

Geðheilsan og vinnustaðurinn

upplýsingar fyrir stjórnendur



Hvað er geðheilsa?

Góð heilsa er öllum mikilvæg og geðheilsa er ekki síður mikilvæg en líkamleg heilsa. Góð geðheilsa felst í því að vera í góðu andlegu og tilfinningalegu jafnvægi sem gerir okkur kleift að takast á við álag daglegs lífs.

Slæm geðheilsa tengist ekki eingöngu því hvort starfsmaður hefur verið greindur með geðröskun. Starfsmaður sem ekki hefur verið greindur með geðröskun getur engu að síður upplifað langvarandi vanlíðan eða illviðráðanlegt álag sem veikir geðheilsuna og dregur úr lífsgæðum.

Þegar okkur líður vel og við erum í góðu jafnvægi:

- erum við oft afkastameiri í vinnunni
- gengur okkur betur í samskiptum við samstarfsfólk okkar
- höfum við meira til málanna að leggja innan vinnuhópsins

Geðræn vandamál geta komið fram skyndilega vegna áhrifa af tilteknum atburði eða atviki eða þróast smám saman yfir ákveðið tímabil.

Hvað er geðröskun og hvað ekki?	
Geðröskun:	Ekki:
✓ Þunglyndi	✗ Námsörðugleikar
✓ Kvíðaröskun	✗ Lesblinda
✓ Geðhvörf	✗ Asperger-heilkenni
✓ Geðklofi	✗ Langvarandi þreyta
✓ Átröskun	✗ Einhverfa
	✗ Flogaveiki
	✗ Sorgarviðbrögð

Rannsóknir hafa endurtekið sýnt fram á orsakasamband milli þunglyndis- og kvíðaraskana og hinna ýmsu streituvaldandi þátta í vinnuumhverfinu, s.s. vinnuálags, starfsóryggis og vinnustreitu. Búið er að greina ýmsa þætti í starfsumhverfinu sem geta, ef ekki er góð stjórn á þeim, haft slæm áhrif á heilsu og líðan starfsmanna, dregið úr framleiðni þeirra og aukið fjarveru þeirra frá vinnu. Þessir þættir geta snúið að því hversu miklar kröfur eru gerðar til starfsmanna, hve mikla stjórn starfsmenn hafa á störfum sínum, hve mikill stuðningur er í boði, hver eðli tengsla og samskipta eru innan vinnustaðarins, hver hlutverk starfsmanna eru á vinnustaðnum og hvernig skipulagsbreytingum þar er stjórnað og miðlað.

Streita og kvíði eru eðlilegar tilfinningar sem fólk finnur fyrir við ákveðnar aðstæður. Hins vegar getur langvarandi streita haft alvarleg heilsufarsleg áhrif og verið mjög hamlandi. Sama á við um kvíða. Þegar kvíði er orðinn meiri en eðlilegt er, gerir vart við sig í tíma og ótíma og er farinn að trufla líf fólks, er litið svo á að um kvíðaröskun sé að ræða.

Hver eru viðhorf okkar til geðheilsu?

Okkur getur fundist óþægilegt að tala um geðheilsu okkar og/eða annarra í vinnunni. Þekkingarskortur getur valdið því að litið er á geðræn vandamál sem viðkvæmt umræðuefni sem falið er undir yfirborðinu. Rannsóknir hafa sýnt að fordómar og neikvæð viðhorf virðast skerða lífsgæði og batahorfur einstaklinga sem kljást við geðheilsuvanda. Opin umræða er því mjög mikilvæg til að vinna á móti þekkingarskortum og fordómum.

