

# Hogyan teremtsünk lelki egészséget támogató munkahelyet?

## Útmutató munkavállalóknak

Országos Egészségfejlesztési Intézet

**A** *Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP)* 2010-ben kampányt indított „Munka: Lélekre Hangolva” címmel a munkahelyi lelki egészségfejlesztés elterjesztése érdekében. A „Munka: Lélekre Hangolva” projekt Európában a németországi BKK Bundesverband vezetésével, Magyarországon pedig az Országos Egészségfejlesztési Intézet (OEFI) koordinálásával valósult meg az *Európai Bizottság 2003–2008-as Népegészségügyi Programjának* társfinanszírozásával. A projektben három útmutató készült a lelki egészségfejlesztésről a munkáltatók és munkavállalók számára. A sorozat folyóiratunk 2011/5–6. számában, *Útmutató munkáltatóknak a munkahelyi lelki egészség fejlesztéséhez* címmel megjelent 1. részének szerzői: Lee Knifton, Verona Watson, Heleen den Besten, Dr. Robert Gründemann és Anja Dijkman. A 2012/1–2. számban *Útmutató a lelki egészség gazdasági megközelítéséhez* címmel megjelent 2. rész szerzői: Benjamin Sahler, Amandine Dubois, Ségolène Journoud és Julien Pelletier. Jelen tanulmány a sorozat 3. része, amelynek szerzői: Lee Knifton, Verona Watson, Heleen den Besten, Dr. Robert Gründemann és Anja Dijkman. Az eredetileg angol nyelven írt tanulmányokat Lőrök Eszter, Taller Ágnes, Balogh Judit, Jenei Laura, Gázsó József és Kallay Katalin adaptálta és fordította magyarra, Virág László lektorálta.

### 1. A lelki egészség mindenki számára fontos a munkahelyen

Munkavállalóként joggal elvárhatjuk munkáltatóinktól, feletteseinktől, hogy olyan munkahelyi feltételeket teremtsenek számunkra, amelyek támogatják lelki egészségünket. Emellett persze a mi felelősségünk is mind saját, mind kollégáink lelki jóllétéről gondoskodni. A *Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP)* különböző európai szervezetekkel együttműködve elindított egy munkahelyi lelki egészségfejlesztési kampányt, amelynek elnevezése: „Munka: Lélekre Hangolva”.

A program céljai:

– a lelki egészség elősegítése a munkahelyeken,

– a stresszt, valamint mentális és pszichés egyensúlyvesztéseket, problémákat, zavarokat (továbbiakban lelki problémákat) okozó tényezők feltérképezése és megelőzése,

– a lelki problémákkal küzdő dolgozók támogatása,  
– hatékony irányelvek kidolgozása, amelyek révén lehetőség nyílik a mentális problémákkal küzdő munkavállalók reintegrációjára és foglalkoztatására.

#### Lelki egészség?

Az *Egészségügyi Világszervezet (WHO)* a lelki egészséget a jól-lét olyan állapotaként határozza meg, amelyben az egyén képes kihasználni lehetőségeit, megküzdeni a mindennapi élettel járó stresszel, produktívan és eredményesen dolgozni, és aktívan részt venni közössége

A „Munka: Lélekre Hangolva” kampány az *Európai Bizottság 2003–2008-as Népegészségügyi Programjának* társfinanszírozásával valósult meg. A tanulmány egy három részből álló sorozat utolsó darabja.

életében. A jó mentális egészséggel rendelkező munkavállalók jobb teljesítményt nyújtanak munkahelyükön.

Sokan kényelmetlennek érzik, ha érzéseikről, problémáikról kell beszélniük, de egészségünk megőrzése érdekében fontos annak megértése, hogy a problémákkal foglalkozni kell, és meg lehet osztani azokat másokkal. Ezzel a megközelítéssel is fejleszthetjük lelki egészségünket, valamint csökkenthetjük a mindennapi stresszhatásokat.

### *Mentális problémák?*

Lelki problémák kortól, nemtől, származástól függetlenül bárkit érinthetnek, és ezek az egyén környezetére (család, barátok) is hatással lehetnek. Évente átlagosan négyből egy embernél jelentkezik valamilyen lelki probléma, azonban ezeknek csak töredékét diagnosztizálják komoly, tartós mentális zavarként. Ezek leggyakrabban depresszió és szorongás formájában jelennek meg. Megfelelő támogatással azonban a legtöbben felépülnek belőlük, ezért is olyan fontos felülkerekedni a hozzájuk kapcsolódó megbélyegzésen.

