



MENTĀLĀ VESELĪBA DARBĀ

DISKUSIJAS DOKUMENTS PAR POLITIKAS IESPĒJĀM LATVIJĀ



Saturs

<i>Galvenās atziņas.....</i>	<i>3</i>
<i>Ievads.....</i>	<i>3</i>
<i>Ierosinātās darbības.....</i>	<i>5</i>
<i>Rīcībpolitiku un noteikumu uzlabošana psihosociālo risku risināšanai.....</i>	<i>5</i>
<i>Darba aizsardzības speciālistu apmācību un kvalifikācijas celšanas programmu uzlabošana.....</i>	<i>6</i>
<i>Diagnosticas uzlabošana psihosociālo darba vides riska faktoru veselības traucējumu diagnosticēšanai.....</i>	<i>8</i>
<i>Raugoties nākotnē.....</i>	<i>9</i>

Projektu “*MentalHealthMatters*” līdzfinansē Eiropas Savienība, un tas saņem finansiālu atbalstu no “Interreg” Baltijas jūras reģiona programmas 2021.–2027. gadam. “*MentalHealthMatters: Making Enterprises in the BSR more Resilient by Tackling Psychosocial Risks in the Workplace* (proj. nr. #S020)”

Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. 2025.

Galvenās atziņas

Darbiniekiem ir tiesības uz drošu darba vidi, kas aptver gan fiziskos, gan psihosociālos darba aspektus, kuri ietekmē veselību un labbūtību. Darba devēji un valsts iestādes ir līdzatbildīgas par to, lai mentālās veselības jautājumiem darbā tiktu pievērsta tāda pati uzmanība kā citiem darbavietas faktoriem.

Psihosociālajiem riskiem darbavietā ir jāpievērš uzmanība, lai nodrošinātu darbinieku labbūtību, uzlabotu produktivitāti un veicinātu veselīgāku darba vidi. Īstenojot mērķtiecīgus pasākumus, Latvija var panākt, ka valstī ir noturīgāks darbaspēks un radīt precedentu proaktīvai psihosociālo risku pārvaldībai.

Ieteikumi:

- Stiprināt politiku un tiesisko regulējumu, iekļaujot psihosociālos riskus darba aizsardzības noteikumos un riska novērtēšanas prasībās.
- Pilnveidot darba aizsardzības speciālistu apmācību programmas, lai uzlabotu psihosociālo risku identificēšanu, novērtēšanu un novēršanu.
- Uzlabot arodslimību diagnostiku, kuras izraisījuši psihosociālie riski darbā, izstrādāt strukturētu rīcības plānu un veicināt medicīnas darbinieku apmācību.
- Paplašināt dažādu ieinteresēto pušu informēšanas un izglītošanas iniciatīvas, lai veicinātu preventīvu darbavietu kultūru, kuras prioritāte ir mentālā labbūtība.
- Veicināt datu vākšanu un pētījumus par psihosociālajiem riskiem, lai palīdzētu pieņemt uz pierādījumiem balstītus politikas lēmumus un īstenot mērķtiecīgus atbalsta pasākumus.
- Veicināt sadarbību starp ieinteresētajām pusēm, tostarp valsts iestādēm, darba devējiem, arodbiedrībām un profesionālajām asociācijām, lai nodrošinātu ierosināto pasākumu efektīvu īstenošanu.

Ievads

Latvijā darba aizsardzības jomā tradicionāli galvenā uzmanība tiek pievērsta nelaimes gadījumu novēršanai darbā un fizisko risku mazināšanai, tostarp ergonomiskiem apsvērumiem. Lai gan šie faktori joprojām ir būtiski, arvien aktuālāk kļūst visaptveroši pievērsties arī psihosociālajiem riskiem darbavietā. Stress, pārmērīga darba slodze, darba un privātās dzīves līdzsvara trūkums un nedrošība par darbu ir būtiskas problēmas, kas negatīvi ietekmē darbinieku labbūtību, produktivitāti un veselību. Šo jautājumu risināšana jāizvirza par valsts mēroga prioritāti, jo arī Latvija cenšas padarīt darba vidi labvēlīgāku un noturīgāku.

