивать свои потребности. Этому, безусловно, способствовал дефицит рабочей силы. Сейчас уровень безработицы в Эстонии около 7%. Работодателям трудно найти подходящую рабочую силу, и они вынуждены приспосабливаться; проблемы создает и COVID. Среди безработных около 10 000 человек имеют пониженную трудоспособность, большинство из них в возрастной группе 25-54 лет (последняя информация доступна на сайте Кассы по безработице).

Что же дальше? В настоящее время членами объединения являются в основном крупные предприятия и организации. Скачок в развитии и изменение отношения, возможно, произошли в силу некоторого эффекта масштабирования и не повсеместно. Когда начиналась реформа, государство, может быть, надеялось, что количество людей с пониженной трудоспособностью уменьшится. Однако этого не произошло. Вероятно, эта проблема не так актуальна из-за изменения отношения работодателей, но развенчание мифов должно продолжаться. Но поначалу мы все же склонны застревать в стереотипном мышлении, что люди с пониженной трудоспособностью не могут и не должны работать. А рынок труда и трудовая жизнь сильно изменились. Поэтому необходимо уделять внимание малому бизнесу и работодателям.

Работодатели, являющиеся членами объединения, приглашают вступать в его ряды организации, которые видят возможность внести свой вклад в развитие общества как способ повысить успешность своего бизнеса. В качестве бонуса вы решите свои проблемы с рабочей силой. Компании, нанимающие людей с пониженной трудоспособностью, которые обладают необходимыми навыками или желанием и способностью их приобрести, улучшают и свой имидж. Разнообразная рабочая среда, где ценят как людей с пониженной трудоспособностью, так и пожилых и молодежь, желающих работать мигрантов и родителей маленьких детей, является предпочтительной рабочей средой для талантов с высокой социальной ответственностью. Не говоря уже о том, что, чем более диверсифицирована организация или компания, тем больше она может предложить своим сотрудникам. Вступайте в Сообщество работодателей!

МАЙЛИС НЕППО
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ЭСТОНСКОЙ АССОЦИАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ PARE

Нарушения опорно-двигательного аппарата не препятствие для работы в службе поддержки клиентов крупного предприятия

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

У Тарво и Райта, специалистов технической поддержки G4S, нарушения опорно-двигательного аппарата. Они пришли на предприятие через Центр профессиональной реабилитации Астангу и сначала проходили в G4S практику. Довольно скоро место прохождения практики стало местом постоянной работы для обоих молодых людей.

Тарво: После окончания гимназии я пошел учиться в ИТ-колледж, который так и не окончил. Когда Центр профессиональной реабилитации Астангу организовывал ярмарку труда, я пошел на нее, чтобы узнать о возможностях трудоустройства.

Хотя сразу никакого места работы я не нашел, я остался, чтобы поговорить с преподавателем курса информационных технологий в центре. Он-то и пригласил меня в Астангу на курсы, которые были предназначены для повышения квалификации и заканчивались практикой на предприятии. Так я и попал в G4S и стал практикантом в центре управления. Я следил за аналитическими видеокамерами и помехами, которые они создают. В конце практики мне уже предложили место работы. Сегодня я работаю в G4S более двух лет в должности специалиста по технической поддержке.

У меня нарушение опорно-двигательного аппарата: хоть я и могу ходить, у меня проблемы с равновесием и координацией. Но работе это не мешает – коллеги относятся хорошо, и, если мне требуется помощь, мы всё обсуждаем и находим решения. Непосредственно на работе нарушение опорно-двигательного проблемы не составляет, самое сложное – добраться от машины до дома. Поэтому важно,

Я считаю, что, предлагая свою кандидатуру работодателю, нужно открыто говорить об инвалидности. Я сразу же внес в свое резюме дополнительную запись о том, что у меня нарушение опорно-двигательного аппарата. Передвижение по лестнице и так далее – об этом следует открыто говорить и с работодателем.

Тарво, специалист технической поддержки G4S

чтобы, например, место для парковки автомобиля находилось неподалеку. Зимой я больше работаю в своем домашнем офисе, чтобы не ходить по скользкой дороге.

Райт: После окончания гимназии я начал изучать логистику. Но потом я участвовал в миссии Сил обороны, и произошел несчастный случай – я сломал шею и оказался в инвалидном кресле.

Некоторое время после выздоровления я пытался работать с неполной нагрузкой в сфере логистики, но в конце концов оказался, как и Тарво, на курсах повышения квалификации по ИТ в Астангу. Я прошел годичную программу и больше узнал о веб-администрировании. Затем последовала практика в G4S и работа в качестве оператора технической поддержки. Мы с Тарво работаем в одном отделе, но обязанности у нас несколько разные.

Что вы посоветуете другим людям, оказавшимся в такой же ситуации – передвигаться трудно, но работать хочется?

Тарво: Я думаю, надо набраться смелости и попробовать. Когда я пришел в Астангу, у меня уже были знания в области информационных технологий, но там я получил новые знания, касающиеся работы в обслуживании, а также поддержку со стороны социальных работников. Я считаю, что, предлагая свою кандидатуру работодателю, нужно открыто говорить об инвалидности.

Я сразу же внес в свое резюме дополнительную запись о том, что у меня нарушение опорно-двигательного аппарата. Передвижение по лестнице и так далее – об этом следует открыто говорить и с работодателем.

Райт: Я работаю в домашнем офисе, это удобнее, и все необходимое у меня есть: от передвижного рабочего стола, в приобретении которого мне помогла Касса по безработице, до компьютерных программ. При работе дома не требуется каких-либо других специальных инструментов.

Для передвижения у меня есть две инвалидные коляски: одна ручная, другая электрическая, на которой удобно передвигаться на улице в теплую погоду. Мне хочется продолжать развиваться, изучить что-то еще, стать умнее. Тут все дело в собственной инициативе. Хотя сейчас я работаю в сфере информационных технологий, мне хотелось бы вернуться в логистику, которая меня действительно интересует.

Ситуация на рынке труда расширила возможности для людей с пониженной трудоспособностью

Поскольку офис G4S относительно новый, а современные строительные стандарты учитывают нужды работников с особыми потребностями, наши помещения подходят и для людей с пониженной трудоспособностью. Больших изменений, связанный с перестройкой, нам делать не пришлось. Естественно, по мере возможности мы применяли индивидуальный подход к работникам и старались сделать доступ к рабочему месту еще более удобным, чтобы людям было проще передвигаться по зданию и делать свою работу.

Среди нас много людей с ограниченными возможностями, но часто мы даже не подозреваем об этом, пока человек не скажет сам (я не имею в виду особые потребности, которые видны невооруженным глазом). Поскольку большая часть наших работников – охранники, а Закон об охранной деятельности устанавливает очень строгие ограничения по состоянию здоровья, люди не очень хотят сообщать нам о своей пониженной трудоспособности.

Зато сегодняшняя ситуация на рынке труда, безусловно, расширила возможности участия в нем людей с пониженной трудоспособностью. В настоящее время в G4S работают 127 человек с пониженной трудоспособностью, и мы можем сказать, что привлечение таких людей дает работодателям более широкий выбор и возможности найти преданных и добросовестных работников. Чтобы добиться успеха в привлечении людей с ограниченными возможностями, нужна вера и поддержка руководителей, а также надежные партнеры.

ИНДРЕК САРЬЯС
ДИРЕКТОР G4S ПО ПЕРСОНАЛУ

Инвалидность не препятствие, если человек хочет работать

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

Svarmil AS – предприятие из Вирумаа, 82 из 230 сотрудников которого являются людьми с пониженной трудоспособностью. Но это не мешает им успешно работать на самых разных должностях, от швей и производственных рабочих до офисных сотрудников.

Айрис и Ульви – очень хорошие примеры, так как у обеих снижена трудоспособность, но потребности для выполнения работы у них разные. Они швеи, и рабочие процессы у них одинаковые, но для Айрис нужно было переоборудовать рабочее место, а Ульви справляется в обычных условиях труда, как и другие швеи. Обе прекрасно выполняют свою повседневную работу.

Сотрудники компании Svarmil Айрис и Ульви делятся своими историями о том, повлияла ли пониженная трудоспособность на их трудовую жизнь и каким образом.

Айрис: Я работала только швеей на разных предприятиях, и мне эта работа нравится. На Svarmil я пришла сразу после учебы. После первого опыта работы в Svarmil я работала в других местах, но вернулась сюда и работаю здесь уже восьмой год.
У меня проблемы с движением, которые возникли в результате несчастного случая. Инвалидность не повлияла непосредственно на мой выбор профессии – к счастью, я могу продолжать заниматься работой, которая мне нравится. Хорошо, когда работа рядом с домом и на работе нет чувства неудобства, что какие-то действия тяжело выполнять.

Ульви: Я всю жизнь работаю в швей на разных предприятиях. Я начинала в ателье мод, где не было массового производства и можно было спокойно шить, после этого я работала на других швейных предприятиях. Я пришла на работу в Svarmil 21 год назад, и профессия швеи для меня осталась прежней, просто изменилась среда и изменилась скорость производства. Я очень хотела стать учителем английского языка, но передумала, отчасти из-за нарушения слуха. Я слабослышащая с детства и привыкла к этому. Я неплохо училась в школе, но у меня были небольшие проблемы с диктантами. Мне очень нравится заниматься творчеством, а работа швеи дает такую возможность.

> **Важно, чтобы люди общались друг с другом и делали предложения о том, что можно сделать лучше.**
> **швея Ульви**

Насколько вы чувствуете, что находитесь на особом положении из-за своей инвалидности?

Айрис: Предприятие старается относиться ко мне настолько нормально, насколько может, как и мои коллеги. То, что мое рабочее место и расположение машин сделаны более удобными, не вызвало негативной реакции. Все понимают, что это необходимо для того, чтобы мы могли выполнять свою работу. Я считаю, что здоровый человек меньше думает о том, что его окружает. Когда есть проблемы с движением, важно даже, каким материалом покрыт пол, чтобы не поскользнуться и не упасть. В то время как все радуются зимней погоде и снегу, мне приходится думать о том, как не скользить и не падать. Поэтому, если дорога на работу расчищена от снега и не скользкая, это гарантирует безопасность всем.

Ульви: Исходя из собственного опыта, я могу сказать, что никогда не испытывала предубеждения по поводу своей инвалидности. Наверное, это зависит и от само-

Гибкость и открытость помогают найти решения

Когда возникает необходимость заполнить вакансию, определенные недостатки здоровья препятствием не являются. Прежде всего, мы отбираем людей исходя из их навыков и желания работать. Если это сопровождается пониженной трудоспособностью, то это мой выбор и моя возможность как работодателя найти способ организовать работу таким образом, чтобы и работник, и работодатель были довольны. Бывают также ситуации, когда трудоспособность снижается во время работы. Гибкость и открытость – вот ключевые слова, которые помогают найти решения.