## 2. Mit tehetünk a lelki egészség elősegítéséért és a lelki egészséget támogató környezet létrehozásáért a munkahelyünkön?

### *Beszéljen az érzéseiről!*

Lelki egészségünkért már azzal sokat tehetünk, ha beszélünk érzéseinkről. Ne higgyük, hogy az a munkavállaló gyenge, aki beszél az érzéseiről, megosztja azokat kollégáival! Ez egyaránt hozzájárul a lelki egészség fenntartásához és közvetetten jól-létünk eléréséhez. Ha valakit meghallgatnak, az biztonságérzetet nyújt számára, és nem érzi magát elszigeteltnek. A beszélgetésnek nem kell hivatalos formában zajlania, inkább a mindennapi társalgás része legyen. Miután valaki megtette az első lépést, a kollégák is követni fogják a példáját. Fontos továbbá, hogy legyen elegendő idő egymás meghallgatására.

### *Támogató közösségek*

A megfelelően támogató barátokból, családból, közösségből álló szociális háló segít megküzdenni az élet kihívásaival, és ellensúlyozza magányosság-érzetünket. Az ilyen jellegű szociális közösségek támogatják a lelki egészséget és megelőzhetik a lelki problémák kialakulását. Gyakran elfeledkezünk róla, hogy időnk nagy részét munkahelyi közösségünkben töltjük, így tanácsos mun-

kahelyünkön minél több kapcsolatot kiépítenünk, például a munkaszüneteket együtt töltenünk, vagy a kollégákkal együtt ebédelnünk. Legyünk kreatívak, és találjunk ki olyan elfoglaltságokat, amelyekben bárki részt vehet. Még előnyösebb, ha a tevékenység mozgásos elemeket is tartalmaz, vagy új készségek elsajátítására irányul.

### *Zéró tolerancia a megfélemlítéssel szemben*

A munkahelyi stressz legnagyobb része a megfélemlítésből és a hatalommal való visszaélésből ered. A megfélemlítés lehet nyílt vagy verbális, ritkán fizikai agresszió, fenyegetés. Lehet azonban rejtett is, mint például a kollégák kigúnyolása, a lehetőségek elhallgatása, vagy az előrejutás gátlása. Bárki lehet bántalmazó és bárkit bántalmazhatnak, így ezen helyzetek feltárása meglehetősen nehézkes.

Mindenesetre azok a munkavállalók különösen sebezhetőek, akik alapvetően hátrányban vannak nemük, koruk, származásuk, etnikumuk, alacsony jövedelmük vagy szexuális beállítottságuk miatt, de ide tartoznak a lelki problémákkal küzdők is. Alkalmazotként annyit tehetünk, hogy a zaklatás, megfélemlítés bármely módját elítéljük. Ahelyett, hogy tudomást sem veszünk megfélemlített kollégáinkról, inkább támogassuk őket, és a többiekkel együtt tegyünk azért, hogy munkahelyünk valamilyen irányelvet tűzzön ki a munkavállalók zaklatása ellen.

### *Törődjön fizikai egészségével és jóllétével*

Az aktív testmozgás a lelki egészség fenntartásához is hozzájárul. Legyünk aktívak a munkahelyen is, hiszen a rendszeres napi mozgás magabiztosságot ad, növeli önbecsülésünket, segít a jó alvásban és szervezetünk megfelelő működésében. Miért ne kereshetnék fel a kollégákkal együtt egy edzőtermet, vagy végezhetnénk bármilyen sporttevékenységet? Sétálhatunk egyet ebédidőnkben, vagy kezdhetjük olyan apró lépésekkel is, mint például a lépcső használata lift helyett.

A táplálkozás és a lelki egészség között is van kapcsolat: ha napközben kihagyunk egy-egy étkezést, vagy sietősen eszünk, esetleg csak magas cukor- vagy koffeintartalmú ételeket-italokat fogyasztunk, ez ugyanúgy felelős lehet a stressz kialakulásáért. Ezért próbáljunk meg a munkahelyen is kiegyensúlyozottan táplálkozni, tartsunk szüneteket, ilyenkor próbáljunk kicsit lazítani, igyunk elegendő folyadékot.

