

Sálfélagsleg vinnuvernd og kulnun í starfi

Kristinn Tómasson, dr.med
Yfirlæknir Vinnueftirlitsins



Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (nr 46/1980)

- Heilsuvernd starfsmanna

- » *a) stuðla að því, að starfsmenn séu verndaðir gegn hvers konar heilsuvá eða heilsutjóni, sem stafa kann af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum*
- » *b) stuðla að því, að vinnu sé hagað þannig, að starfsmenn fái verkefni við hæfi og stuðla að andlegri og líkamlegri aðlögun þeirra að starfsumhverfi*
- » *c) stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna*

Forvarnir á vinnustað

- » **Fyrsta stigs forvörn** miðar að því að fjarlægja hættu í vinnuumhverfi áður en hún veldur einkennum eða sjúkdómum
- » **Annars stigs forvörn** felur í sér aðgerðir sem eiga að koma í veg fyrir að kvillar eða einkenni sem komin eru fram, ágerist ekki heldur réni
- » **Þriðja stigs** forvörn miðar að því að koma í veg fyrir að sjúkdómar fái að þróast áfram og leiði til örorku eða dauða



Hvernig verður markmiðunum náð?

- » Greining og mat á vinnuumhverfi
- » Fræðsla og ráðgjöf
- » Heilsufarsskoðanir



Andleg vellíðan – Finnsk skilgreining

- » Andleg vellíðan er víðtækt hugtak sem tekur m.a. til ánægju og hversu sáttur einstaklingurinn er með líf sitt og atvinnu og felur í sér virka og jákvæða nálgun að þessum þáttum samhliða raunverulegu sjálfstrausti einstaklingsins.
- » Stundum er vinna langt frá því að vera draumastarf, og getur þannig skaðað vellíðan ef of mikið er að gera, lítið sjálfræði er í vinnunni, og vinnan uppfyllir ekki markmið og væntingar starfsmannsins. Fáir vilja vera í slíkum þriðja flokks störfum.
- » Ýmsar leiðir eru til að bæta andlega líðan starfsmanna. Þær horfa til þess að auka virkni vinnustaðarins, bæta samvinnu og leita að betri aðferðum við framkvæmd verkefnanna.

Viðbrögð atvinnulífs

- » Eðli vinnustaða hefur breyst hratt á síðustu árum með aðlögum þeirra að alheimsviðskiptum.
- » Í Evrópu hafa fjarvistir og örorka vegna geðraskana, sérlega þunglyndis og streitutengdra raskana verið vaxandi.
- » Félagslegur og efnahagslegur kostnaður vegna minnkandi framleiðni er mikill af þessum sökum.
- » Þrátt fyrir þessa staðreynd hafa stjórnvöld í einstökum Evrópulöndum sem og stjórnvöld í Evrópu verið sein til hefja aðgerðir sem stuðla að bættri geðheilsu á vinnustöðum.
- » Þó hafa á síðustu árum verið nokkrar jákvæðar vísbendingar um að Evrópsk stjórnvöld séu að vakna til lífs hvað þetta varðar.

(McDaid D. Curran C. Knapp M. Promoting mental well-being in the workplace: a European policy perspective. International Review of Psychiatry. 17(5):365-73, 2005)

Hverjir hafa hag af?

- » Flestir geta haft hag af aðgerðum sem ætlað er að bæta geðheilsu á vinnustöðum.
- » Hagur af þessum aðgerðum dreifist á milli mismunandi hagsmunaaðila t.d. trygginga, starfsmanna, atvinnurekanda og heilbrigðisyfirvalda. Afleiðingin getur því orðið sú að enginn fjárfestir í viðbótaraðgerðum.
- » Samhliða stjórnvöldum, verða starfsmenn og atvinnurekendur að fjárfesta í aðgerðum til geðheiluseflingar.
- » Allir þessir aðilar hafa hlutverk á sama hátt og þeir geta haft hag af aðgerðum.