Мы рассматриваем людей с ограниченными возможностями как потенциальных коллег, которые могут помочь предприятию в достижении его целей. В процессе подбора персонала мы прежде всего пытаемся понять, соответствует ли работа общим знаниям и способностям человека, а затем обсуждаем изменения, необходимые по состоянию здоровья. Если посмотреть на статистику по безработным в Ида-Вирумаа, то число безработных увеличилось, но выросло и количество предлагаемых вакансий. Почему эти два показателя не сходятся? Эти цифры сходятся не потому, что люди не могут работать из-за плохого здоровья, а потому, что уровень заработной платы и уровень государственной поддержки сближаются с огромной скоростью и некоторых это лишает мотивации проводить на работе восемь часов в день. Мы являемся свидетелями появления «комфортных безработных», которые вносят свой вклад в процесс поиска работы в рамках страхования по безработице, но безрезультатно. Они приходят на работу, работают неделю или две, а потом подают заявление об уходе со ссылкой на статью, чтобы потом легко встать на учет в Кассу по безработице.

Я прекрасно понимаю консультантов Кассы по безработице, которые пытаются искать работу для своих клиентов, но если человек не хочет найти работу, то и появляются целые поколения безработных, – есть примеры, когда в одной семье работы не имеют несколько поколений.

Совет другим работодателям, рассматривающим возможность привлечения людей с ограниченными возможностями – попробовать определенно стоит, и исходить нужно из потребностей своей компании. Я бы также рекомендовала на первом собеседовании обсудить дополнительный анализ рисков, связанных с вакансией. Такое интервью поможет выявить наиболее важные проблемы со здоровьем, которые либо помогут принять решение, либо приведут к следующим вопросам. Я бы посоветовала исходить из того, что если недостатки здоровья человека не противоречат указанному в оценке риска, то это хорошая основа для продолжения переговоров.

МЕРЛЕ РОСТЕ
РУКОВОДИТЕЛЬ
SVARMIL

го человека, от того, насколько активно он спрашивает и общается. Я думаю, что трудности с нахождением работы зависят и от того, какая именно у человека проблема. Люди с нарушениями слуха, наверное, не могут выполнять определенную работу, но есть множество профессий, где это не мешает. На самом деле, самая большая проблема сегодня заключается в том, что, когда вы общаетесь с человеком в маске, некоторые слова могут быть непонятны, потому что маска закрывает рот. А читать по губам все-таки необходимо, поскольку это помогает понять собеседника, даже если он говорит тихо.

Айрис: Важно, чтобы люди общались друг с другом и делали предложения о том, что можно сделать лучше.

Ульви: Мы обсудили всё с коллегами, и все понимают, что со мной можно общаться нормально и не кричать. Люди почему-то считают, что если у тебя пониженный слух, то нужно говорить как можно громче. Если я не понимаю, я спрашиваю, а что касается остального, я не думаю, что ко мне нужно особое отношение.

Какой совет вы дали бы другим людям с пониженной трудоспособностью, которые еще только ищут работу?

Айрис: Не бойтесь быть активными, потому что и в маленьком городе может не хватать рабочих мест, а контакты имеют большое значение. Важно общаться и проявлять активность.

Ульви: Если вы сами активно ищете работу, Касса по безработице, безусловно, может помочь. Значение имеют и личные знакомства, поскольку предварительная работа и активное общение помогают собрать информацию. Нужно быть открытым, потому что никто не придет и не предложит вам десять рабочих мест. Не отчаивайтесь, если вам отказывают.

Baltic Restaurants Estonia: люди с пониженной трудоспособностью отличаются

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

Нехватка работников в сфере общественного питания и обслуживания сегодня особенно заметна. По словам Хелин Йыэ-Вахер, начальника отдела кадров Baltic Restaurants Estonia, одного из крупнейших в Эстонии предприятий по организации питания в школах и на местах работы, в их коллективе есть люди с разной трудоспособностью, поскольку много и ролей, которые надо выполнять.

Сколько у вас работает людей с пониженной трудоспособностью и на каких должностях они заняты?
Количество работников с пониженной трудоспособностью составляет у нас более 10% от общего числа, и они занимают самые разные должности – от вспомогательных до руководящих. Будучи крупным предприятием, мы чувствуем социальную ответственность и поэтому находим возможности работы на нашем предприятии в том числе и для людей с пониженной трудоспособностью. Другая причина – лояльность и самоотдача этой целевой группы. Это, в свою очередь, помогает снизить текучесть кадров и расходы на наем работников.

Определяющее значение при найме на работу имеют отношение работника и желание работать – всему остальному можно научить. В качестве примера хочется привести человека, который начал работать на нашем предприятии поваром в 1998 году, а затем занял должность повара – специалиста по обслуживанию клиентов, работая при этом также в различных филиалах. Сегодня он является специалистом по обслуживанию клиентов. Мы адаптировали для него рабочие задания таким образом, чтобы исключить поднятие тяжестей.

Или другой пример, когда человек больше не мог выполнять работу повара. Поскольку это был способный человек, мы адаптировали рабочие задания к потребностям работника с учетом бизнес-целей предприятия, и работник был переведен на должность регионального менеджера.

Таких примеров, когда нужно найти должность, соответствующую потребностям человека, можно привести немало.

Как вы в качестве работодателя видите роль и возможности людей с пониженной трудоспособностью на рынке труда?
Когда людей не хватает, работодатели неизбежно начинают искать способы нанять людей, т.е. целевая группа потенциальных работников расширяется. Сегодня мы оцениваем возможности приема на работу большего числа людей с пониженной трудоспособностью. Например, мы оценили риск, связанный с приемом на работу людей с нарушениями слуха. У нас есть торговые точки, где это возможно. Сегодня у нас трудится два человека с нарушениями слуха, и мы весьма удовлетворены их вкладом в работу предприятия.

Когда в качестве кандидата оказывается человек с особыми потребностями, мы думаем о возможностях его трудоустройства на нашем предприятии. Люди с пониженной трудоспособностью могли бы более активно участвовать в конкурсах на замещение вакансий, и даже если где-то им откажут, ни в коем случае не сдаваться. Место работы обязательно где-нибудь найдется.

Что пришлось изменить для привлечения людей с пониженной трудоспособностью?
Особой необходимости в реорганизации рабочих мест не было, поскольку основное внимание мы уделяли обучению. Бывали случаи, когда процесс обучения приходилось продумывать более тщательно, и он оказывался более продолжительным, чем обычно. Мы также допускаем гибкий график работы, если человек этого хочет. Мы можем только положительно отзываться об интеграции людей с пониженной трудоспособностью в трудовой коллектив и их адаптации на рабочем месте, поскольку наши работники в подавляющем большинстве случаев всегда готовы помочь.

Мы также входим в сеть работодателей, созданной Центральным союзом работодателей Эстонии в сотрудничестве с Эстонской ассоциацией управления персоналом (PARE) и ставящей перед собой две основные цели: способствовать привлечению людей с пониженной трудоспособностью к трудовой деятельности и повышать осведомленность работодателей посредством обмена

СОВЕТ

О чем следует подумать, планируя взять на работу человека с пониженной трудоспособностью

Процесс найма может оказаться более длительным, чем обычно, но впоследствии удовлетворенность как работодателя, так и работника будет тоже выше. При найме человека с пониженной трудоспособностью мы продумываем три аспекта:

- Хочет ли работник выполнять предлагаемую нами работу? Мы оцениваем, подходит ли работнику должность (рабочее место, темп работы, рабочие задания). Для этого мы проводим дни наблюдения в филиалах совместно с руководителем.
- Нужно ли адаптировать рабочее место, и если да, то насколько? Выясняем, насколько и как нужно изменить рабочее место.
- В чем будет заключаться обучение, и кто будет помогать? Продумываем процесс вживания с первого дня до окончания испытательного срока.

Когда в качестве кандидата оказывается человек с особыми потребностями, мы думаем о возможностях его трудоустройства на нашем предприятии.

соответствующим опытом и практикой при устройстве на работу людей с пониженной трудоспособностью.

Кроме того, при найме работников с пониженной трудоспособностью мы сотрудничаем с Кассой по безработице. Нельзя не отметить и то, что многие люди с пониженной трудоспособностью сами находят к нам дорогу. Кроме того, отрадно, что работники этой целевой группы также осведомлены о льготах, которые предприятие может предложить им при устройстве на работу.

Если что-то и рекомендовать государству, то, вероятно, поощрять людей с пониженной трудоспособностью смелее и еще активнее предлагать свои кандидатуры работодателям. Мы очень эффективно сотрудничаем с Кассой по безработице и в рамках этой совместной работы сразу же даем свой отзыв о кандидате, приходившем к нам на интервью.

Керстин Яани: «В Coop каждый работник незаменим»

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

Coop Eesti на 100% принадлежит эстонским потребителям и является старейшей и крупнейшей группой в сфере розничной торговли в Эстонии. Под этим названием действуют 19 независимых региональных потребительских обществ, в ведении которых находится в общей сложности почти 330 магазинов, в которых трудится 6000 работников и которые обслуживают более 600 000 постоянных покупателей. Для того чтобы региональные потребительские общества могли работать более эффективно, Центральный союз потребительских обществ Coop Eesti предоставляет услуги по закупкам, логистике, маркетингу, информационным технологиям, развитию, кадрам, а также другие вспомогательные услуги.

Для многих регионов Эстонии магазины Coop в буквальном смысле слова незаменимы. Столь же незаменимыми для Coop являются их работники. «В Coop всегда рады всем людям – сказала директор Центрального союза Coop Eesti по персоналу Керстин Яани. – Мы придерживаемся того мнения, что каждый человек ценен, и особые потребности нас не отпугивают. Мы никогда не устраивали крупных маркетинговых проектов по найму людей с пониженной трудоспособностью, потому что это то, что мы делаем на ежедневной основе – мы набираем всех, и работы хватит на всех. В разных регионах в группе Coop Eesti работает 5–9% людей с пониженной трудоспособностью. Среди них, впрочем, больше людей со скрытой пониженной трудоспособностью, чем с явной».

Не приходится удивляться, что работа в Coop в основном физическая – часто приходится поднимать тяжести и работать стоя. Как в логистических центрах, так и в меньшей степени в магазинах часть работы выполняется с помощью машин и механизмов, например с помощью погрузчиков. Это рабочая среда с высокими полками, узкими кассами, и адаптация рабочего места для работников с пониженной трудоспособностью на первый взгляд может показаться сложным делом. Подобные предубеждения опровергаются тем фактом, что Coop до сих пор успешно справлялся с этой задачей. «Было бы желание. Можно привести множество вдохновляющих примеров, как работодатели Coop Eesti пытаются адаптировать, помочь и поддержать. Прежде всего, ценится желание человека работать и учиться», – добавляет Яани.

> **Было бы желание. Можно привести множество вдохновляющих примеров, как работодатели Coop Eesti пытаются адаптировать, помочь и поддержать.**

Возможности для работников с пониженной трудоспособностью

При найме работников с пониженной трудоспособностью основное внимание должно уделяться безопасности рабочего места для конкретного человека. Яани отмечает, что в Coop Eesti нашли возможности трудоустройства людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слуха и интеллекта, и делится реальными историями.

Например, в одном из магазинов Coop уже много лет трудится работник с протезом ноги. Региональное общество Coop обеспечивает возможность работать по сокращенному графику, и заместитель директора по кадрам добавляет, что больше ничего и не нужно – никаких

СОВЕТ

Выясните, в каких условиях нуждается человек с пониженной трудоспособностью

- Всегда стоит спросить у самого человека, какие условия ему нужны и как ему можно помочь. Опыт Coop показывает, что такие потребности не более необычны, чем те, к которым мы привыкли.
- Конечно, нужно потратить время на то, чтобы ввести человека с пониженной трудоспособностью в курс дела. С другой стороны, это хорошая возможность напомнить руководителям о необходимости уделять время найму и обучению каждого человека, а также о том, что проявлять терпение – это не пустые надежды и мечты, в конце концов все окупится.