Hangulatunk javítására, a félelem vagy a magány leküzdésére gyakran fogyasztunk alkoholt, de a túlzott alkoholfogyasztás kedvezőtlen hatással van szervezetünkre, valamint lelki problémákhoz is vezethet.

### 3. Megküzdés a stresszel

A „*Munka: Lélekre Hangolva*” elnevezésű európai kampányban is fontos szerephez jut a munkahelyi stressz kezelése. A stressz „*az emberi szervezet reakciója a rá nehezedő túlzott nyomás vagy más követelmény miatt.*” A stressz nem betegség, azonban ha túlzott mértékűvé vagy tartós időtartamúvá válik, lelki vagy fizikai problémákat egyaránt okozhat. A stressz lehet pozitív, motíváló tényező is: segíthet elérni céljainkat, jobban teljesíteni, de amikor a nyomás túlzottá válik, negatív hatással van ránk. Foglalkozásától függetlenül bárki szenvedhet a munkával kapcsolatos stressztől.

#### *Mennyire érinti Önt a stressz?*

A stressznek számos jele és tünete van, a következő lista nem meríti ki a tünetek teljes tárházát. Ha úgy érezzük, hogy valamely munkahelyi vagy családi szituáció miatt változik hozzáállásunk vagy viselkedésünk, az a stressz megjelenésére utalhat. Ezért ilyenkor érdemes felkeresni házi orvosunkat, pszichológust és/vagy más segítő szakembert (továbbiakban szakembert) további tanácsért.

#### *Viselkedésbeli tünetek:*

- alvászavar
- megváltozott étkezési szokások
- túlzott alkoholfogyasztás, dohányzás
- a család, a barátok, elhanyagolása
- szexuális problémák

#### *Lelki tünetek:*

- döntésképtelenség
- koncentrációzavar
- memóriaromlás
- alkalmatlanság-érzet
- alacsony önértékelés

#### *Fizikai tünetek:*

- fáradékonyság
- gyomorpanaszok és/vagy hasmenés
- izomfájdalom
- heves szívverés

#### *Érzelmi tünetek:*

- ingerlékenység és/vagy düh
- szorongás
- fokozott érzékenység, kimerültség, fásultság
- izzadás

Ha úgy érezzük, hogy valamilyen lelki problémától, vagy a fenti felsorolásban szereplő tünettől szenvedünk, érdemes szakembert felkeresni. Az is jó ötlet, ha közvetlen felettesünkkel, a HR-menedzserrel, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvossal, illetve a fenti szakemberekkel beszéljük meg a problémát. Fontos, hogy már

az elején komolyan vegyük az ilyen jellegű problémákat, és lépéseket tegyünk megoldásuk érdekében. Gondoljuk át életvitelünket, így talán megtaláljuk a probléma forrását, vagy azokat a tényezőket, amelyek kialakulásához hozzájárultak!

### 4. A lelki problémákkal küzdő munkavállalók támogatása

Sokan felismerik a lelki egészség fejlesztésének és fenntartásának fontosságát, és lépéseket tesznek ez ügyben, de ennek ellenére is előfordulhatnak ilyen jellegű gondok egy közösségben. A lelki problémák gyakoriak és bárkinél jelentkezhetnek (például évente a teljes munkavállalói állomány 10%-a depressziós időszakon esik át). Aki depressziós, folyamatosan fáradtnak érzi magát, elutasító, szorong, tehetetlennek és értéktelennek tartja magát, így nehezen koncentrálna munkájára. Előfordulhat, hogy a depresszióknak több konkrét kiváltó oka van, például valamilyen esemény a munkavállaló életében, párkapcsolati problémák, vagy aggodalom a pénzügyek, a munkanélküliség miatt. De a munkahelyi problémák, mint a munka túlzott mennyisége, a támogatás hiánya, vagy a kollégákkal való konfliktus szintén kiválthatják ezt a reakciót. Megfelelő támogatással a legtöbb ember kilábalhat ezekből.