Oft finnst okkur auðveldara að skilja veikindi ef við sjáum þau með berum augum en geðræn veikindi eru yfirleitt síður sýnileg. Brýnt er að þú sem yfirmaður bregðist við veikindum starfsmanna á sama hátt, hvort sem um er að ræða kvíða og/eða þunglyndi eða t.d. stoðkerfisvandamál. Auðvitað er mikill munur á þessum vandamálum þegar kemur að sjúkdómsgreiningunni, upplifun einstaklingsins og þeim meðferðarúrræðum sem er beitt. Engu að síður er margt sameiginlegt með þeim, sérstaklega þegar við skoðum hvernig hægt er að bregðast við veikindunum í vinnunni.

Stoðkerfissjúkdómar	Þunglyndi
<ul style="list-style-type: none">• Sjúkdómsgreining sem leiðir til lækni meðferðar• Sjálfshjálp: t.d. æfingaprógramm• Vinnuumhverfið: vinnuvistfræði, t.d. að vera með góðan stól• Vinnuálag: forðast ákveðnar athafnir, t.d. það að lyfta þungum hlutum• Breyting á verkefnum – stuðningur/skilningur frá yfirmanni• Sveigjanleiki í vinnunni	<ul style="list-style-type: none">• Sjúkdómsgreining sem leiðir til lækni meðferðar• Sjálfshjálp: t.d. bakslagsvarnir• Vinnuumhverfið: styðjandi vinnustaðamenning og opinská samskipti• Vinnuálag: forðast of streituvaldandi aðstæður sem geta hrint af stað einkennum• Breyting á verkefnum – stuðningur/skilningur frá yfirmanni• Sveigjanleiki í vinnunni

Þú þarft ekki að vera sérfræðingur eða sérstakur ráðgjafi til að geta veitt starfsmönnum þínum stuðning vegna andlegrar vanlíðunar eða geðheilsuvanda. Góður upphafspunktur er að taka á líkamlegum og andlegum vandamálum á sama hátt með því að leggja áherslu á að:

- hafa góða og áhrifaríka stjórnendur
- vera meðvitaður um vandamál og geta sýnt hluttekningu
- þróa starfsumhverfi þar sem starfsmenn geta talað um vandamál sín

Fræðsla um vellíðan, geðheilsu og geðheilsuvanda ásamt því hvert starfsmenn geti leitað gefur kost á því að grípa fyrr inn í aðstæður. Það getur einnig hjálpað þér að átta þig á því hvenær þörf er á að leiðbeina starfsmanni um að leita sér aðstoðar hjá fagfólki utan vinnustaðar.

Hvað hefur áhrif á geðheilsu okkar?

Margir þættir á vinnustað og utan hans geta haft áhrif á geðheilsu okkar. Mikilvægt er að þú sem yfirmaður einbeittir þér að því að reyna að hafa áhrif á þá þætti í vinnunni sem þú getur haft áhrif á en einblínir ekki á þá þætti sem eru utan þíns áhrifasviðs.

Þættir í vinnunni sem þú getur haft áhrif á:

- Vinnuálag
- Vinnutíma
- Fjölbreytni vinnunnar
- Þátttöku
- Samskiptamenningu
- Miðlun upplýsinga
- Einelti
- Heilsuefingu á vinnustað

Þættir sem þú getur reynt að hafa áhrif á:

- Starfshlutverk
- Samskipti
- Streitu
- Bjargráð

Þættir utan vinnu sem þú getur ekki haft áhrif á:

- Reynslu frá barnæsku
- Fjölskyldusambönd
- Fiknivandamál
- Fjármál
- Erfðafræði
- Afbrot
- Húsnæði
- Ástvinamissi



Hvað getur þú gert til að stuðla að vellíðan og góðri geðheilsu á vinnustaðnum?