других изменений на рабочем месте не потребовалось, потому что сам работник достоин всяческих похвал: он независим, полон энтузиазма, и работа, которую от него ждут, всегда выполняется.

Вторая история о работнике, у которого ухудшилась подвижность, т.е. его трудоспособность снизилась во время работы на предприятии. Работник уже задолго предупреждал, что подобное может произойти. Такой обмен информацией невозможен без доверия между работником и работодателем. Если работодатель относится к своим сотрудникам доброжелательно и в коллективе постепенно выстраиваются доверительные отношения, то от этого выигрывают обе стороны: работник не боится откровенно говорить о проблемах, а работодатель может удержать сотрудника и продумать решения, позволяющие продолжить успешное сотрудничество. Это был именно такой случай: дело касалось очень хорошего работника с сильным желанием работать, которого работодателю было важно сохранить. Было решено реорганизовать рабочее место, т.е. кассу, что на первый взгляд может показаться простой задачей, но на самом деле стало для магазина довольно сложным испытанием. Кассу пришлось перестроить таким образом, чтобы обеспечить достаточное пространство для перемещения покупателей по магазину, поддержания хороших условий труда для смены, работающей в соседней кассе, и эргономичных условий труда для смены, работающей в этой же кассе. В результате реорганизации стало заметно, что забота об одном работнике благотворно повлияла и на самоощущение других членов коллектива. Иными словами, выгода от одной реорганизации рабочего места оказалась больше, чем благополучие одного человека.

Яани говорит, что в системе Coop также много работников с нарушениями слуха или речи. «Работники с нарушениями слуха или речи работают в магазинах, на складах и в интернет-магазинах. Физическая работа не является для них препятствием, и они сами научились быть более осторожными в обращении с оборудованием и техникой. На самом деле, именно они способствуют созданию более спокойной рабочей среды и побуждают других работников быть более осторожными».

Руководитель, под началом которого работает один работник с нарушением слуха, ярко описывает, как тот учился выполнять свою работу, наблюдая за коллегой, трудившимся рядом. Его внимательность к нюансам работы в хорошем смысле поразила руководителя, так как работник буквально открыл глаза многим другим, кто слышал, чему его учат. Сам работник с нарушением слуха очень доброжелателен и отзывчив: всегда готов заменить коллег и проявляет инициативу на участках работы коллег. «Общение с ними происходит в основном посредством мимики и жестов и в письменной форме, и все идет хорошо. Конечно, время от времени возникают забавные для обеих сторон ситуации», – улыбается Яани. В магазинах тоже есть очень хорошо зарекомендовавшие себя работники с нарушением слуха. «Отмечу в связи с этим, что, как правило, работники с нарушениями слуха не хотят, чтобы у них на груди висела табличка с именем. Это вполне приемлемо для нас, потому что мы ценим свободу воли человека», – сказала она.

Яани отмечает, что людей с нарушениями интеллекта также можно успешно привлекать к подсобным работам в магазинах. Практика показывает, что они очень хорошо осваивают свой участок работы, очень ответственны и аккуратно выполняют свои рабочие задания. По словам руководителей, все идет гладко.

Подведем итоги. Практика Coop свидетельствует о том, что работники с пониженной трудоспособностью – такие же люди, как и все остальные, у них точно такие же радости, заботы и проблемы. Естественно, что есть более усердные работники, которые делают свою работу с большой внутренней радостью и самоотдачей, и те, кто делает ее потому, что должен, – независимо от их официально установленной трудоспособности. Как коллеги, так и клиенты местных небольших магазинов очень приветливо относятся к работникам с ограниченными возможностями и поддерживают их.

Часто считают, что для найма работников с пониженной трудоспособностью требуется слишком много ресурсов от того, кто оказывает первичную поддержку, или от наставника. Однако, по словам Яани, у каждого работника, независимо от его трудоспособности, может и должен быть наставник. «Даже самому опытному сотруднику приятно приходить на предприятие, если там есть кто-то, кто поддержит его и поможет освоиться». Часто принятие на работу людей с пониженной трудоспособностью воспринимается как хлопотное дело, но позже выясняется, что беспокоиться не стоило. Каждый работник незаменим, каждому необходимо уделять время и внимание.

Swedbank: поощряем создание возможностей и для людей с особыми потребностями

Согласно статистике, около 100 000 трудоспособного населения Эстонии имеют пониженную трудоспособность. Есть также люди, у которых не диагностирована инвалидность или пониженная трудоспособность, но состояние здоровья или особенности которых затрудняют поиск работы.

В Swedbank мы всегда набираем работников, исходя из их компетентности и ценности, независимо от того, что иногда из-за особых потребностей или пониженной работоспособности новому сотруднику может потребоваться адаптация рабочей среды. Эта практика оказалась очень успешной, и сегодня в Swedbank работают люди с особыми потребностями (1,3% всех наших сотрудников) в различных областях: в сфере ИТ, связей с общественностью, в консультационном центре, в аналитике, в качестве как ассистентов, так и специалистов.

Как происходит вовлечение?

Наш опыт показывает, что, подавая заявление о приеме на работу, люди с особыми потребностями чаще сомневаются в своей пригодности. Чтобы побудить их подать заявление, мы считаем необходимым установить с ними контакт и познакомить их с возможностями работы в Swedbank. Мы активно сотрудничаем с различными организациями, такими как Эстонская касса по безработице, Эстонская палата инвалидов и университеты.

Одно из проводимых нами мероприятий – это неделя поиска работы специально для людей с особыми потребностями, дающая им возможность познакомиться с различными сферами деятельности: ИТ, обслуживание клиентов в сети представительств и консультационном центре, страхование, управление персоналом и подготовка договоров. За последние несколько лет несколько десятков человек приняли участие в Неделе рабочей тени в Таллинне и Тарту, и у нас появились новые сотрудники. В этом году в связи с коронавирусом мы приглашаем людей с особыми потребностями принять участие в Дне рабочей тени через интернет.

Для нас также важно делиться опытом работы в школах для детей с особыми потребностями: в Тартуской школе Герберта Мазинга, в Таллиннской школе Хелен, в школе Козейыэ.

Окружающие могут не замечать особых потребностей

Особые потребности могут быть физическими и видимыми глазу, но существует также множество психических особых потребностей, которые на первый взгляд не очевидны.

Диагностика проблем психического здоровья, к сожалению, в последние годы имеет тенденцию к росту, и это требует изменения отношения работодателей. В Swedbank мы уделяем большое внимание поддержанию психического здоровья, кроме того, мы адаптировали рабочие места для людей, у которых диагностировано психическое расстройство, а значит им требуется больше поддержки со стороны коллег как для вживания в коллектив, так и при выполнении повседневных задач.

Первый опыт мы получили несколько лет назад, когда к нам пришел очень дружелюбный и приятный молодой человек из Центра профессиональной реабилитации Астангу. Несмотря на то, что из-за особой потребности в процессе обучения молодой человек нуждался в большей поддержке, чем обычно, он был очень общительным, всегда позитивным и очень обязательным. Эти качества были хорошей предпосылкой для должности секретаря, и, поскольку мы как раз искали нового секретаря, мы предложили ему попробовать себя в этой роли. Сегодня этот молодой человек стал отличным коллегой, а его хорошее обслуживание хвалят как наши сотрудники, так и гости. Кроме того, в 2020 году он был удостоен награды «Коллега года».

Этот положительный опыт вдохновил нас делать еще больше для привлечения людей с особыми потребностями.

Например, в качестве аналитика к нам

Положительный опыт вдохновил нас делать еще больше для привлечения людей с особыми потребностями.

ИСТОРИЯ УСПЕХА

Swedbank прислушался к моим пожеланиям

Моя специальность в Swedbank – графический дизайн, ежедневно я помогаю разрабатывать и оформлять различные материалы для социальных сетей и интернета. Я оформляю внутреннюю рекламу и документы банка. Кроме того, я занимаюсь обработкой видеоматериалов. Моя работа очень интересная и одновременно развивающая.

Мой первый контакт с банком состоялся еще в 2017 году. Я проявил инициативу и спросил в Swedbank, нет ли у них вакансий в сфере ИТ. В то время я не знал, что работа в ИТ в банке требует большего присутствия в офисе, а мне удобнее работать из дома. Учитывая мои пожелания, уже на следующий год мне предложили работу дизайнера, которая меня очень устроила. Я очень благодарен банку за это. Это большая поддержка для моей семьи, в которой растет малыш.

Поскольку большую часть времени я работаю в домашнем офисе, мой работодатель предоставляет мне дома компьютер с программным обеспечением, чтобы я мог выполнять свою работу как можно лучше. Моя особенность в том, что я работаю правой ногой, потому что не могу пользоваться руками. Я также не могу выражаться устно. Однако с помощью современных технических средств я могу преодолеть этот недостаток. Я посещаю собрания и тренинги.

МЕЭЛИС ЛУКС
ЧЛЕН КОМАНДЫ ДИЗАЙНЕРОВ SWEDBANK

присоединился человек с прекрасными математическими способностями, которому из-за особых потребностей трудно устанавливать социальные контакты. Его адаптация была долгим процессом, потребовавшим внесения изменений в организацию труда и поддержки со стороны коллег. Сегодня мы рады видеть, что сотрудник хорошо освоился, получает удовольствие от своей работы и оказывает ценную помощь нашим партнерам. Этот опыт придал нам уверенность в том, что прием на работу человека с особыми потребностями не является непреодолимой проблемой. Самое главное – это установка на то, что все мы разные и что наилучшие результаты достигаются при работе в многогранной команде, при уважении и поддержке друг друга.

Мы призываем всех работодателей задуматься о том, что они могут сделать в своих компаниях, чтобы создать возможности для людей, которые исключены из рынка труда из-за особых потребностей.

ЮЛЛЕ ПИНД
МЕНЕДЖЕР ПО ПЕРСОНАЛУ SWEDBANK

Леа Кимбер: в Maxima представлен срез всего общества, и нас это устраивает

БЕСЕДОВАЛА **ЭЛИНА КИНК**

В Эстонии в Maxima работает в среднем 500–600 человек с пониженной трудоспособностью, – сказала менеджер компании по персоналу Леа Кимбер. По ее словам, инвалидность может быть неочевидной, так как снижение трудоспособности может быть вызвано, например, сердечно-сосудистыми заболеваниями.

Есть ли в сфере услуг профессии, которые больше других подходят людям с пониженной трудоспособностью? Как вы распределяете эти роли в Maxima?
У людей есть выбор, сообщать или не сообщать своему работодателю о снижении трудоспособности. Поэтому, возможно, в коллективе на самом деле таких людей больше, чем мы знаем. Однако, как правило, это проявляется, когда человек приступает к работе. Важно, чтобы мы могли правильно отнестись к работнику и оказывать ему необходимую поддержку в зависимости от его потребностей.

В сфере обслуживания найти работников становится все труднее, и не только для Maxima. В ближайшие годы ситуация в этом отношении вряд ли изменится, поэтому мы благодарны за каждого сотрудника, которого берем на работу и который остается с нами. Людей с пониженной трудоспособностью мы принимаем на самые разные должности – кассиров, продавцов, работников зала, уборщиков. Есть также менеджеры и офисные работники. Хотя, когда говорят о снижении трудоспособности, большинство людей думают о физической инвалидности, это может быть что-то другое, что глазами не увидишь.