- » Dewa CS. McDaid D. Ettner SL. An international perspective on worker mental health problems: who bears the burden and how are costs addressed?. [Review] [107 refs] [Journal Article. Research Support, Non-U.S. Gov't. Review] Canadian Journal of Psychiatry - Revue Canadienne de Psychiatrie. 52(6):346-56, 2007

Skipulagsbreytingar

- » Breytingar á vinnustað geta haft veruleg áhrif á líðan einstaklinga.
- » Niðurskurður á starfssemi hefur hvað mest áhrif á einstaklinginn.
 - » Getur haft áhrif á virðingu sem hann nýtur á vinnustað.
 - » Getur haft áhrif á virðingu sem hann nýtur á heimili.
 - » Getur aukið líkur á meiri neyslu tóbaks, áfengis og annarra vímuefna.
 - » Eykur líkur á að geðsjúkdómar komi fram eða versni.

Streita leggst verst á þá

- » Sem hafa fá úrræði til að leysa úr vanda sínum t.d. vegna:
- » Stöðu sinnar
- » Menntunar
- » Fjárráða
- » Heilsu
- » Aldurs
- » Fjölskylduaðstæðna (einstæðingar, útlendingar o.s.frv)



Kulnun

- » Er sérstök tegund af vinnutengdri streitu
- » Lýsir sér í líkamlegri og eða andlegri örmögnun
- » Felur í sér tilfinningu um minnkaðan ávinning og truflun á vinnutengdu sjálfi
- » Kulnun er ekki viðurkennd læknisfræðileg greining



Einkenni eða merki um kulnun get verið:

- » Kaldhæðni eða gagnrýni á vinnu
- » Þú þarft að draga þig inn á vinnustaðinn
- » Átt erfitt með að byrja vinnu
- » Þirringur og ópolimæði gagnvart samstarfsmönnum, viðskiptavinum og skjólstæðingum
- » Vantar orku til að halda uppi framleiðni



Einkenni eða merki: Framhald

- » Erfitt að einbeita sér að vinnu
- » Skortir á ánægju fyrir unnin verk
- » Örvinglun með vinnuna
- » Notar mat, lyf, áfengi til að slá á tilfinningar eða til þess að upplifa ekki neitt
- » Svefntruflanir
- » Óútskýrðir höfuðverkir, meltingarópægindi eða önnur líkamleg mein



Einkenni eða merki: Framhald

- » Skortur á stjórn
- » Óljósar væntingar um starfið
- » Vandræðagangur á vinnustað
- » Öfgar í verkefnum
- » Skortur á stuðning
- » Takmarkað jafnvægi á milli vinnu og einkalífs



Sérstakir áhættuþættir

- » Samsömun við vinnu verður mikil þannig að ekki skilur á milli vinnu og einkalífs
- » Mikið vinnuálag og mikil yfirvinna
- » Reynt að sinna öllu og þóknast öllum
- » Vinna í að sinna/hjálpa fólki
- » Lítil sem engin stjórn yfir vinnunni
- » Einhæf vinna
- » Skortur á tilgangi



Afleiðingar kulnunar í starfi

- » Óhófleg streita
- » Síþreyta
- » Svefntruflun
- » Leiði, reiði, pirringur
- » Vímuefnamisnotkun
- » Hjartasjúkdómar
- » Háþrýstingur
- » Sykursýki 2
- » Minnkuð mótstaða gegn veikindum



Forvarnir á vinnustaðnum

- » Stefna fyrirtækis og hlutverk starfsmanna séu skýr.
- » Markviss og ábyrg upplýsingagjöf þannig að óþarfa óvissu sé eytt.
- » Starfsmannafundir séu nýttir til að ýta undir uppbyggilega umræðu um stöðu mála og til að leita eftir hugmyndum starfsmanna um það sem betur mætti fara.
- » Höfð sé milliganga um að veita ráðgjöf þeim sem á þurfa að halda.
- » Vinnan sé skipulögð þannig að kröfur til starfsmanna séu hóflegar, þ.e. hvorki of miklar né of litlar.
- » Allir starfsmenn hafi tækifæri til að taka virkan þátt í umræðum og ákvörðunum, sem tengjast heilsu og öryggi á vinnustaðnum, og geti haft frumkvæði að úrbótum.
- » Fyrirtæki og stofnanir séu meðvituð um fjölskyldur starfsmanna – rekin sé ábyrg fjölskyldustefna.