Informēšana un proaktīvu pasākumu īstenošana ar mērķi mazināt psihosociālos riskus ir būtiski soļi ceļā uz ilgtspējīgu un produktīvu darbaspēku. Šo risku ignorēšana var radīt nopietnas sociālas un ekonomiskas sekas. Lai saglabātu konkurētspēju un aizsargātu darbaspēka labbūtību un mentālo veselību, Latvijai ir visaptveroši jāintegrē psihosociālo risku pārvaldība darbavietu rīcībpolitikās un praksē.

Lai efektīvi strādātu ar psihosociālajiem riskiem, būtiska ir sadarbībā balstīta pieeja. Latvijā šo nepieciešamību ir atzinušas galvenās ieinteresētās puses, ir izveidota Nacionālo ekspertu kopienu darba aizsardzībā un veselībā. Šī kopiena ir aizsākusi sadarbībā balstītu, iekļaujošu procesu, lai izstrādātu priekšlikumus mērķtiecīgai intervencei projekta “MentalHealthMatters” ietvaros.

Šie intervences priekšlikumi tika formulēti pēc apspriešanās ar ekspertu kopienā iesaistītajām galvenajām ieinteresētajām pusēm, tostarp darba devējiem, darbiniekiem un valsts institūciju pārstāvjiem, kā arī valsts pārvaldes iestāžu, arodbiedrību, izglītības un zinātnes iestāžu pārstāvjiem, piemēram, Valsts darba inspekcijas, Veselības ministrijas, Labklājības ministrijas, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, un arodmedicīnas un arodveselības jomu ekspertiem. Ir uzklausi ne tikai galveno ieinteresēto pušu, bet arī tirgus izpētes ekspertu, darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēju, arodslimību ārstu un citu tematisko ekspertu viedokļi, veidojot vispusīgu izpratni par problēmām, kas saistītas ar psihosociālajiem riskiem darba vidē, un iespējām tās risināt. Šis sadarbības process ir veicinājis izpratni par psihosociālajiem riskiem, nodrošinājis vienprātību par to, cik svarīgi ir tos risināt, un stiprinājis apņemšanos veikt politikas izmaiņas.

Tāpēc Latvijas ekspertu kopiena uzskata, ka ir jāīsteno vairākas galvenās stratēģijas, lai mazinātu vai novērstu psihosociālos riskus darbavietā:

1. **Stingras rīcībpolitikas un noteikumi.** Skaidrs tiesiskais regulējums un īstenošanas mehānismi nodrošina, ka darba devēji nosaka prioritātes un proaktīvi pārvalda šos riskus savās organizācijās.
2. **Uzlabotas zināšanas un sistemātiska datu vākšana.** Šīs lietas ir būtiskas, lai izprastu psihosociālo risku izplatību un ietekmi dažādās nozarēs. Uz datiem balstīta pieeja ļauj izstrādāt mērķtiecīgus un efektīvus pasākumus.
3. **Mērķtiecīgas izglītības un apmācības iniciatīvas.** Tās var nodrošināt darba devējiem, vadītājiem un darba aizsardzības speciālistiem prasmes identificēt, novērtēt un mazināt psihosociālos riskus. Visaptverošām apmācību programmām vajadzētu veicināt atklātas saziņas un savstarpēja atbalsta kultūru darbavietā, veicinot veselīgāku un noturīgāku darba vidi.
4. **Uzlabota diagnostika darba vides izraisīto psihisko traucējumu diagnosticēšanai, ko izraisījuši psihosociālie riski darbavietā, un paplašināta medicīnas darbinieku apmācība.** Tas ir svarīgi, lai veiksmīgāk atpazītu, diagnosticētu un ārstētu minētos veselības traucējumus.

Izvirzot psihosociālos riskus un to pārvaldību par prioritāti, Latvija var radīt darbavietas, kas ne tikai pasargā darbiniekus no kaitējuma, bet arī veicina viņu vispārējo labbūtību. Šī apņemšanās norāda uz pieaugošu izpratni par to, ka darbaspēka produktivitātes un iesaistes veicināšanā mentālā veselība ir tikpat svarīga kā fiziskā.