Некоторые люди с пониженной трудоспособностью могут нуждаться в особом внимании. В работе им, безусловно, необходимы гибкость и оперативность. Один день человек может чувствовать себя прекрасно, а в середине следующего дня происходит сбой – психологический или физический, – и нужно срочно искать замену. Ключевое слово здесь «гибкость». Прием на работу человека с пониженной трудоспособностью часто требует повторного обучения и, возможно, более длительного вводного периода. Мы уже много лет обучаем по этому поводу наших менеджеров, как самостоятельно, так и с помощью Кассы по безработице. Важно, чтобы они понимали ценность человека с пониженной трудоспособностью, когда он приходит к нам, и, так сказать, «дополнительные задачи», выполнения которых от них ожидают.

Такой подход был присущ Maxima с самого начала, когда компания только пришла на рынок Эстонии, или он развился со временем?
Я не могу утверждать на сто процентов, но рискну предположить, что внедрение этого образа мышления происходило постепенно и этим вопросом начали заниматься более систематически семь или восемь лет назад. Затем менеджеров начали специально обучать равному отношению ко всем людям и управлять людьми с разными возможностями. Осмелюсь сказать, что у нас представлен срез всего общества, есть очень разные люди, и это нам подходит. Толерантность и отсутствие дискриминации являются частью нашей кадровой политики на протяжении многих лет. Мы одинаково относимся ко всем, кто у нас работает. К сожалению, бывают случаи, когда нам приходится расторгать договор с человеком, который недостаточно внимателен к другим, включая коллег с пониженной трудоспособностью. В целом в коллективе поддерживают друг друга, и проблем не возникает.

Помимо обучения людей, очевидно, есть и другие вещи, которые необходимо учитывать в связи с пониженной трудоспособностью. Являются ли эти изменения столь же масштабными, как и изменение отношения к ним?
У нас есть приспособленные рабочие места для людей в инвалидных колясках. При строительстве магазинов уже на стадии проекта мы расширяем проходы у касс, чтобы там могли работать и люди с ограниченными возможностями передвижения, на инвалидных колясках.

В прошлом году мы стали лучше осознавать необходимость в том, чтобы прилагать больше усилий для решения этой проблемы. Для этого мы вступили в Сообщество работодателей, которое объединяет компании, разделяющие одни и те же ценности и предлагающие равные возможности на рабочих местах. Мы также присоединились к соглашению о многообразии под эгидой Института прав человека Эстонии. Содержание соглашения таково, что мы принимаем различия между всеми нашими сотрудниками, какими бы они ни были.

Ежедневно нас посещает около 140 000 клиентов, и среди них есть самые разные люди. Это означает, что и обслуживающий персонал должен быть готов к тому, что не все клиенты одинаковы.

СОВЕТ

У каждого работника свои потребности

- **Работник с физическим недостатком:** продумайте возможности передвижения. Может понадобиться адаптация рабочего места. Должны быть предусмотрены лифты, позволяющие людям с ограниченной подвижностью подниматься на второй или третий этаж. Компаниям, желающим нанять таких людей, стоит подумать о движущихся дорожках. Недостаточно иметь лифт в прямо офис, человеку нужно попасть и в туалет. Точно так же должен быть доступ ко всему остальному, например к кухням, классам и залам.
- **Работник с расстройством психики:** займитесь отношением коллектива в целом. Для начала нужно организовать обучение сотрудников. Например, если появляется новый человек с психическими отклонениями, поведение которого может быть довольно непредсказуемым, коллеги должны знать об этом и быть готовы повести себя правильно.
- **Работники с зависимостями:** предложите поддержку и дайте шанс. Еще одним фактором, снижающим трудоспособность человека, является алкогольная зависимость. И такие люди – одни из нас, ими нужно заниматься, поддерживать и дать им шанс. Часто это очень хорошие специалисты, уход которых – самая крайняя мера.

Совсем недавно мы начали сотрудничать с Эстонской палатой инвалидов. Вместе мы думаем о том, как наладить еще лучший контакт с людьми с пониженной трудоспособностью, каковы их ожидания в отношении работодателей – всё это важные темы для успешного сотрудничества.

Как происходит обучение менеджеров?
Прежде всего через обмен опытом. Много лет назад, когда мы только начинали, возможно, еще не все директора магазинов относились ко всем одинаково, и мы ясно дали понять, что это неприемлемо! Постепенно отношение стало нормальным. В последнее время в плане обучения полезным был курс Кассы по безработице, посвященный различным видам пониженной трудоспособности, в том числе тому, как общаться и контактировать с людьми, имеющими нарушения психики.

Директору магазина придутся кстати и навыки психолога. В этом году мы организовали трехдневный учебный курс по психологии труда, где рассматриваем самые разные варианты – снижение настроения, нарушения поведения. Что делать работодателю, как реагировать коллегам? У нас есть телефон доверия для сотрудников, по которому люди могут позвонить, и их переадресуют, пока не ответит кто-нибудь из отдела кадров. В прошлом году, в начале пандемии COVID, телефон был красным – людям нужны были ответы, и мы отвечали по мере сил.

Я думаю, что многообразие идет на пользу всему коллективу и расширяет общую картину. Ежедневно нас посещает около 140 000 клиентов, и среди них есть самые разные люди. Это означает, что и обслуживающий персонал должен быть готов к тому, что не все клиенты одинаковы. Что есть люди с нарушениями речи, проблемами с подвижностью или расстройствами нервной системы, которые могут быть не в состоянии нажимать кнопки кассы самообслуживания. Мы сделали еще один шаг вперед и думаем о людях, которые возвращаются на работу из мест лишения свободы. Хотя здесь отношение в магазине, казалось бы, всегда было таким, что мы не принимаем их на работу, я только что договорилась о встрече, чтобы обсудить эту тему и посмотреть, что мы можем сделать, чтобы предложить им работу.

Люди с ограниченными возможностями на самом деле очень лояльны и прекрасно работают. С ними значительно меньше проблем. В то время как здоровый человек приходит и уходит, уезжает на лето и может не вернуться осенью, человек с пониженной трудоспособностью зачастую более стабилен. Гибкость также является важным ключевым словом. Как в плане рабочего времени, так и в плане местонахождения. Например, ИТ-специалисты, поддерживающие наши магазины, могут находиться где угодно – в Тарту, Пярну, Валга или Таллинне. Кроме того, нужно пересмотреть устаревшую часть законодательства в отношении рынка труда. Поэтому мы совместно с Эстонским союзом торговцев предложили разрешить заключать договоры с переменной продолжительностью рабочего времени.

Прием на работу человека с особыми потребностями создает дополнительную ценность

Опыт Центра профессиональной реабилитации Астангу показывает, что люди с особыми потребностями очень хотят работать, а по сравнению с ситуацией, которая была десять лет назад, работодатели демонстрируют большую готовность принимать на работу людей с особыми потребностями.

Миссия Центра Астангу – способствовать тому, чтобы люди могли вести более самостоятельный образ жизни. С этой целью мы обучаем знаниям и умениям людей трудоспособного возраста с особыми потребностями. Больше внимания уделяется практике, меньше – теории. В центре можно обучаться как на курсах адаптации, готовящих к более самостоятельной жизни, так и на курсах по определенным профессиям: помощник пекаря и кондитера, уборка и обслуживание номеров, помощник повара, деревообработчик, младший специалист по ИТ-системам. Подготовке проходящих обучение к трудовой жизни способствуют также уроки карьеры, посещение предприятий, стажировки и практические занятия.

В центре работают специалисты по трудоустройству, задача которых заключается в поддержании ежедневной связи с работодателями, чтобы быть в курсе их ожиданий и потребностей. Специалисты по трудоустройству несут большую ответственность. Они должны найти для учащихся подходящие места прохождения практики и работы, которые соответствовали бы их способностям и навыкам, где бы они чувствовали себя хорошо и где бы их ценили. Наши учащиеся ценят любую работу, будь она простая или сложная, главное, чтобы она приносила удовольствие и ставила перед человеком новые задачи. Чтобы предотвратить несовпадение с ожиданиями работодателя в дальнейшем и отказ учащегося от работы на открытом рынке труда, необходимо тщательно взвешивать все факторы, а не стремиться пристроить человека на работу любой ценой. Благодаря тщательной подготовке и продуманности работодатели часто сообщают, что, приняв на работу человека с особыми потребностями, они обрели в его лице мотивированного и лояльного сотрудника, который своим усердием иногда становится примером для всей организации.

У центра есть хорошие партнеры, которые предлагают учащимся получить у них первый опыт работы. Это помогает учащимся лучше понять свои собственные желания, навыки, предпочтения и способности. Учащиеся Центра высоко ценят места прохождения практики. Часто по окончании практики им предлагают там же и работать. Благодаря трехстороннему сотрудничеству между центром, учащимися и работодателями нам удалось создать доверительные отношения, при которых многие работодатели, которые сами не могут сразу предложить рабочее место, используют свои связи и рекомендуют наших практикантов другим предприятиям или находят работу в своей же организации в другом городе, недалеко от места жительства практиканта.

Вспоминается один молодой человек, который хотел стать водителем большого автомобиля, но это было невозможно из-за его особых потребностей. Поэтому ему предложили пройти практику в качестве помощника водителя на предприятии по уборке мусора. Работа пришлась ему по душе, и он остался очень доволен местом прохождения практики. По окончании обучения и практики учащийся вернулся к себе домой, в другую часть Эстонии, но на месте прохождения практики ему подыскали рабочее место внутри концерна. Молодой человек до сих пор очень рад этой возможности и ценит свою работу, выполняя ее с полной самоотдачей. Был также случай, когда учащегося, который хотел работать продавцом в продуктовом магазине недалеко от дома, рекомендовали директору магазина конкурента, куда он и был принят и где уже через первые полгода был удостоен звания «Работник года».

Страхи и опасения обеих сторон

Совершенно естественно, что при приеме на работу человека с особыми потребностями работодатели испытывают некоторые страхи и опасения. Думает ли учащийся так же, как и все, – как он будет справляться и получится ли у него? Самое трудное в преодолении страхов – сделать первый шаг. Чтобы этот шаг был сделан без ненужной боязни, специалисты по трудоустройству нашего центра предлагают учащимся и работодателям необходимую поддержку. Они консультируют работодателя и помогают в адаптации его рабочей среды: с планированием графика работы, написанием рабочих инструкций простым языком, с организацией физической среды для людей с ограниченной подвижностью, повышением осведомленности коллектива и т.д. Помощь могут оказать также субсидии и услуги Кассы по безработице.

Специалисты по трудоустройству центра до сих пор

СОВЕТ

Услуга защищенной работы

- Предназначена для людей, которые в силу особенностей здоровья не могут работать в обычных условиях на открытом рынке труда. Учитываются особенности, связанные с инвалидностью, обеспечивается руководство на протяжении всего рабочего дня.
- Услуга предоставляется на специально оборудованных рабочих местах в подходящей среде на территории поставщика услуги или в адаптированной рабочей среде на открытом рынке труда.
- Сейчас мы предлагаем услугу 28 людям с пониженной трудоспособностью в четырех областях: деревообработка, ремесла, керамика и неквалифицированная работа (например, упаковка).
- Для предоставления защищенной работы мы выполняем заказы партнеров, круг которых постоянно расширяется. Мы сотрудничали с Alexela, упаковывая их рождественские подарки, с Greiner Packaging AS, сортируя упаковку для повторного использования, изготавливали сувениры для доноров Центра крови, деревянные ящики для варенья для Treppoja Sahver, собирали комплекты украшений для Expressions и т.д.