Forvarnir á vinnustaðnum: Framhald

- » Á vinnustaðnum sé stuðlað að góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs.
- » Stjórnendur sýni gott fordæmi hvað varðar samskipti og ábyrga stjórnunarhætti.
- » Hugað sé að vinnu- og hvíldartíma starfsfólks. Afköst og gæði í vinnu aukast ekki samfara lengri vinnutíma.
- » Stjórnendum og starfsfólki sé veittur félagslegur / starfslegur stuðningur.
- » Tengsl séu eflað milli vinnustaðar og þess samfélags sem hann tilheyrir.



Forvarnir mikilvægi fyrirmyndarinnar

- » Heilbrigt og hollt mataræði
- » Hófleg hreyfing
- » Hófleg frístund
- » Hugsa vel um börn, aldraða og vini
- » Heilsuhegðun – góð heilsa grundvöllur velmegunar



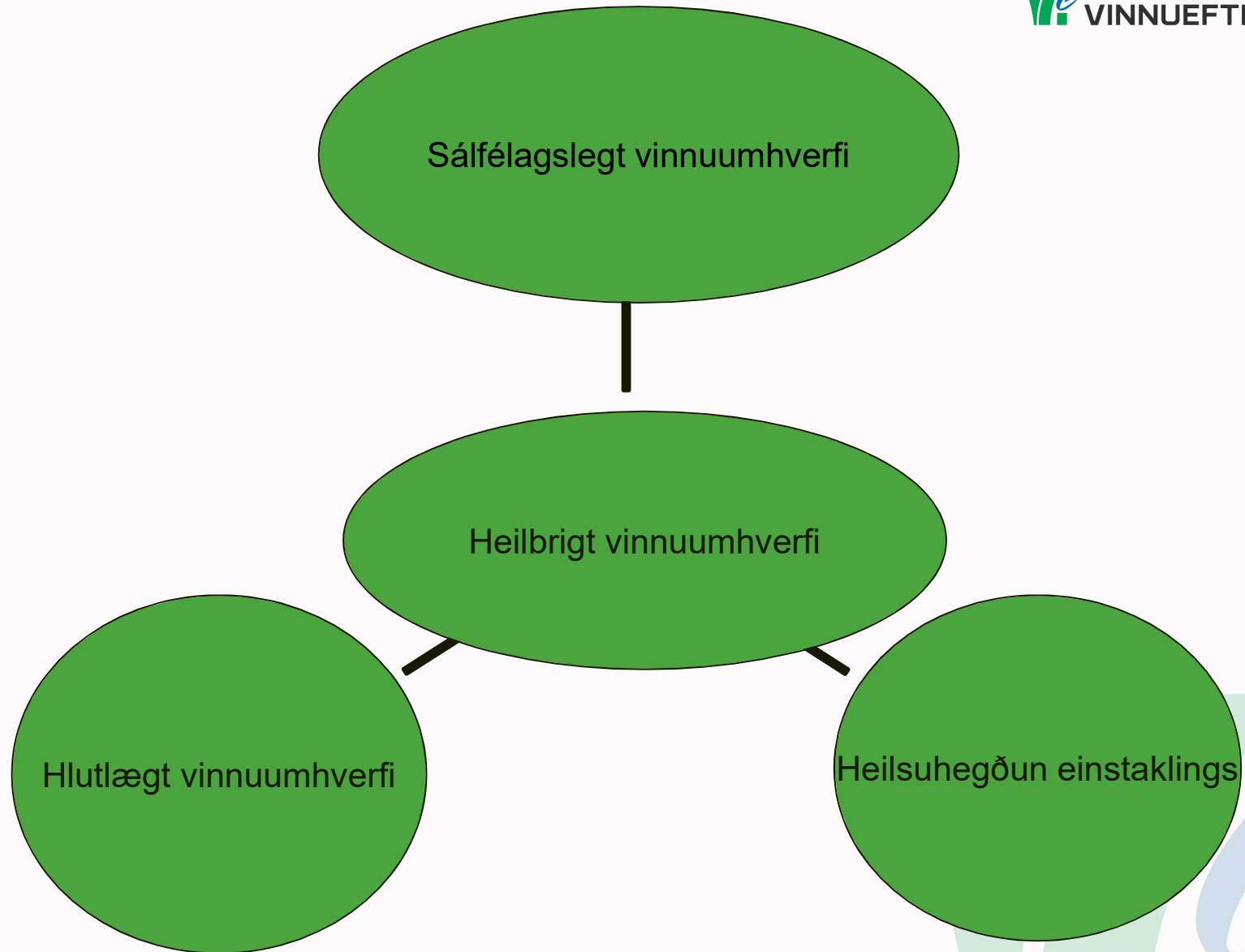
Forvarnir heima við

- » Halda skipulagi á rekstri heimilisins
- » Heimilisstörf, sem önnur störf, eru verðmæt störf sem kenna þarf fólki að bera virðingu fyrir.
- » Verði fólk fyrir atvinnumissi þarf að rækja þau störf af enn meiri alúð en áður, eigin geðheilsu vegna en einnig vegna þeirra fyrirmyndar sem það gefur ungu fólki
- » Öll störf skipta máli!



Sálfélagslegt vinnumhverfi

- » Sálfélagslegt vinnumhverfi vísar til menningar og vinnuanda á vinnustað.
- » T.d. sú virðing sem höfð er fyrir samspil einkalífs og vinnu.
- » Leiða sem notaðar eru til að meta og viðurkenna góða vinnu.