Ierosinātās darbības

Rīcībpolitiku un noteikumu uzlabošana psihosociālo risku risināšanai

Lai risinātu problēmas, kas saistītas ar psihosociālajiem riskiem darbavietā, ir būtiski izstrādāt stingru politiku un tiesisko regulējumu, kurā par prioritāti izvirzīta mentālā veselība līdzās fiziskajai. Pašlaik šie riski nav pietiekami uzsvērti valsts tiesību aktos, tādējādi ierobežojot galveno ieinteresēto pušu, piemēram, darba devēju un darba aizsardzības speciālistu, iespējas piešķirt resursus un īstenot nozīmīgus uzlabojumus darbavietās. Tas kavē progresu darbinieku labbūtības, produktivitātes un veselīgas darba vides nodrošināšanā.

Esošajās rīcībpolitikās, piemēram, Sabiedrības veselības pamatnostādnēs 2021.–2027. gadam un Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnēs 2021.–2027. gadam, nav pievērsta pienācīga uzmanība psihosociālajiem riskiem darbavietās. Tas norāda uz plašāku problēmu – nav oficiāla politikas ietvara, stratēģijas vai mērķtiecīgu noteikumu psihosociālo risku pārvaldībai, kas ir būtisks trūkums valsts pieejā darba aizsardzībai un mentālajai veselībai darbā. Ja nav skaidru vadlīniju, politikas veidotājiem, darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem ir grūti izvirzīt mentālās veselības iniciatīvas par prioritāti un efektīvi koordinēt resursus.

Turklāt abos svarīgākajos Ministru kabineta noteikumos – Nr. 660 par darba vides iekšējo uzraudzību un Nr. 219 par obligātajām veselības pārbaudēm – trūkst skaidru norāžu par šo risku novērtēšanu un pārvaldību. Ja netiks veikti būtiski uzlabojumi normatīvos, lai novērstu šos trūkumus, progress psihosociālo risku novēršanā būs ierobežots, jo īpaši attiecībā uz darba devējiem, kas nerīkojas proaktīvi. Tāpēc ir svarīgi stiprināt un pilnveidot esošo tiesisko regulējumu, lai izveidotu visaptverošu un saskaņotu pieeju risku novēršanai un pārvaldībai.

Tomēr normatīvo dokumentu grozīšana var radīt arī vairākas problēmas. Izmaiņas notiek reti, tās var tikt uztvertas kā riskantas vai pretrunīgas. Šajā ziņā ir svarīgi izstrādāt un saskaņot ierosinātos grozījumus ar galvenajām valsts iestādēm, jo īpaši Labklājības ministriju un Veselības ministriju, kurām ir lēmumu pieņemšanas pilnvaras. Šo institūciju tieša iesaiste ir ļoti svarīga, lai nodrošinātu nepieciešamo normatīvo izmaiņu efektīvu īstenošanu. Turklāt, lai pārraudzītu izmaiņu ietekmi, iespējamos šķēršļus un ņemtu vērā visu iesaistīto pušu argumentus, ir svarīgi grozījumu izstrādes procesā iesaistīt darba aizsardzības jomas ekspertus un darba devēju konfederāciju.

Darba devējiem var būt sarežģīti ieviest jaunas darba aizsardzības prasības attiecībā uz psihosociālā riska faktoriem un mentālo labbūtību darbā. Galvenais šķērslis ir izpratnes un informētības trūkums, jo daudzi darba devēji neatzīst psihosociālos riskus kā darba vides riskus. Vēl viens būtisks šķērslis ir finansiālie ierobežojumi un darbinieku trūkums, jo jaunu darba aizsardzības prasību ieviešana bieži vien prasa ieguldījumus apmācībā, resursos, organizatoriskos uzlabojumos vai jaunu darbinieku pieņemšanā.

Papildus tam psihosociālo risku objektīvas novērtēšanas problēmu, ko bieži apgrūtina standartizētu novērtēšanas rīku trūkums, papildina arī tāda pamatproblēma kā stigma. Stigma, kas saistīta ar mentālo veselību darbavietā, var atturēt darbiniekus no bažu paušanas un trauksmes celšanas, tāpēc darba devējiem ir grūti efektīvi īstenot noteikumus. Dažas ieinteresētās puses, piemēram, arodbiedrības, darba devēju organizācijas, profesionālās asociācijas un NVO, tostarp personāla vadības asociācijas un ekspertu grupas, piemēram, organizāciju psihologi, var efektīvāk vairost izpratni un mazināt stigmatas saistībā ar mentālo veselību darbā, un to ieguldījums ir vērtīgs.