с удовлетворением вспоминают, как директор магазина электроники в Кейла был готов и мотивирован предложить место прохождения практики учащемуся центра. Он составил специальный график, подходящий учащемуся, и по окончании практики предложил ему и место работы. Наряду с поддержкой, предлагаемой центром, работодатель также максимально использовал возможности Кассы по безработице и нашел решения, которые устроили учащегося.

Второй важный шаг – не сдаваться при первых трудностях. Работодатель должен учитывать, что людям с особыми потребностями может быть необходимо больше времени, чтобы освоиться, а также могут быть периоды, когда им потребуется дополнительная поддержка. По мере накопления опыта работодатель научится учитывать эти аспекты и больше не будет нуждаться в дополнительной помощи специалистов по трудоустройству центра или Кассы по безработице. Могут возникать и трудности, но они бывают и с обычными работниками, и в этом смысле работники с особыми потребностями ничем не отличаются.

Опыт нашего центра по трудоустройству людей с особыми потребностями в основном положительный. Положительный опыт помогает как учащемуся, так и работодателю преодолеть страхи и побуждает работодателя и впредь принимать на работу людей с особыми потребностями.

Например, наш центр прекрасно сотрудничает с компанией Elisa. Мы до сих пор помним нашего учащегося в инвалидном кресле, который после прохождения обучения в сфере информационных технологий поступил туда на работу. Используя субсидии Кассы по безработице, Elisa адаптировала подходящим для него образом рабочую среду, а также предоставила ему другие льготы, чтобы человеку легче было добираться до работы (например, услугу такси). Первый опыт оказался настолько успешным, что к настоящему времени Elisa приняла на работу уже трех выпускников центра. Точно так же многие из обучавшихся у нас людей благодаря практике попали на работу, например, в компанию G4S.

Работа в дополнительно защищенной рабочей среде

С 2007 года мы предлагаем людям с пониженной трудоспособностью возможность работать непосредственно в центре. Они хотят работать, но пока не в состоянии делать это на условиях открытого рынка труда. Для этого мы создали и развили службу защищенного труда, которая к настоящему времени финансируется Департаментом социального страхования.

Хотя для многих защищенная работа и является пределом их возможностей, знания и умения некоторых людей в процессе нее развились настолько, что через несколько лет они смогли вернуться на свое обычное рабочее место. Чтобы переход происходил максимально плавно, поставщик услуги, оказывая ее, может находиться вместе с работником на рабочем месте до одного года, чтобы оказать ему поддержку и обучить новой работе. Например, в начале октября один человек из Астангу начал работать в типографии в Мустамяэ, которая является давним партнером центра по субподрядным работам и ранее приняла на работу двух человек, получавшим услугу защищенной работы.

Центр Астангу призывает всех работодателей сделать первый шаг по найму на работу людей с особыми потребностями. В их лице работодатели получат лояльных сотрудников с высокой мотивацией. Люди с особыми потребностями могут быть ограничены своими способностями и навыками выполнением более простых и рутинных задач, но они делают свою работу с большой самоотдачей и благодарностью. Есть также примеры, когда их самоотдача становилась примером для коллег в повышении мотивации и скорости работы.

КЕРТ ВАЛДАРУ
ДИРЕКТОР ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ АСТАНГУ

Об услугах поддержки читайте на сайте Кассы по безработице.

Уникальный в странах Балтии клубный дом помогает смягчить обостряющуюся проблему рабочей силы

ТАНЕЛЬ СААРМАНН
EESTI PÄEVALEHT

Статистика свидетельствует, что до 20% людей в течение жизни сталкиваются с каким-нибудь психическим расстройством – некоторые кратковременно, некоторые на протяжении многих лет. Чтобы привлечь больше рабочих рук, необходимо развеять существующий в обществе миф.

Работодатели испытывают все большую озабоченность: где найти работников? При этом одна важная возможность упускается из виду. Если и узнают о том, что такой вариант можно использовать, то проигнорируют его. Но делать этого как раз и не следует. Особенно потому, что у нас в Эстонии есть единственный в странах Балтии клубный дом, который частично предназначен для того, чтобы вернуть на рынок труда людей с психическими расстройствами. Клубный дом Хааберсти финансируется государством и городом Таллинном. В настоящее время в нем насчитывается 117 членов, а число работников скоро достигнет восьми. Но клуб по самой своей сути не предполагает разделения членов и работников – здесь нет отношений услуга-клиент или психолог-пациент.

В мае 2021 года клубный дом Хааберсти отметил свое 25-летие. Как уже говорилось, это не обычная услуга или программа – это клуб, где ждут всех людей с психическими расстройствами. Целевыми группами клубных домов не являются люди с нарушениями интеллекта, проблемами зависимости, травмами головного мозга или деменцией.

«Если обычно люди с психическими расстройствами воспринимаются как нуждающиеся в помощи, то мы в клубе перевернули это представление. Мы видим людей и то, что у всех у нас есть не только проблемы, но и способности, навыки и таланты», – сказала директор клубного дома Мари Липп.

В мире всего несколько сотен клубных домов

В клубном доме люди собираются вместе, чтобы сопереживать друг другу, восстанавливаться и помогать. Ему присуща не атмосфера медицинского учреждения, а живая и рабочая обстановка. Пеэтер, у которого было диагностировано шизоаффективное расстройство, теперь сам консультирует других. Он оказался в клубном доме в начале 2000-х годов, когда у него случилось обострение болезни и он нуждался в поддержке. «Атмосфера, среда и отношение здесь более мягкие, свободные и чуткие, чем в каких-либо медицинских учреждениях. Возможности – вот ключевое слово. Если вы хотите работать, то можете это делать. Если вы хотите стряпать на кухне, можно заняться и этим. Есть также те, кто занимаются культурой, музыкой, выпускают клубный журнал. Можно заняться и канцелярской работой», – отметил Пеэтер.

При этом все делается добровольно и бесплатно. Клуб находят либо через врачей, либо через сарафанное радио. Члены активно знакомят со своими возможностями. Интерес к ним проявили учреждения из других регионов Эстонии, но пока в стране есть только один клубный дом. Во всем мире их насчитывается около 300.

«Психические расстройства могут оказывать разрушительное воздействие на человека. Может статься, что приход сюда – самое значительное, что делает человек за весь день. Это намного лучше, чем оставаться дома одному. Этой возможностью пользуются многие люди», – считает Липп. Эстония крайне нуждается в большем количестве таких учреждений.

Работник клубного дома Сандер Вальк добавил, что не имеет значения, какой у человека диагноз или прошлое. В доме все равны. Члены клуба поддерживают в своей деятельности друг друга и персонал. «Мы активно занимаемся информационной работой. Общением с работодателями и учебными заведениями. Существует заблуждение, будто люди с психическими расстройствами буйные, постоянно суетятся, – это не так. Одна из наших задач – сказать и показать, что это обычные люди, которым, помимо повседневных обязанностей, приходится справляться с тяжелым эмоциональным бременем», – отметила Вальк.

Если обычно люди с психическими расстройствами воспринимаются как нуждающиеся в помощи, то мы в клубе перевернули это представление. Мы видим людей и то, что у всех у нас есть не только проблемы, но и способности, навыки и таланты

директор клубного дома Мари Липп

Пеэтер получил в клубном доме помощь и поддержку и вернулся к полностью самостоятельной жизни. Он даже отказался от пособия по инвалидности. «Я смог работать с полной нагрузкой и жить жизнью обычного человека. Лекарства остались, а трудоспособность восстановилась полностью», – сказал он.

Можно было бы проявлять больше терпимости

Пеэтер говорит, что общий уровень терпимости в обществе повысился по сравнению с 90-ми и началом 2000-х годов. Это видно по работникам клубного дома – туда приходит много молодых людей, искренних и готовых помочь. Есть и те, кто пережил трагические события, связанные с психическими расстройствами, в своих собственных семьях.

В целом в обществе проблема все еще велика. Сандер Вальк отмечает, что есть очень хорошие примеры работодателей, которые демонстрируют понимание и поддержку, но есть и те, кто относится с опасением и предубеждением.

Мари Липп считает, что за многие годы особого прогресса в этом не достигнуто. Хоть и говорят, что человека с психическим расстройством можно принять на работу и что психическое здоровье очень важно, но, когда надо действовать, в игру вступают всякие «мнения» и «но». «Реальной готовности нет. Проще не углубляться», – сказала Липп.

Она говорит, что если руководители и собственники оказываются готовы то ли руководствуясь принципом толерантности, то ли в силу обстоятельств, то проблемой становятся их коллеги того же уровня. «Вопрос в том, насколько терпимо относятся к различиям в целом. Что мы делаем, когда нам кто-то не нравится? Если кто-то действует медленнее – это действует мне на нервы, или я помогу?».

Пеэтер считает, что важны даже небольшие шаги для того, чтобы люди с проблемами психического здоровья были востребованы на рынке труда. Липп также считает, что просто нужно больше времени, чтобы достучаться до людей. В идеальном обществе отношение к этому было бы как к нормальному явлению. Хоть это и отклонение, но жить и работать с ним можно. «Поэтому мы не делим людей по категориям», – добавила Липп. Пеэтер, со своей стороны, отмечает, что осуждающее отношение часто имеет глубокие корни и выкорчевать их порой очень трудно, если вообще возможно.

Психическое расстройство – обычное явление

Мари Липп приводит интересную статистику. До →

20% населения в течение своей жизни испытывают в той или иной форме психическое расстройство. Один процент страдает шизофренией (Эстонский духовный Зеленая книга по здравоохранению, 2020 г.) Что из этого следует? «Если у вас крупное предприятие, то, согласно статистике, у вас уже работают люди с психическими расстройствами. Некоторым не нужна дополнительная поддержка, чтобы добраться до работы, но есть и те, кому она может понадобиться. В нашем клубном доме мы просто говорим, что на работу придет человек с психическим расстройством, который получает у нас поддержку. Это открытая информация. Мы также предлагаем поддержку и сотрудничество работодателю. Мы помогаем как людям, так и предприятиям. Если посмотреть с другой стороны, то это даже безопаснее, чем брать на работу человека, который скрывает свою болезнь», – заметила Липп.

Вальк приводит хороший пример того, что говорили в одном клубном доме за границей. Работник пришел с членом клуба на собеседование о приеме на работу и спросил, сколько обычно длится интервью с кандидатом. Ему ответили, что часа полтора, иногда всего полчаса. В клубном же доме своих членов знают в течение долгого времени, иногда многих лет. Так какой вариант надежнее?

Здоровым не стать, а счастливым стать можно

Так что в клубном доме всегда рады людям с психотическими расстройствами, расстройствами личности или настроения. Депрессия или тревожный невроз тоже могут протекать в очень тяжелой форме. Среди членов клуба есть и люди, например, с синдромом Аспергера.