Það er ýmislegt sem þú getur gert til að stuðla að vellíðan og góðri geðheilsu hjá starfsmönnum þínum:

	Hverju tekur þú eftir?	Hvað getur þú gert?
1. Þekkja „merkin“	<p>Algeng einkenni gætu verið:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aukin óútskýrð fjarvera eða veikindafjarvera Slök afköst Slök tímastjórnun Slök ákvarðanataka Orkuleysi Samskiptaörðugleikar eða tilfinningasveiflur 	<ul style="list-style-type: none"> Rætt við starfsmanninn. Er vandinn tengdur vinnu eða spila aðrir þættir inn? Haldið reglulegu sambandi við fjarverandi starfsmann. Boðið upp á hagræðingu á verkefnum eða vinnutíma. Ef starfsmaður er nýkominn til vinnu eftir langa fjarveru getur þú skipulagt endurkomuna með honum þar sem m.a. er farið yfir þörf fyrir stuðning. Komist að samkomulagi við einstaklinginn um hvað á að segja samstarfsmönnum. Boðið upp á eða bent starfsmanni á að leita sér sérfræðiaðstoðar ef vandinn virðist vera alvarlegur.
2. Vertu í góðu sambandi	<p>Með því að byggja upp góð samskipti við þína starfsmenn nærð þú dýpri skilningi á vandamálum þeirra og þekkir betur:</p> <ul style="list-style-type: none"> hvað hentar þeim best til að ráða við þær aðstæður sem þeir eru í hvað það er sem getur hrint af stað einkennum 	<ul style="list-style-type: none"> Boðað starfsmanninn til fundar þar sem þú gefur honum tækifæri á að tala um hvernig gengur. Haldið opnum hug og gefið ráð og stuðning þar sem við á. Náð samkomulagi um hvað þarf að gera til að auðvelda veru í vinnunni og dagsett hvenær endurskoða á þá áætlun. Vísað til upplýsinga á vefnum hjá t.d. Vinnueftirlitinu varðandi efni um sálfélagslegt vinnuumhverfi (www.vinnueftirlit.is).
3. Vertu vakandi	<p>Geðræn vandamál geta varað í mörg ár þannig að þú þarft að vera vakandi fyrir:</p> <ul style="list-style-type: none"> almennu þoli starfsmanna þegar um streituvaldandi aðstæður er að ræða þeim áhrifum sem hegðun einstaklingsins hefur á samstarfsmenn nýjum leiðum til að aðstoða 	<ul style="list-style-type: none"> Haldið áfram að hvetja starfsmanninn og örvað til aukinnar þátttöku. Skipulagt fræðslu um málefni er varða geðheilsu til að draga úr misskilningi, fordómum og skömm gagnvart geðheilsuvanda. Fylgst með hvernig starfsmönnum gengur og verið vakandi fyrir breytingum í hegðun og á frammistöðu. Hugleitt hvað þú veist um þína starfsmenn – er geðheilsa þeirra almennt góð? Koma þeir venjulega með vandamálín til þín?
Forðast skal eftirfarandi:	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ekki gefa ráð varðandi geðræn vandamál nema þú sért hæf/ur til þess ✗ ekki upplýsa samstarfsmenn og aðra um veikindi einstaklings án hans leyfis ✗ ekki taka vandamálin inn á þig – finndu út hvað í vinnuumhverfinu hefur áhrif á vandamálið 	

Opin samskipti og aðlögun

Mikilvægt er að halda samskiptaleiðum opnum og skoða möguleika á að aðlaga vinnuumhverfi og/eða verkefni að getu starfsmannsins

Rannsóknir hafa sýnt að löng fjarvera frá vinnumarkaði, vegna sjúkdóma eða slysa, ógnar heilsu og lífsgæðum fólks meira en margir alvarlegir sjúkdómar. Þátttaka á vinnumarkaði hefur almennt jákvæð áhrif á bæði líkamlega og andlega heilsu einstaklinga – einnig þeirra sem glíma við varanlegan heilsubrest af ýmsum toga.



Embætti
landlæknis
Directorate of Health

Hvar er hægt að fá frekari upplýsingar?

Geðhjálp: www.gedhjalp.is

Hugarafi: www.hugarafi.is

Landlæknir: www.landlaeknir.is

Vinnueftirlitið: www.vinnueftirlit.is

VIRK: www.virk.is