Attiecīga Eiropas Savienības rīcībpolitika un/vai direktīva par psihosociālajiem riskiem un mentālo veselību darbā varētu atvieglot jaunu prasību ieviešanu valstu tiesiskajā regulējumā. Informētību un izpratni par psihosociālajiem riskiem un mentālās veselības apdraudējumiem var veicināt, izmantojot dažādus līdzekļus – ne tikai tiesību aktus vai valsts stratēģiju, bet arī nosakot valsts standartus, veicinot darba koplīgumus, sekmējot sociālā dialoga iniciatīvas, izstrādājot vadlīnijas un veidojot partnerības.

Ieteikumi:

- Ministru kabineta noteikumos precīzi definēt galvenos terminus un prasības attiecībā uz psihosociālajiem riskiem un to novērtēšanu.
- Izveidot trīspusēju komiteju, kurā iesaistītas arodbiedrības un darba devēju organizācijas, lai sagatavotu grozījumus valsts stratēģijās un Ministru kabineta noteikumos par psihosociālajiem riskiem un mentālo veselību darbā.
- Pēc tiesību aktu izmaiņu pieņemšanas sniegt skaidrojošu atbalstu un izstrādāt vadlīnijas darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem, lai veicinātu izpratni par grozījumiem un palīdzētu tos efektīvi ieviest praksē.

Darba aizsardzības speciālistu apmācību un kvalifikācijas celšanas programmu uzlabošana

Lai nodrošinātu psihosociālo risku efektīvu atpazīšanu un pārvaldību darbavietās, ir jānostiprina darba aizsardzības speciālistu apmācību programmas gan izglītības augstākajā, gan pamata līmenī¹. Pašlaik šiem riskiem augstskolu programmās un apmācības moduļos netiek pievērsta pietiekama uzmanība, kas traucē darba aizsardzības speciālistiem pilnvērtīgi novērtēt šos darba vides riska faktorus. Turklāt arī vispārējie veselības aspekti netiek pienācīgi apskatīti darba aizsardzības izglītībā un apmācībā.

¹ Augstākā līmeņa izglītība pašlaik ir obligāta tiem darba aizsardzības speciālistiem, kas strādā bīstamās nozarēs ar vairāk nekā 10 darbiniekiem, un tiem, kurus nodarbina ārējie darba aizsardzības pakalpojumu sniedzēji. Savukārt ar pamata izglītību (60h pamatlīmeņa kursi) pietiek darba aizsardzības speciālistiem nozarēs, kuras neklasificē kā bīstamās, kā arī bīstamās nozarēs ar 10 vai mazāk darbiniekiem.

Lai novērstu šos trūkumus, darba aizsardzības un arodveselības apmācības programmās ir jāvelta vairāk laika psihosociālo risku pārvaldībai un jānodrošina rakstīt bakalaura un maģistra darbus par šo tēmu. Turklāt darba aizsardzības speciālistu, personāla vadības speciālistu, darba devēju un arodslimību ārstu ikgadējās apmācībās būtu jāiekļauj vairāk pasākumu, kas vērsti uz psihosociālajiem riskiem darbavietā un mentālo veselību darbā, lai uzlabotu izpratni un praktiskās zināšanas, kas balstītas uz jaunākajiem zinātniskajiem atklājumiem un ir pielāgojamas straujām pārmaiņām.

Darba aizsardzības un arodveselības apmācības programmu stiprināšana dotu gan vidēja termiņa, gan ilgtermiņa ieguvumus, tostarp kvalitatīvākus riska novērtējumus, labākas identificēšanas un novēršanas stratēģijas un lielāku izpratni starp darba aizsardzības un arodveselības speciālistiem, darba devējiem un darbiniekiem. Lielāks uzsvars uz psihosociālajiem riskiem veicinātu spēcīgāku preventīvo kultūru, kas aptver ne tikai fizisko drošību, bet arī mentālo labbūtību. Tomēr minēto uzlabojumu īstenošanai ir nepieciešamas gan lejupeņās regulatīvās izmaiņas, gan arī augšupējs institucionālais atbalsts. Izglītības programmas reglamentē Izglītības ministrija, kas ievēro strukturētu sistēmu – var būt nepieciešams zināms laiks, lai ieviestu tajā izmaiņas. Lai gan augstskolas saglabā zināmu elastīgumu, nozīmīgu reformu īstenošanai ir svarīgi nodrošināt ministrijas institucionālo atbalstu, piemēram, samazināt birokrātisko sarežģītību un uzlabot procedūru elastīgumu.