«Тем не менее, мы говорим о восстановлении и его этапах. Психическое расстройство нельзя вылечить. Стать совершенно здоровым человеком невозможно. Но можно выздороветь так, что вы научитесь жить со своей болезнью и она не будет отрицательно сказываться на качестве вашей жизни. Она перестанет быть помехой. Вы станете счастливы, у вас будет работа и семья. В этом и заключается суть восстановления. Вы разобрались с этим, приспособились жить с этим, знаете, что это такое, и это вам не мешает», – сказала Мари Липп.

Причем на первом этапе восстановления человек находится во власти болезни. Молодой человек, даже если попадает в больницу с психозом, не считает, что это что-то серьезное. Он думает, что это пройдет. Следующие этапы – борьба с болезнью, жизнь с болезнью и жизнь вопреки болезни.

Мари Липп говорит, что работа с молодежью – это отдельная тема. Они трудная и уязвимая целевая группа. Им может быть сложнее прийти в службу психического здоровья или в клубный дом, потому что они не хотят признавать свою болезнь», – отметила Липп.

Случается, что человек с психическим расстройством отдаляется от семьи и друзей. Существует множество стигм и непонимания. Люди могут приходить в клубный дом ради значимых отношений и упорядоченным распорядком дня и ритмом жизни. Некоторые приходят снова, потому что хотят вернуться на работу.

Я смог работать с полной нагрузкой и жить жизнью обычного человека. Лекарства остались, а трудоспособность восстановилась полностью

Пеэтера при поддержке клубного дома

Работа в переходный период как первый шаг

Если человек находился в нестабильном состоянии и выходит из него, ему может быть нелегко пойти на работу или вернуться к ней. Уверенность в себе слабая, а страхи сильны. Здесь в качестве одного из вариантов клубный дом предлагает работу в переходный период. Сегодня мест мало, их могло бы быть значительно больше, однако работодатели не идут навстречу.

Работодатели могут предлагать свое содействие и просто так, но иногда клубный дом и предприятие заключают рамочный договор, полезный обеим сторонам. Первый может отправлять своих членов на работу, а во втором могут быть уверены, что работа будет выполнена. Как это получается?

Работа переходного периода – это реальная работа, за которую платят деньги. Договор заключается с членом клуба. Сандер Вальк поясняет, что первым делом надо найти работодателя, готового к сотрудничеству. Клуб приглашает их представителей в гости. На следующем этапе происходит посещение предприятия, знакомство с его помещениями. Затем следуют испытательные дни, в которых участвует координатор клубного дома по работе в переходный период. Он также участвует в выпол-

нении работы и учится ей вместе с членами клуба. Он способен взглянуть на работу с точки зрения того, кому она может подойти.

«Теперь можно предлагать свою кандидатуру, и, если все пройдет успешно, будет заключен договор. Если возникнет проблема – заболеет член клуба или произойдет что-то еще, то клуб обеспечит замену, чтобы работа была выполнена. Доделать работу может даже работник клубного дома», – говорит Вальк. Мари Липп подчеркивает, что вышесказанное не означает, что член клубного дома непременно должен постоянно отсутствовать и болеть, но они дают гарантию работодателю, что работа не останется невыполненной.

Ограниченное рабочее время

При этом трудовой договор заключается на 6–9 месяцев, не более. Затем следующий член клуба готов отправиться на то же место и выполнять ту же работу.

Липп объясняет, что работа действительно временная и часто для членов клубного дома это либо вообще первое, либо первое место работы за долгое время. Это промежуточный этап, когда человек начинаете чувствовать себя работающим и нужным. Когда он нащупывает свои границы. Член клубного дома работает 12–20 часов в неделю, то есть не более чем на полставки.

«Это дает человеку возможность попробовать свои силы. Конечно, в клубном доме могло бы быть много разных предложений о работе. Затем член клуба может перейти на следующее место работы или отправиться на открытый рынок труда на срок до девяти месяцев. Там мы также помогаем нашим членам, но не предоставляем замену работодателю и обучение. Хотя при необходимости мы поможем человеку провести переговоры. Мы делаем ставку на то, что у него все получится», – отмечает Липп.

Он хорошо сформулировала роль клубного дома, сказав, что в жизни человека с психическим расстройством может быть много негативных импульсов. Они также могут быть получены на рынке труда: либо много отказов, либо просто негативные отзывы и странные взгляды. В клубном доме основное внимание уделяется навыкам и способностям человека, а не негативу.

Пеэтер сегодня не только член клубного дома и консультант на базе личного опыта, но еще работает дежурным по бассейну. Таким образом, у него есть работа, и он также консультирует других людей с психическими расстройствами. «На самом деле, для каждого человека есть работа, которую он может делать и которая у него хорошо ладится. Мы уделяем основное внимание ресурсам. «Чтобы нужную задачу выполнял тот человек, которому она по плечу, работодателям тоже необходимо проявлять гибкость», – сказала Мари Липп.

Принятие на работу людей с психическими расстройствами – один из способов смягчить растущий дефицит рабочей силы. В других странах мира, например, возможности работы в переходный период предлагают сеть отелей Hilton или Prisma в Финляндии.

ОПЫТ
Десять лет поиска работы

Я являюсь членом клубного дома с сентября 1999 года, когда мой психиатр д-р Лийв направил меня сюда. Здесь я занимаюсь разными делами: редактирую клубную газету (перевожу статьи с английского языка, пишу свои статьи, сочиняю стихи и составляю кроссворды), ввожу статистику в компьютер, ищу вакансии для членов клубного дома, знакомлю с клубным домом и т.д.

После окончания средней школы в 1995 году я посещал различные курсы в центре Астангу, например по компьютерной грамотности и офисной работе, но с обоих меня отчислили по другим причинам. Я искал всякие возможности работы. До прихода в Астангу я пробовал заниматься ремеслами, но они мне не подошли из-за ограниченной ловкости рук. После окончания курсов по офисной работе на ярмарке труда в Астангу я встретил работника Swedbank, который рассказал мне о возможности поработать учеником в Postipank. Там я занимался сортировкой корреспонденции. Походил я на работу около месяца, а потом мне сказали, что больше я не нужен, потому что, дескать, я слишком медленный, а работа очень ответственная.

Был я и в доме поддержки на Пельгуранна, чтобы в рамках работы переходного периода клубного дома убирать территорию и получить небольшой опыт работы дворником. Об этом я рассказал председателю нашего квартирного товарищества. Теперь, с мая 2019 года, я работаю дворником в своем квартирном товариществе. Моя работа заключается в уходе за газоном перед домом и за домом, но не косить, а сгребать и все такое. Председатель моего жилищного товарищества, который знает меня с рождения, очень заботится и беспокоится обо мне. Он всегда спрашивает меня, может, мне чего-то не хватает для работы, тогда он готов сразу купить это для меня. До сих пор у меня все было хорошо на работе и не возникало никаких проблем.

Я искал работу более десяти лет и всюду были бесконечные отказы. На протяжении всего этого времени я получал поддержку от людей в клубном доме, которые верили в меня и переживали вместе со мной мои поиски, неудачи и, в конечном итоге, успех! Я продолжаю ходить в клубный дом и сейчас, хотя работаю, чтобы помочь другим членам клуба найти работу.

TOOMAC
ЧЛЕН КЛУБНОГО ДОМА ХААБЕРСТИ

Что нужно учитывать, если в коллективе есть работники с пониженной трудоспособностью?

Частичная или полная нетрудоспособность не обязательно означает, что человек ограничен в выполнении какой-то работы или ему запрещено работать. Решение по оценке трудоспособности, выданное Кассой по безработице, лишь оценивает степень трудоспособности работника, но не дает работодателю никакой информации о том, что работник может или чего не может делать. Окончательную оценку трудоспособности дает врач или врач по гигиене труда, который может вынести решение о противопоказанных видах деятельности. Например, могут быть противопоказаны поднятие тяжестей, работа в ночное время, полный рабочий день и т.д. Для работника с частичной или полной нетрудоспособностью закон не предусматривает никаких исключений в отношении работы или рабочего времени. Это означает, что человек с частичной или полной нетрудоспособностью может работать в том объеме, который соответствует его здоровью и способностям, включая полный рабочий день.

Решение о частичной или полной нетрудоспособности может быть принято по разным причинам, например если у человека больное сердце, отсутствует конечность и т.п. Поскольку каждый диагноз может иметь разные ограничения для разных видов работ, нельзя однозначно утверждать, что, например, любому работнику с ограниченной подвижностью следует сократить рабочее время. Человек в инвалидном кресле может работать полный рабочий день в качестве инженера, но в качестве производственного рабочего человек с трудностями передвижения может работать только два часа в день.

Поэтому лучше всего поговорить с человеком о том, что нужно сделать, чтобы, выполняя работу, он чувствовал себя комфортно. Хотя люди имеют право не сообщать работодателю свои деликатные персональные данные, включая данные о состоянии здоровья, работодателю важно знать потребности работника, чтобы внести необходимые коррективы. Например, если работнику необходимо делать дополнительные перерывы для приема лекарств, работодателю необходимо сообщить, почему требуются дополнительные перерывы. В противном случае работодатель не сможет это учитывать, и нарушение рабочего времени может принести работнику неприятности.

Стоит подумать о том, как проинформировать коллег о необходимости реорганизации работы сотрудника, или о том, что в компанию приходит новый человек, которому может потребоваться больше объяснений и указаний. Это необходимо как для того, чтобы помочь человеку с пониженной трудоспособностью лучше адаптироваться, так и для предотвращения потенциального напряжения и конфликтов у других работников. Но еще важнее, чтобы коллеги знали, когда и как они могут помочь. Роль работодателя заключается в создании безопасной и здоровой рабочей среды для всех сотрудников.

Ответы на важные вопросы о трудовой жизни можно найти на портале tooelu.ee

В Инспекцию труда можно обратиться по адресу jursit@ti.ee или по телефону 640 600

В обязанности работодателя входит оценка потенциальных рисков на работе и в рабочей среде. Если вы не знаете рисков, вы не сможете их предотвратить или снизить. Оценка риска должна учитывать, помимо прочего, особенности работника. Например, если в ходе оценки рисков выяснится, что работник вынужден работать, склонившись над столом, то для сохранения здоровья работника необходимо увеличить высоту стола. Необходимо также позаботиться о том, чтобы работник имел доступ к органам управления средством труда, мог видеть надписи на экранах и показания индикаторов. В ходе оценки риска нужно определить, может ли, например, человек с определенными особыми потребностями безопасно выполнять данную конкретную работу в данном конкретном месте. Следует обратить внимание на то, все ли работники могут видеть или слышать необходимые сигналы, например сигнал к эвакуации или даже звуковые сигналы, указывающие на движение лифта. Для работников с пониженной трудоспособностью необходимо убедиться, что выданные им средства индивидуальной защиты подходят для них и не снижают эффективности вспомогательных средств. При оформлении непосредственного рабочего места работника необходимо также учитывать, имеет ли работник доступ к другим необходимым помещениям, таким как бытовые помещения, включая столовую и туалет.

Одна из основных выявленных ошибок заключается в том, что работодатели не организуют для работников с пониженной трудоспособностью медицинского осмотра у врача по гигиене труда, хотя работа этого требует. Важно провести проверку здоровья и для них, поскольку нетрудоспособность работника может усугубиться, если он будет выполнять неподходящую работу. Врач по гигиене труда может помочь работодателю и дать ему рекомендации по адаптации или улучшению условий труда.