#### A korai segítségkérés fontossága

Amennyiben olyan lelki megterhelést tapasztalunk, amely már elviselhetetlennek tűnik számunkra, vagy kollégánkon észleljük ezt, feltétlenül konzultáljunk orvossal, szakemberrel, esetleg a munkaadónkkal. Mivel a munka mennyisége, a kollégákkal való konfliktusok csak súlyosbíthatják problémánkat, így munkaadónknak kötelessége közbelépni.

#### Nyújtsunk támaszt a kollégáknak!

Ha meghallgatjuk lelki problémával küzdő munkatársainkat, máris sokat tettünk azért, hogy megkönnyebbüljenek. Ez azért is fontos, mert a problémával küzdő munkatárs így kevésbé érzi magát kirekesztve, megbélyegezve. Amennyiben a kolléga emiatt hiányzik a munkahelyéről, akkor se felejtsük el tartani vele a kapcsolatot!

#### Tájékozódjunk!

Napjainkban sokféle képzés és módszertani szakanyag közül választhatunk, s az interneten is sok helyen tájékozódhatunk, például az alábbi linkeken:

– [www.mpt.hu](http://www.mpt.hu) (a Magyar Pszichológiai Társaság hivatalos honlapja)

- [www.psycomp.hu](http://www.psycomp.hu) (a Magyar Pszichiátriai Társaság hivatalos honlapja)
- [www.sos505.hu](http://www.sos505.hu) (a Magyar Lelki Elsősegély Telefonszolgálat hivatalos honlapja)
- [www.lelkisegely.linkcenter.hu](http://www.lelkisegely.linkcenter.hu)
- [www.lelkititkaink.hu](http://www.lelkititkaink.hu)
- [www.lelkiegeszseg.hu](http://www.lelkiegeszseg.hu)

### 5. Amit a munkahely tehet a lelki egészség javítása érdekében

Az Ön gondolkodásmódja, és az, hogy miként érzi magát munkahelyén, attól is függ, hogy környezete elősegíti-e és támogatja-e lelki egészségét, csökkenti-e a stresszt.

#### Munkahelyi elvárások

A munkahelyen a legfontosabb stresszt okozó tényezők között említendő a határidők miatti nyomás, a túlterheltség és a munkaerőhiány, amelyek mind fokozott elvárásokhoz vezetnek. Gondolja végig a következő kérdéseket kollégáival, a munkavállalói érdekképviselettel, a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal, vagy közvetlen felettesével:

– *A munka mennyisége és összetettsége.* Meg tud vele birkózni? Rendelkezik a megfelelő eszközökkel és van elegendő ideje, hogy elvégezze munkáját?

– *Reális célok.* Reálisak és elérhetőek az Ön egyéni és osztály-szintű céljai? Kérje, hogy rendszeresen vizsgálják felül ezeket.

– *Munkakörnyezet.* Beszéljék meg, amennyiben problémája van a zajjal, a szellőztetéssel, a páratartalommal vagy a hőmérséklettel, és keressenek megoldást.

– *Jutalmazás.* Jelezze, ha úgy érzi, hogy a megfelelően elvégzett munkáért nem részesül ellentételezésben, nem csak a fizetésen, hanem juttatásokon, elismerésen és előmeneteli lehetőségeken keresztül sem.

– *Munkaidő.* A túlórákat, amint lehet, kompenzálja munkaidő-kedvezményel. Mindig használja ki az Önnek járó szüneteket és vegye igénybe összes szabadságát.

#### A munka felett gyakorolt ellenőrzés

A munkafolyamat feletti fokozott ellenőrzési lehetőség, és a munkahelyen gyakorolt nagyobb befolyás segíthet csökkenteni a stressz-szintet. Gondolja végig kollégáival, a munkavállalói érdekképviselettel, a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal, vagy közvetlen felettesével, hogy lehetőség szerint:

- miként tudna változatosabb feladatokat végezni,
- miként tudná saját elképzelése szerint végezni munkáját,

– miként tudná saját elképzelése szerint megtervezni munkanapját,

– miként tudná saját maga alakítani munkakörnyezetét, például, hogy hol ül, vagy hogyan rendezi be munkaterét,

– miként tudna jobb egyensúlyt teremteni a munka és a magánélet között, vagyis legyen befolyása arra, hogy mikor, hol és hogyan dolgozik, így biztosítson jó életminőséget magának. Amennyiben úgy érzi, hogy nehézséget okoz a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése, keressen lehetséges megoldásokat a változtatásra.

