

A foglalkozás-egészségügyi szakápolók szerepe a munkavállalók lelki egészségének megőrzésében

Farkas Ildikó, Tauszik Katalin

Nemzeti Népegészségügyi és Gyógyszerészeti Központ

Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztály

Egészség

A WHO Ottawai Nyilatkozatának egészségdefiníciója szerint:

- ▶ „Az egészség olyan állapot, amelyet az anatómiai integritás, a teljesítményre való képesség, a személyes értékek, a családi-, munka- és közösségi szerep, a fizikai, biológiai és társadalmi stressz-szel való megküzdés képessége, a jóllét érzése, a betegség és korai halál rizikóitól való mentesség jellemez.”
- ▶ **Lelki egészség:** a tudat nyugalma és önmagunk békéje.
- ▶ **Mentális egészség:** a tiszta és következetes gondolkodásra való képesség.
- ▶ **Emocionális egészség:** az érzések felismerésének és azok megfelelő kifejezésének a képessége.



WHO

Egészségmegőrzés

A WHO Ottawai Nyilatkozatának megfogalmazása szerint:

- ▶ „Az egészségmegőrzés az a folyamat, amely módot ad az embereknek egészségük fokozott kézben tartására és tökéletesítésére.”
- ▶ Az egyénnek képesnek kell lennie arra, hogy megfogalmazza és megvalósítsa vágyait, kielégítse szükségleteit és környezetével változzék vagy alkalmazkodjon ahhoz.



Munkahelyi egészségmegőrzés

- ▶ A munkahelyi egészségmegőrzésben, egészségfejlesztésben meghatározó szerepe van a **foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak**. Elsődlegesen megelőző, egészségmegőrző feladatokat látnak el, aktívan bekapcsolódnak, szervezik, irányítják a munkahelyi programokat.
- ▶ Az egészségmegőrző, egészségfejlesztő feladatok a munkakörnyezetre, a munkavállalóra egyaránt kiterjednek.
- ▶ A **foglalkozás-egészségügyi szakápolók az ápolói képzettségük révén ismerik és alkalmazzák az egészségnevelésre, egészségmegőrzésre vonatkozó ismereteket.**

Egészségfejlesztés



Az egészségfejlesztés magatartás-formáló funkciója olyan folyamat, amely az embereket képessé teszi arra, hogy megértsék az egészségüket befolyásoló tényezőket és azok alapján képesek legyenek a saját egészségüket befolyásolni, döntéseket hozni annak megőrzése érdekében.

Pszichoszociális kockázatok, kóroki tényezők

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről (Mvt.) 87.§ 1/H.

Pszichoszociális kockázat: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.

33/1998. (VI.24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről 1.§. h)

Pszichoszociális kóroki tényezők: Olyan tartós szociális rizikó-szituációk (pl. szociális izoláció, konfliktus munkatárssal vagy vezetővel), illetve kényszerű életmódváltozási esemény és élmény (migráció, kényszerű tárgyvesztés stb.), amelyek úgynevezett rizikódiszpozíció (pl. A-típusú magatartásminta) fennállása esetén pszichés vagy pszichoszomatikus megbetegedéshez, balesethez, társadalmi beilleszkedési zavarhoz vezethetnek.

33/1998. (VI.24.) NM rendelet 6. számú melléklet

Pszichoszociális kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók

1. A gazdálkodó szervezet hierarchizáltságából, belső kapcsolatrendszeréből adódó konfliktusszituációk érintettjei.

Pszichoszociális kóroki tényezők egy lehetséges csoportosítása

Munka tartalma:

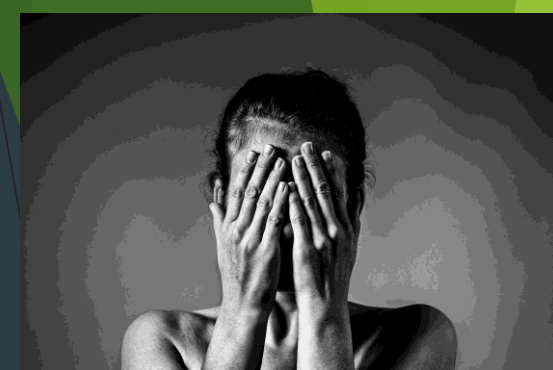
- ▶ **Munka jellege** (nagy precizitás, figyelem, koncentráció, felelősség vagy unalmas, egyhangú, stb.)
- ▶ **Munkamennyiség, tempó** (túl sok vagy túl kevés munka, határidők, gépesítés, stb.)
- ▶ **Beosztás** (több műszakos munkarend, túlmunka, éjszakai munka, stb.)
- ▶ **Munkakörnyezet** (rossz megvilágítás, zaj, hiányzó munkaeszközök, stb.)