ПИРЕТ КАЛЬЮЛА
КОНСУЛЬТАНТ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА
ЭНЕ ОЛЛЕ
ЮРИДИЧЕСКИЙ КОНСУЛЬТАНТ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

Отношение работодателей стало более благоприятным

В марте и апреле 2021 года по заказу Центрального союза работодателей и Министерства социальных дел Эстонии фирма Turu-uuringute AS опросила 861 работодателя, чтобы выяснить их отношение к приему на работу людей с пониженной трудоспособностью и пенсионеров по нетрудоспособности (VTI). Исследование финансировалось из средств Европейского социального фонда.

Согласно данным статистики, за период с 2015 по 2019 год число трудоустроенных VTI в возрасте 16–64 лет увеличилось примерно на 4200 человек, а занятость среди целевой группы VTI за этот период выросла с 48,7% до 52,1%. По данным опроса работодателей, с 2015 по 2021 год увеличилась и доля работодателей, нанимающих VTI.

По сравнению с 2017 годом готовность работодателей нанимать VTI (при наличии подходящих условий) увеличилась на 11 процентных пунктов.

Несмотря на то, что подавляющее большинство работодателей считают прием на работу VTI социально ответственным поведением, при выборе работников они исходят не из этого. Самыми важными они считают мотивацию, квалификацию и навыки работника. 64% работодателей полагают снижение трудоспособности, скорее, второстепенным критерием при выборе работника, и этот показатель увеличился по сравнению с 2017 годом.

Информированность работодателей о мерах государственной поддержки по сравнению с 2017 годом не изменилась: почти треть из них по-прежнему не знают о компенсации социального налога за VTI, 51% не знают о возможности возмещения расходов на переобучение или повышение квалификации, 54% не знают о возможности возмещения расходов на адаптацию рабочих помещений и оборудования, 62% не знают об услуге опорного лица для работника. Работодатели считают государственные субсидии при найме VTI довольно мотивирующим фактором, поэтому повышение осведомленности о государственных мерах может повысить и заинтересованность работодателей.

Прием на работу VTI вырос прежде всего в государственном секторе

Доля учреждений, в которых работают люди с пониженной трудоспособностью

102 000

человек с пониженной трудоспособностью или пенсионеров по нетрудоспособности, по данным Департамента социального страхования и Кассы по безработице, проживало в Эстонии по состоянию на начало апреля 2021 года. Это около 12% трудоспособного населения (лиц в возрасте от 16 до 64 лет).

55%

участвовавших в опросе работодателей весной 2021 года считали, что при наличии подходящих условий они могут взять на работу VTI. В 2017 году эта доля составляла 44%.

Работодатели чаще считают исключающим прием на работу фактором психические ограничения, чем физические. Почти так же часто работодатели настроены против найма людей с ограниченными интеллектуальными возможностями и с психическими расстройствами, хотя психические расстройства – гораздо более мягкий диагноз, чем ограниченные интеллектуальные возможности. Это указывает на широко распространенную в обществе стигматизацию людей с нарушениями психики. Поскольку проблемы психического здоровья в настоящее время актуальны для общества, можно ожидать, что общая осведомленность и отношение к людям с проблемами психического здоровья изменятся к лучшему.

Информирование работодателей об особенностях этой целевой группы (с возможностью индивидуального консультирования) и соответствующих мерах поддержки при их найме (например, со стороны опорного лица для работника) могли бы повысить готовность работодателей нанимать людей с проблемами психического здоровья.

По данным исследования, работодатели, имеющие опыт работы с VTI, в среднем также более благосклонно относятся к дополнительному найму таких людей.

Однако работодатели, у которых были проблемы с VTI, могут на основании предыдущего неудачного опыта отказываться от их найма. Во избежание недопонимания между работодателями и VTI важно, чтобы адресованная работодателям информация создавала реалистичное представление о необходимых условиях, включая понимание того, что VTI, по всей видимости, потребуется более гибкий график работы или меньшая рабочая нагрузка, чем другим работникам.

В целом по сравнению с 2017 годом отношение работодателей к найму VTI стало более благоприятным. Изменение отношения, увеличение числа работающих VTI и рост доли работодателей, нанявших VTI, свидетельствуют о движении к достижению целей, поставленных реформой трудоспособности.

ВАЙКЕ ВАЙНУ
АНАЛИТИК TURU-UURINGUTE AS

Как поддержать психическое здоровье работников?

ВИЙРЕ ТЯКС
СОВЕТНИК ПО РАЗВИТИЮ PARE

1. Легкая физическая активность против чрезмерного сидения

Средний офисный работник сидит девять часов в день. Такое длительное сидение считается вредным как физически, так и психически. Работодатели могут стимулировать сотрудников чаще двигаться, создавая благоприятную для этого рабочую среду.

Для этого можно использовать динамическое офисное оборудование: регулируемые по высоте столы, педали под столом, которые можно крутить, чтобы имитировать езду на велосипеде, или стол с беговой дорожкой; поощрять сотрудников вставать или делать во время совещаний перерывы, чтобы подвигаться или поощрять сотрудников к изменению своих поведенческих привычек, устанавливая цели для легкой физической активности или самоконтроля.

Результаты

- Если сократить количество времени сидения на час в день, симптомы депрессии уменьшатся примерно на 10%, а симптомы тревожности – примерно на 15%.
- Динамичное рабочее место сокращает время сидения на 20–100 минут за 8-часовой рабочий день. В сочетании с другими стратегиями, направленными на повышение осведомленности и изменение культуры труда, это позволит еще больше сократить время, проведенное в сидячем положении.
- Легкие физические нагрузки, такие как ходьба по офису или стояние во время совещаний, подходят для поддержания работников больше, чем более активные виды деятельности. Их легче адаптировать к рабочему дню, и они не так сильно нарушают распорядок, как, например, действия, для выполнения которых нужно переодеваться.
- Первые исследования показали положительное влияние цифровых решений (таких как телефонные приложения и напоминания) на сокращение времени сидячей работы. Однако долгосрочные исследования пока этого не подтвердили.

Факторы, влияющие на внедрение на рабочем месте

Решающую роль в создании динамичной рабочей среды играет поддержка со стороны организации – участие и поощрение со стороны руководителей и коллег. Без этого работники могут опасаться, что коллеги сочтут перерывы на движение или стояние во время совещаний странными или непродуктивными.

Осознав, сколько времени они проводят сидя, люди с большей вероятностью будут заниматься легкой физической активностью. Препятствием может стать чрезмерная загруженность или характер работы, не позволяющий покидать рабочее место.

Рекомендации

- Создавая динамичную рабочую среду, в качестве первичной цели работодатели могли бы постараться заменить как минимум один час сидения легкой физической активностью. Руководители могут рассмотреть возможность инвестирования в динамичные рабочие места, а также адаптировать организационную политику и поощрять сотрудников к изменению своего поведения.
- Тем, кто занимается формированием политики, следовало бы обновить законодательные акты, правила и руководства в области охраны здоровья и техники безопасности, обратив внимание на проблему чрезмерного сидения. Например, для людей, работающих за монитором, можно ввести обязательное обучение по охране труда, включая информацию о рисках для психического здоровья, связанных с чрезмерным сидением. Тем, кто занимается формированием политики, следует также обеспечить, чтобы оценка безопасности рабочих мест включала проверку их динамичности.
- Сотрудники должны поддерживать друг друга и посредством своего активного участия руководить созданием здоровой и динамичной рабочей среды. Работники могут внести свой вклад, к примеру, предлагая проводить собрания стоя или звонить на ходу и способствовать повышению осведомленности об опасностях чрезмерного сидения.

2. Товарищ по адаптации

Как и наставник, товарищ по адаптации призван помочь новому сотруднику освоиться в течение первых нескольких месяцев. Товарищи оказывают практическую поддержку и помогают облегчить адаптацию и повысить вовлеченность сотрудника. Они также помогут лучше узнать своих коллег, процессы, рабочую среду и культуру.

Результаты

- Качественные исследования среди миллениалов показывают, что товарищ по адаптации может оказать положительную поддержку на работе. Товарищи по адаптации также могут выявлять вредные трудовые привычки (такие как работа допоздна или отсутствие перерывов) и помогать работникам осознать их.
- Опрос 600 новых сотрудников компании Microsoft показал, что товарищи по адаптации на рабочем месте помогают сотрудникам быстрее достичь необходимой продуктивности. Новые сотрудники также были более удовлетворены своим опытом адаптации и чувствовали активную поддержку со стороны руководителя и коллектива.

  Несмотря на скромное количество подтверждений, исследовательская группа выявила некоторые причины, по которым привлечение товарищей по адаптации может быть перспективным подходом.
  - Товарищи могут помочь повысить осведомленность о некоторых факторах риска для психического здоровья на работе. Например, они могут помочь снизить ролевой стресс, обеспечив понимание сотрудниками возложенных на них ожиданий. Они также могут оказать социальную поддержку и помочь новому сотруднику создать сеть поддержки внутри организации.
  - Товарищи могут оказать большую помощь, особенно в поддержании перехода молодых работников от обучения к работе. Предыдущий опыт работы у них может отсутствовать или быть очень ограниченным, и поэтому для адаптации им может потребоваться больше поддержки, чем другим.
  - Товарищество имеет схожие черты с другими формами поддержки коллег, такими как наставничество и поддержка коллег в целом. Это дает некоторое подтверждение тому, что товарищество может положительно влиять на психическое здоровье.

Факторы, влияющие на внедрение на рабочем месте

- Товарищи и новые сотрудники должны встречаться регулярно и по возможности лично.
- Товарищеские отношения должны быть ограничены по времени, но длиться не менее трех месяцев.
- Товарищи должны находиться в подчинении того же руководителя, в той же команде или точно в той же роли, что и новый сотрудник.
- Товарищи должны иметь опыт работы в организации не менее 1–2 лет.

Рекомендации

- Работодатели должны сотрудничать с учеными для получения надежных оценок влияния товарищества на психическое здоровье работников.
- При использовании товарищей по адаптации работодатели должны принимать во внимание необходимость обучения своих сотрудников. Они должны также обеспечить, чтобы те знали, какую поддержку предлагает организация для в целях благополучия своих работников.

→

3. Автономность работников

Автономность работника означает способность формировать свою работу и рабочую среду для поддержания собственной производительности.

Как повысить автономность своих сотрудников?

- Консультации – выяснение мнения сотрудников, в том числе об их работе и о том, как она выполняется.
- Принятие решений – предоставление сотрудникам права принимать решения без согласования с непосредственным начальником.
- Задачи, не связанные с текущей ролью, – предоставление сотрудникам свободы выполнять задачи, не входящих в их обязанности, если они считают, что этим могут помочь своим коллегам.

Результаты

- Многие более ранние исследования показали, что автономность положительно влияет на психическое здоровье работников.
- Автономность меньше беспокоила работников моложе 25 лет и немного больше – работников старшего возраста.
- Повышение автономности связано с усилением симптомов тревожности и депрессии у работников всех возрастных групп.
- Некоторые исследования показывают, что отсутствие автономности на работе чаще вызывает симптомы депрессии, чем тревожности.