Šo pārmaiņu īstenošanai ir ļoti nepieciešams politisks dialogs starp Labklājības ministriju, Veselības ministriju, augstskolām, kas pašlaik nodrošina apmācību darba aizsardzības jomā, un attiecīgajiem sociālajiem partneriem. Kopīgi jāizstrādā un jāiesniedz Izglītības ministrijai koncepcija par apmācības programmu grozījumiem ar lielu Labklājības ministrijas un Veselības ministrijas atbalstu. Tajā pašā laikā būtu pastāvīgi jācenšas integrēt mentālās labbūtības apsvērumus un aktualitātes darba aizsardzības speciālistu apmācības un atkārtotas resertifikācijas sistēmā. Šajā procesā iesaistītās galvenās ieinteresētās puses ir augstskolas, kas piedāvā apmācības darba aizsardzības jomā, privātie mācību centri un profesionālās apvienības, kam ir izšķiroša nozīme darba aizsardzības izglītības nākotnes veidošanā un psihosociālo risku efektīvā risināšanā.

Ieteikumi:

- Stiprināt darba aizsardzības speciālistu apmācības programmas, veltot vairāk laika psihosociālo risku pārvaldībai, tostarp psihosociālo risku novērtēšanas, pārvaldības un novēršanas aktualitātēm.
- Darba aizsardzības speciālistu atkārtotas resertifikācijas programmās un ikgadējos kvalifikācijas celšanas pasākumos **iekļaut** aktivitātes, kas vērstas uz psihosociālajiem riskiem darbavietās un mentālo veselību darbā.
- Stiprināt dialogu starp Labklājības ministriju, Veselības ministriju, augstskolām, kas nodrošina apmācību darba aizsardzības jomā, un attiecīgajiem sociālajiem partneriem, lai veicinātu gan lejupeņās regulatīvās izmaiņas, gan augšupēju institucionālo atbalstu.

Diagnosticas uzlabošana psihosociālo darba vides riska faktoru veselības traucējumu diagnosticēšanai

Lai nodrošinātu labāku mentālās veselības atbalstu darbiniekiem, ir nepieciešama psihosociālo arodtraucējumu efektīva diagnostika. Tādēļ vajag strukturētu pieeju, kas atvieglo ar darbu saistītu mentālās veselības traucējumu precīzu un savlaicīgu identificēšanu un pārvaldību, tādējādi gādājot par darbaspēka veselību un noturību.

Psihosociālo arodtraucējumu diagnostikas uzlabošanai jāsākas ar visaptveroša rīcības plāna izstrādi ar darbu saistītu mentālās veselības traucējumu diagnosticēšanai un pārvaldībai. Līdzīga pieeja ir veiksmīgi īstenota muskuļu un skeleta sistēmas traucējumu gadījumā, un tā varētu kalpot kā vērtīgs piemērs. Rīcības plānam būtu nepieciešams Nacionālā preventīvo pasākumu plāna atbalsts, kas nodrošinātu stratēģisku un finansiālu pamatu šiem uzlabojumiem.

Šīs iniciatīvas galvenais aspekts ir arodmedicīnas ārstu, organizāciju psihologu, psihoterapeitu un psihiatru apmācība ar darbu saistītu mentālās veselības problēmu identificēšanā un pārvaldībā. Medicīnas darbinieku izpratnes un zināšanu uzlabošana nodrošinātu precīzākas diagnozes un efektīvākas intervences. Turklāt, tā kā liela daļa darbinieku ir iesaistīti obligātās veselības pārbaudes programmās, pilnveidota diagnostikas prakse uzlabotu arī vispārējo izpratni par darbaspēka psihosociālajiem riskiem. Lai šī iniciatīva būtu veiksmīga, ir svarīgi iesaistīt un atbalstīt medicīnas darbiniekus, jo īpaši psihoterapeitus un psihiatrus.