Munka körülményei:

- ▶ **Kontroll** (munka feletti kontroll hiánya, nincs beleszólása az őt érhető döntésekbe, stb.)
- ▶ **Szervezeti kultúra** (elégtelen kommunikáció, bizonytalanság, stb.)
- ▶ **Társas kapcsolatok** (elismerés hiánya, konfliktus, zaklatás, erőszak, bántalmazás, stb.)
- ▶ **Szervezetben belüli szerep**
- ▶ **Karrier** (előrelépés lehetőség hiánya, korai előléptetés, alacsony megbecsülés, stb.)
- ▶ **Munka és magánélet egyensúlya** (feladatok ütközése, alacsony otthoni támogatás, stb.)

Munkahelyi megfélemlítés

- ▶ **Európa szerte komoly probléma** a munkahelyi megfélemlítés, amikor egy munkavállaló, vagy munkavállalók egy csoportja iránt tanúsított **olyan ismételt ésszerűtlen magatartás, amely egészségi és biztonsági kockázatot jelent.**
- ▶ A megfélemlítés gyakran a **hatalommal való visszaélést, a kontroll gyakorlását, a dominanciát** jelenti, ahol a célba vett személynek nehézséget okozhat magát megvédeni.
- ▶ A munkahelyen találkozhatunk **különleges személyiséggel rendelkező** emberekkel (személyiség, személyiségzavar, mentális beteg), akik ezt a fajta viselkedést mutathatják.
- ▶ A dolgozónak lehetnek olyan **személyiségvonásai**, amely nagyobb kockázat arra vonatkozóan, hogy **áldozattá** válják.



Ésszerűtlen magatartás, az egészségi és biztonsági kockázat

- ▶ Az ésszerűtlen magatartás olyan magatartás, amelyet egy kiegyensúlyozott, segítőkész, érzelmeket érző személy minden körülményt figyelembe véve gyötrésnek, megalázásnak, megszégyenítésnek, vagy fenyegetőnek tekinthet, érez.
- ▶ A magatartás magába foglalja az egyén, vagy csoport tetteit. Ebbe a csoportba sorolható a szóbeli, érzelmi bántalmazás is.
- ▶ Az egészségi és biztonsági kockázat magába foglalja a munkavállaló szellemi vagy fizikai egészségét fenyegető kockázatot. Felléphetnek pszichoszomatikus egészségi problémák, stressz, depresszió, csökkent önbecsülés, önhibáztatás, bűntudat, szégyen, fóbiák, alvási zavarok, emésztési és mozgásszervi tünetek.



Stressz, stresszor, stresszválasz

- ▶ **Stressz:** olyan események, amelyek megítélésünk szerint veszélyeztetik a testi vagy lelki jóllétünket.
- ▶ **Stresszor:** maga az esemény.
- ▶ **Stresszválasz:** az eseményre adott reakció. A stresszválasz a szervezet nem specifikus válasza bármilyen igénybevételre, bármilyen alkalmazkodást igénylő helyzetre (Selye János).



Stresszválasz és szakaszai

Fiziológiai stresszválaszok

- ▶ Szervezetünk a stresszorokra bonyolult válaszsorozatokkal reagál. Amennyiben a fenyegető helyzet gyorsan megoldódik, a reakciók is hamar lecsengenek. Amennyiben huzamosabb ideig fennáll, akkor az eredeti válaszokat másféle válaszok váltják fel.
- ▶ Akármilyen stresszorral találkozunk, testünk minden esetben ugyanúgy reagál, automatikusan felkészül a vészhelyzetre. Ez az „üss vagy fuss” válasz, aminek során a szervezetünk felkészít bennünket a fenyegető helyzetből való elmenekülésre vagy a helyzet leküzdésére, pl.: szívverésünk és légzésünk szaporább lesz, vérnyomásunk emelkedik, izmaink megfeszülnek, fokozódik a szervezet adrenalin, noradrenalin és kortizol termelése.

Szakaszai:

- ▶ Riasztási szakasz (a stresszorral való találkozás jellegzetes tünetei jelennek meg)
- ▶ Ellenállási szakasz (alkalmazkodás, kifejlődhet a megfelelő ellenállás)
- ▶ Kimerülési szakasz (alkalmazkodási energia kimerül, ha a szervezetet hosszú ideig ugyan az a stresszor hatása éri)



Egyéni stresszlekezdési stratégiák

A stresszel való szembezállás folyamata a megküzdés.

Az egyén személyiségvonalásaitól függ, hogy melyiket alkalmazza, amely általában tudattalanul történik.

Problémaközpontú megküzdés: magára a problémára összpontosítunk és megpróbáljuk megváltoztatni vagy a jövőben elkerülni.

(A környezet megváltoztatására irányul, de befelé is irányulhatnak, ha magunkban igyekszünk megváltoztatni valamit (pl.: új célok, más stratégia).



Érzelemközpontú megküzdés: a stresszhelyzetet nem bolygatva, az ahhoz kapcsolódó érzelmi reakciók csökkentésére törekszünk.