#### Munkakör

Az Ön feladat- és felelősségi körének világosnak és egyértelműnek kell lennie.

– Gondoskodjon róla, hogy egyértelmű és naprakész munkaköri leírása legyen, ami pontosan leírja feladatait.

– Amennyiben egynél több felettesnek tartozik beszámoló kötelezettséggel, tisztázza, hogy követelményeik mennyi időt igényelnek, annak érdekében, hogy az elvárások reálisak legyenek.

– Győződjön meg róla, hogy rendelkezik a munkakör hatékony betöltéséhez szükséges képzettséggel és képe-  
sítéssel.

#### Szervezeti változások

A szervezeti változások és a bizonytalan foglalkoztatási helyzet egyaránt összefügg a lelki egészségbeli problémák előfordulásának növekedésével. A szervezeti változások időnként elkerülhetetlenek; de a változások kezelése módja, a dolgozók pontos és részletes tájékoztatása, illetve a változások megtervezésében való részvétele sokat számít. Amennyiben úgy érzi, nem tájékoztatják megfelelően és naprakészen a változásokról, kérjen információt. Kollégáival együtt fogalmazzák meg kérdéseiket, és tegyék fel azokat a csoport- és osztályértekezleteken, illetve az állománygyűléseken.

#### Kapcsolatok és támogatás a munkahelyen

A támogató környezet és a pozitív munkahelyi kapcsolatok hozzájárulnak a jó lelki egészséghez. Segít, ha megbízhat másokban, nyitott lehet, értékesnek érezheti magát és képesnek arra, hogy felismerje problémáit, és segítséget kérjen. Ha szükségesnek tartja:

– Érdeklődjön a szervezet által nyújtott támogatási formákról, például a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal.

ról, tanácsadásról, a munkavállalókat támogató programokról (*Employee Assistance Program*), rövid terápiás lehetőségekről, valamint egészségügyi vizsgálatokról.

– Egyeztessen közvetlen felettesével, a munkavállalói érdekképviseléssel, a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal vagy a személyzeti osztállyal az indokolt-

nak tekinthető változtatásokról, mint például: rövidebb munkaidő, munkaidő-kedvezmény tanácsadáson vagy más kezelésem való részvétel céljából, több szupervízió a munkahelyen, a betöltött munkakör módosítása, ideiglenes otthoni munkavégzés, hosszabb betegséget követően a munkába való fokozatos visszatérés lehetősége.

## Tisztelt Szerzőink!

Kérjük, hogy az *Egészségfejlesztés*be szánt írásaikat, az ábrákkal és a képekkel együtt, e-mailben (csatolt file-ként) vagy lemezen/ CD-n – ez esetben a nyomtatott változatot és az eredeti képe(ke)t mellékelve –, levélben küldjék el a szerkesztőség címére.

*A szerkesztőség címe és telefonszáma megváltozott:* 1096 Budapest, Nagyvárad tér 2.

*Levelezési cím:* 1395 Budapest, Pf. 839/3.

*Telefon:* (1) 428-8272. *Fax:* (1) 428-8273.

*E-mail:* haromszeki.zsuzsanna@t-online.hu. *Honlap:* www.oefi.hu.

### *A kézirat formája*

A cím alatt szerepel a szerző(k) neve, munkahelye, telefonszáma és e-mail címe. Egy lapoldalt meghaladó terjedelmű (ötezer karakternél hosszabb) cikk, tanulmány, elemzés esetén célszerű alcímekkel tagolni az anyagot. Az írást kérjük rövid magyar és angol nyelvű összefoglalóval (az angolra lefordított címmel együtt), valamint irodalomjegyzékkel zárni. Ötezer karakternél rövidebb írás, könyvismertetés és lapszemle esetén nem alkalmazunk alcímeket és összefoglaló sem szükséges. Az ábrák elkészítésénél vegyék figyelembe, hogy azok fekete-fehérben fognak megjelenni.

Fáradásukat köszöni és eredményes munkát kíván

a Szerkesztőbizottság