Lai uzlabotu psihosociālo darba vides faktoru izraisīto veselības traucējumu, piemēram, izdegšanas diagnostiku, ir nepieciešama sadarbība ar darba aizsardzības speciālistu asociācijām, kuras ietvaros tiktu izstrādātas skaidras vadlīnijas un strukturēts rīcības plāns. Paralēli būtu jācenšas integrēt šīs tēmas esošajās apmācības programmās un turpināt organizēt ikgadējas konferences arodslimību ārstiem. Citu attiecīgo profesionālo asociāciju iesaistīšana vēl vairāk stiprinās šo iniciatīvu un nodrošinās starpdisciplināru pieeju.

Lai veicinātu minētās pārmaiņas, ir nepieciešama galveno ieinteresēto pušu, tostarp profesionālo asociāciju, Latvijas Ārstu biedrības, Latvijas Arodslimību ārstu biedrības, Labklājības ministrijas, Veselības ministrijas un Izglītības ministrijas, aktīva līdzdalība. To kopīgais atbalsts būs ļoti svarīgs, lai radītu efektīvāku sistēmu psihosociālo darba vides faktoru izraisīto veselības traucējumu diagnosticēšanai un risināšanai, kas padarīs darbaspēku veselīgāku un noturīgāku.

Ieteikumi:

- Izstrādāt strukturētu pieeju, lai veicinātu ar darbu saistītu mentālās veselības traucējumu precīzu un savlaicīgu identificēšanu un pārvaldību, apmācot arodslimību ārstus, organizāciju psihologus, psihoterapeitus un psihiatrus.
- Sadarbībā ar profesionālajām asociācijām izstrādāt skaidras vadlīnijas un visaptverošu rīcības plānu psihosociālo darba vides faktoru izraisīto veselības traucējumu diagnosticēšanai.
- Nodrošināt finansiālu atbalstu ar Nacionālo preventīvo pasākumu plānu, kas veidotu uzlabojumu stratēģisko pamatu.

Raugoties nākotnē

Lai padarītu darbaspēku veselīgāku, produktīvāku un noturīgāku, ir būtiski pievērsties psihosociālajiem riskiem darbavietās. Šajā dokumentā ierosinātās darbības izceļ kritiskās jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi:

- politikas un tiesiskā regulējuma stiprināšana,
- darba aizsardzības speciālistu apmācības pilnveidošana,
- psihosociālo darba vides faktoru izraisīto veselības traucējumu diagnostikas uzlabošana.

Īstenojot šos pasākumus, Latvija var spert nozīmīgus soļus ceļā uz mentālās labbūtības integrēšanu darba aizsardzībā, nodrošinot, ka darbinieki saņem nepieciešamo atbalstu.

Visaptverošs tiesiskais regulējums sniegtu skaidras definīcijas un riska novērtēšanas prasības, kas ļautu organizācijām noteikt psihosociālos riskus par prioritāti līdztekus fiziskiem apdraudējumiem. Uzlabojot darba aizsardzības apmācības programmas, speciālistiem tiktu nodrošinātas nepieciešamās prasmes, lai efektīvi identificētu, novērtētu un mazinātu šos riskus. Visbeidzot, psihosociālo darba vides faktoru izraisīto veselības traucējumu diagnostikas uzlabošana veicinātu labāku izpratni un agrīnu intervenci, kas būtu noderīgi gan darbiniekiem, gan arodmedicīnas speciālistiem.

Šīm iniciatīvām nepieciešama galveno ieinteresēto pušu, tostarp valsts iestāžu, profesionālo asociāciju, darba devēju un arodbiedrību, sadarbība. To kopīgajam atbalstam ir izšķiroša nozīme, lai panāktu nozīmīgas pārmaiņas. Lai gan pastāv tādas problēmas kā normatīvo regulējumu neelasticitāte un konkurējošas prioritātes, ilgtermiņa ieguvumi – no uzlabotas darbinieku labklājības līdz lielākai produktivitātei darbavietā – ir daudz svarīgāki par šķēršļiem.

Tagad ir īstais laiks rīkoties. Atzīstot psihosociālo risku nozīmi un īstenojot stratēģiskos uzlabojumus, Latvija var radīt spēcīgu precedentu mentālās veselības uzlabošanai darbavietās. Šajā dokumentā

izklāstītie soļi nodrošina skaidru virzību uz priekšu, un ar pienācīgu apņemību šie risinājumi var novest pie ilgstošām, pozitīvām pārmaiņām.