- » Leiða til að stuðla að vellíðan einstaklings.
- » Hvatning til starfamanna um að taka þátt í umræðu um skipulag og framkvæmd vinnu.
- » Það að líða ekki áreitni, einelti eða annað ofbeldi.
- » Það að tryggja öryggi og heilsu starfsmannsins.



Sálfélagsleg vinnuvernd felst í...

- » Greiningu á öllum þeim þáttum sem lúta að samskiptum og huglægum þáttum vinnunnar
- » Aðgerðum sem fyrirbyggja andlegt álag og tengda vanheilsu
- » Aðgerðum sem stuðla að því að efla geðheilsu og bæta almenna líðan starfsmannsins



Greining á þáttum sem lúta að samskiptum og huglægum þáttum vinnunnar

- » Vinnutími
- » Tímaþröng
- » Tilbreytingarleysi/einhæfni
- » Athafnfrelsi, svigrúm
- » Samskipti
- » Upplýsingaflæði, boðleiðir
- » Samsetning starfshópsins



Aðgerðum sem fyrirbyggja andlegt álag og tengda vanheilsu

- » Öryggismál
- » Skipulag vinnu
- » Tryggja úrræði
- » Verkefni við hæfi
- » Upphaf og endir



Aðgerðum sem stuðla að því að efla geðheilsu og bæta almenna líðan starfsmannsins

- » Hlustun á samstarfsmenn
- » Þekkja einkenni álags og streitu
- » Taka á fordómum
- » Sveigjanleiki
- » Heilbrigð sál í hraustum líkama
- » Aðgengi að úrræðum á og utan vinnustaða
- » Bregðast við streitu
- » Markmið og tilgangur vinnunnar
- » Frí er ekki alltaf lausn



Vinnuvernd – vellíðan – velmegun

Árangurinn góð heilsa
Betri framtíð