(Meg akarjuk akadályozni, hogy a negatív érzelmek elhatalmasodjanak rajtunk és akadályozzanak a probléma megoldásában, vagy ha a helyzet megváltoztathatatlan, befolyásolhatatlan. Ebben megkülönböztethetünk viselkedéses és kognitív stratégiákat. Pl.: testmozgás, alkoholfogyasztás, düh levezetése, érzelmi támasz keresése, a probléma időleges félretétele (figyelemelterelés), a helyzet súlyosságának csökkentése nézőpontváltással.

Személyre szabott segítségnyújtás

- ▶ Ha a dolgozó megnyílt, hagyjuk, ő döntse el, hogy hogyan szeretné a **problémát megoldani segítséggel** (vagy teljes kiemelés, kapcsolatmegszakítás, vagy részleges kiemelés és minimális kapcsolat fenntartás) és **részben önállóan**.
- ▶ **Segítő személynek** empátikusnak, támogatónak, jó hallgatóságnak kell lennie, aki tud bátorítást nyújtani és esetleg tanácsot is adni. Ne vonja kétségbe az elhangzottakat.
- ▶ A munkavállaló részéről fontos a **tanulás**. Ezen belül az **önismeret**, valamint meg kell tanulnia **a különböző személyiségek viselkedésének mintázatait**, mert csak úgy tud a későbbiek folyamán megfelelően reagálni és hatékonyan megvédeni önmagát.
- ▶ Ha indokolt, szakember igénybe vétele szükséges.



Munkáltató általi lehetséges intézkedések

A munkáltató felajánlhat a munkavállalónak olyan lehetőségeket, amelyeket biztosítani tud számára a helyzet megoldása érdekében.

- ▶ **A dolgozó kiemelése a munkakörnyezetéből**, másik munkakörnyezetbe történő áthelyezés, távolságtartás biztosítása.
- ▶ A dolgozó lelki megpróbáltatásainak **meghallgatása, empátikus odafigyelés** biztosítása.
- ▶ **Szükség esetén szakember bevonása**, esetleg terápiára történő elmenetel biztosítása.
- ▶ (A munkavállalónak a **saját kezébe kell vennie az élete irányítását a stresszt okozó probléma elhárításában**, akkor tudja hatékonyan kivédeni a külső környezetből érkező támadásokat.)



Lelki egészség megőrzése

- ▶ **Függ** az intelligenciától, a temperamentumtól, a gyermekkorban kialakult egyéniségtől és gondolkodási mintázattól, valamint az arra ráépült viselkedési szokásoktól.
- ▶ **Szervezet ellenálló képességének növelése** (fizikai, szellemi erőnlét, kiegyensúlyozottság megteremtése). Mindenkinek más és más az energia szükséglete. Fontos tudnunk, miért kevés az energiánk (pl. haláleset).
 - ▶ **A következő szempontokat kell megvizsgálni:** táplálkozás, testmozgás, alvás, rossz szokások (kávé, alkohol, cukor, gyógyszer fogyasztás, dohányzás), érzelmi nyomás (emberi kapcsolatok), negatív gondolkodás, önismeret.

SMART (U.S.A) program alapján a stresszt jól viselő emberek jellemzői:

- ▶ a probléma pozitív megközelítése, jól meghatározott személyes célok, életmód (nem kimerítő rendszeres testmozgás és lazítás), folyamatos tanulás, társasági élet.

Következtetések

- ▶ Az olyan munkavállaló, aki munkahelyén lelki megpróbáltatásokon megy keresztül, stresszes, szorong, csökken a teljesítménye, tartósan távol lesz munkahelyétől, valamint ha hosszú ideig lelki megpróbáltatások érik, később különböző betegségekre utaló tünetei is jelentkezhetnek. Van olyan munkavállaló, aki ilyen esetben munkahelyet vált.
- ▶ Nagyon fontos, hogy a munkavállaló merje elmondani bárki segítő személynek (eü. dolgozó, ismerős, családtag, barát) az őt ért sérelmeket, bántásokat, atrocitásokat és az ezekkel kapcsolatos érzéseit.
- ▶ A foglalkozás-egészségügyi szakápoló lehet a segítő személy, aki meghallgatja, empátikus magatartást tanúsít. Elfogadja az elmondottakat. Kompetenciájának megfelelően meghatározott keretek közötti segítségéről biztosítja a munkavállalót. A szervezet ellenálló képességének növelésében tanácsadás.



Megállapítások

- ▶ A tudat nyugalma és önmagunk békéje teszi lehetővé a tiszta és következetes gondolkodásra való képességet, valamint az érzések felismerését és azok megfelelő kifejezését és kontrollját.
- ▶ **A lelki egészség a teljes egészség részeként képessé teszi az embert arra, hogy sikeresen irányítsa az életét.**
- ▶ A lelkileg egészséges munkavállaló jó munkaerő, motiválható és hasznos tagja a társadalomnak.
- ▶ **A testi és a lelki egészség együtt a mindennapi élet erőforrása.**



**Köszönöm
szíves
figyelmüket!**