Факторы, влияющие на внедрение на рабочем месте

- Для одних работников отсутствие автономности является более проблематичным, чем для других. Помимо того, что автономность больше беспокоит людей в возрасте 25 лет и старше, ее чаще отмечали как проблему женщины и работники государственного сектора.
- Определенную роль могут играть индивидуальные различия в восприятии людьми автономности, такие как свойства личности работника. Это может означать, что поддержка психического здоровья, связанная с автономностью, должна быть индивидуально адаптированной для каждого человека.

Рекомендации

- Руководители должны оценивать и повышать автономность своих сотрудников. Одним из способов сделать это является трудовая адаптация, когда работники участвуют в изменении определенных аспектов своей работы, например своих рабочих задач или отношений с другими работниками.
- Компании должны обучать своих менеджеров и сотрудников использовать полезную роль автономности.
- Органы, формирующие политику, должны рассмотреть способы повышения автономности труда в государственном секторе.

4. Меры поддержки, связанные с экономическим благополучием

Экономическое благополучие означает, что человек способен выполнять свои постоянные финансовые обязательства и чувствует уверенность в своем экономическом будущем. Существует тесная связь между экономическими проблемами и психическим здоровьем.

Как поддерживать экономическое благополучие своих сотрудников?

- Предлагая прямую материальную поддержку, например через выплату авансов.
- Снижая цены на товары и услуги для своих работников.
- Предлагая сотрудникам финансовое образование, например для развития финансовой грамотности или навыков управления долгами.

Результаты

Согласно исследованиям, экономическое благополучие на работе положительно влияет на психическое здоровье. Анализ показывает, что положительный эффект может быть сильнее для более молодых работников, до 25 лет. Эффект также может быть сильнее для мужчин и людей с низким уровнем дохода.

Факторы, влияющие на внедрение на рабочем месте

- Для вмешательства в экономическое благополучие не существует универсального подхода. Для одних работников поддержка экономического благополучия может быть важнее, чем для других, и меры поддержки должны быть адресованы им. Согласно литературе, к этим группам относятся: женщины; молодые работники; работники, переживающие серьезные жизненные перемены; люди с ограниченными возможностями и люди с долгосрочными заболеваниями.
- Меры поддержки должны учитывать возраст и жизненный этап работника. Те, кто только начинает свою карьеру, скорее всего, нуждаются в иной поддержке, чем те, кто обзавелся семьей или собирается завершить карьеру.
- Участию может препятствовать недостаточная информированность. Анализ показывает, что только 19% молодых работников в Великобритании и 16% в Азии осведомлены о программах финансового благополучия, предлагаемых их работодателем.

Рекомендации

- Работодателям следует рассмотреть возможность предложения своим сотрудникам мер по поддержке финансового благополучия.
- Работодатели должны адаптировать содержание курсов финансового образования к потребностям сотрудников. Например, предлагать молодым сотрудникам возможность получить знания о составлении бюджета и объяснять им суть финансовых продуктов.

5. Гибкая организация труда

Гибкая организация труда позволяет работникам самим выбирать время, место и способ работы. Гибкая организация труда снижает конфликт между работой и личной жизнью и, таким образом, оказывает положительное влияние на психическое здоровье работников. Такие конфликты могут вызывать тревожность депрессию.

Для тех, кто уже испытывает тревожность и депрессию, гибкая организация труда дает поддержку в борьбе с симптомами психического здоровья. Гибкая организация труда может быть также хорошим способом для людей с проблемами психического здоровья войти или вернуться в организацию.

Факторы, влияющие на внедрение на рабочем месте

- Поддержка со стороны руководителей. Если руководитель не поддерживает гибкую организацию труда или является ее противником, это может помешать работникам воспользоваться этим вариантом, даже если это будет полезно для их психического здоровья.
- Проблемы с карьерой. Работник может неохотно согласиться на гибкую организацию труда, если опасается, что уменьшение доступа к руководителю снизит его способность участвовать в принятии решений или уменьшит возможности продвижения по службе.
- Неприятие гибкого графика работы. Руководители и коллеги часто относятся с пониманием, когда гибкий график работы используется для выполнения обязанностей по уходу или для поддержания здоровья. Поэтому, не имея такой причины, люди могут считать, что, работая удаленно, они злоупотребляют этой возможностью. Стигматизация также может стать препятствием для людей, которые не хотят, чтобы коллеги знали об их проблемах с психическим здоровьем.
- На использование возможностей удаленной работы могут влиять пол, возраст и культура. Например, женщины работают удаленно чаще, чем мужчины.

Рекомендации

- Обучать менеджеров и руководителей создавать, развивать и контролировать гибкий график работы. Для работников с гибким графиком необходимо проводить обучение, чтобы они были знакомы с организацией труда и с тем, как эффективно ее использовать.
- Информировать сотрудников, чтобы повысить осведомленность о гибкой организации труда. Она должна быть доведена до сведения новых сотрудников, для улучшения организации труда следует также обеспечить постоянную обратную связь с персоналом.
- Сделать гибкий график работы нормой, чтобы он стал преимуществом работы в организации, а не привилегией немногих. Важно помнить, что возможность гибкого графика работы не обязательно одинаково применима ко всем рабочим местам. Поэтому работодателям следует подумать о том, как поддержать тех, кто не может его использовать.

6. Поддержание психического здоровья коллег

Поддержание психического здоровья в коллективе предполагает обмен знаниями, навыками и социальным обучением между сотрудниками для поддержания коллег с проблемами психического здоровья.

Программы психической поддержки коллег обычно характеризуются наличием у тех, кто оказывает такую поддержку, личного опыта проблем с психическим здоровьем, программы являются частью системы поддержки «от работника к работнику» и кто предлагает поддержку, делают это добровольно.

Результат

- Исследования показывают, что поддержка со стороны коллег может положительно повлиять на психическое здоровье и уменьшить депрессию, тревожность и усталость.
- Молодые работники хорошо относятся к программам поддержки коллег, но их беспокоит конфиденциальность программ и квалификация тех, кто оказывает поддержку. Они подчеркнули необходимость принятия мер против стигматизации психического нездоровья.

Факторы, влияющие на внедрение на рабочем месте

- Исследования подчеркивают необходимость сохранения здоровых границ между предлагающим помощь и тем, кто помощь принимает. Ключевое значение имеет также обучение тех, кто оказывает поддержку, и контроль за их действиями.
- Изучение существующей практики показало, что такие программы должны пользоваться поддержкой руководителя и получать необходимые ресурсы (включая обучение и наставничество). Они должны быть частью комплексной стратегии организации по охране психического здоровья.
- Для работодателей важно уточнить, как будет соблюдаться конфиденциальность, и создать безопасную среду, в которой каждый сможет получить доступ к программе, не опасаясь за свою карьеру.

Рекомендации

- Работодатели могут представить программу поддержания психического здоровья коллег как средство уменьшения стигматизации проблем психического здоровья, повышения производительности труда и благополучия работников.
- Работодатели должны обеспечить наличие руководителя программы и ее организационную поддержку.
- Такие программы должны быть обеспечены ресурсами (включая обучение, мониторинг и разработку программ), организациям следует рассмотреть возможность вознаграждения тех, кто занимается оказанием такой поддержки.

Психическое здоровье работников пострадало во время коронакризиса

Опрос 200 сотрудников компаний, проведенный в марте и апреле НКО Peaasjad, показал, что 35% сотрудников имеют признаки депрессии, 37% – проблемы со сном, 33% – общее беспокойство и 20% – социальную тревожность. Конечно, не всем этим людям был бы поставлен диагноз, обратись они к психологу, и, возможно, не все нуждаются в лечении, но эти цифры говорят о том, что благополучие, самоощущение и психическое здоровье работников требуют внимания.

Кроме того, опрос населения, проводимый два раза в неделю компанией Turu-Uuringute AS по поручению Министерства социальных дел и Государственной канцелярии, показывает, что наиболее подвержены стрессу руководители, специалисты высшего уровня и служащие, а также специалисты среднего звена, работники сферы персонального или клиентского обслуживания, работники оборонной промышленности и спасатели.

Наименьшая доля людей с высоким уровнем стресса наблюдается среди производителей сельхозпродукции, а также операторов машин и механизмов, водителей автотранспорта и квалифицированных рабочих. Существует четкая связь между условиями труда и уровнем стресса. Половина тех, чья рабочая нагрузка в связи с распространением коронавируса увеличилась, испытывают значительный стресс. Однако уровень стресса высок 37% и у тех, чья рабочая нагрузка сократилась.

30%

руководителей, квалифицированных специалистов и служащих, 29% специалистов среднего звена, работников сферы персонального или клиентского обслуживания, а также служащих в сфере обороны и спасателей, по данным опроса Turu-Uuringute AS, находятся в состоянии стресса. Самая низкая доля людей с высоким уровнем стресса наблюдается среди производителей сельхозпродукции (15%), а также операторов машин и механизмов (18%), водителей автотранспорта и квалифицированных рабочих (21%).

СОВЕТ

Что иметь в виду при поддержании психического здоровья работников

- **Не существует единого метода, который одинаково хорошо работал бы для всех.** Исследования показывают, что наилучшие результаты дают интенсивные программы поддержки психического здоровья и те, которые адресованы как человеку (навыки управления стрессом самого работника), так и организации (культура управления и т.д.). Поэтому важно создать систему, которая охватывает различные уровни организации и подходит для конкретного работодателя и его работников.
- **Эффективные меры являются многоступенчатыми. Можно провести различие между универсальными, целевыми и селективными мерами.** Универсальные меры вмешательства предназначены для всех. Например, обучение самоменеджменту или управлению стрессом. Это включает в себя организацию труда, способствующую благополучию сотрудников. В целевой группе направленных мер находятся работники, у которых развились первичные симптомы хронического стресса (например, у них снижается способность к концентрации) и которые нуждаются в целевой и, возможно, профессиональной помощи. Селективные меры адресованы людям с повышенным риском психического здоровья, испытавшие длительный стресс, связанный с работой, который может перерасти в хронический стресс, и которые могут нуждаться в поддержке руководителя или консультанта по рабочей среде.
- **Эффективная мера – это вопрос баланса или выбора.** Является ли вмешательство малоэффективным, но оказывает незначительное влияние на многих, или оно очень эффективно, но может быть предложено лишь немногим? Не существует единого, высокоэффективного решения для всех сразу. Решение (или пакет) может быть очень эффективным, если точно соответствует потребностям сотрудника.

Информация о поддержании психического и физического здоровья на рабочем месте

Касса
по безработице
tootukassa.ee /ru

Министерство
социальных дел
sm.ee/ru

Инспекция труда
Портал Трудовои
жизни
tooelu.ee/ru

Tervise Arengu
Instituut
tai.ee

MTÜ Eesti
Personalijuhtimise
Ühing PARE
pare.ee

Эстонская палата
людей с ограниченными
возможностями
epikoda.ee/ru

MTÜ Peaasjad
peaasi.ee/ru

Центральный союз
работодателей
Эстонии
employers.ee/ru

TÖÖANDJAD

SOTSIAALMINISTEERIUM

TÖÖINSPEKTSIOON

Eesti Töötukassa

TÖÖELU

peaasi.ee

Eesti tuleviku heaks

Tervise Arengu Instituut

30 SAMMU PAREMA TULEVIKU POOLE 30 pare

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Информационную деятельность Центральный союз работодателей Эстонии проводит в рамках проекта «Организация сетевого взаимодействия работодателей по найму людей с пониженной трудоспособностью в 2017–2021 годах».