



ARHIVA +



Stres na radnom mjestu ima razmjere svjetske epidemije



Silvana Perica

čet, 24/10/2024 - 11:22



Sagorijevanje na poslu često ne bude prepoznato kao uzrok tegoba zaposlenika, objašnjava dr. Srebrenka Mesić, rukovoditeljica Službe za medicinska vještačenja HZZO-a

Dr. Srebrenka Mesić magistra je medicine rada i sporta, predsjednica Sekcije za ocjenu radne sposobnost Hrvatskog liječničkog zbora, a kao rukovoditeljica Službe za medicinska vještačenja Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje u dodiru je

s ljudima koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad. Nedavno je, zajedno s psihijatricom dr. Slađanom Štrkalj-Ivezić, organizirala simpozij u Hrvatskom liječničkom zboru o zapošljavanju osoba s mentalnim poremećajima. Bio je to povod za razgovor s dr. Mesić o mentalnim poremećajima i preprekama pri zapošljavanju i radu osoba koje imaju takav problem.

Mentalni poremećaji jedan su od vodećih uzroka bolovanja kao i trajne nesposobnosti za rad.

Mentalni poremećaji uključuju značajne poremećaje u razmišljanju, emocionalnoj regulaciji ili ponašanju i obično su vezani uz distres ili oštećenja važnih područja funkcioniranja. Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji, od osam ljudi u svijetu jedan je 2019. godine živio s mentalnim poremećajem, najčešći su to bili anksiozno-depresivni poremećaji. Već iduće godine broj ljudi koji žive s anksiozno-depresivnim poremećajem značajno je narastao, što se može povezati s promjenama načina života i rada uzrokovanim pandemijom koronavirusa. Početne procjene ukazuju na povećanje od 26 posto za anksiozne i 28 posto za velike depresivne poremećaje u samo jednoj godini.

U Europskoj uniji, prema podacima Eurostata, 3,7 posto svih smrtnih slučajeva bilo je posljedica mentalnih poremećaja i poremećaja u ponašanju. Demencija je 2020. bila najčešći uzrok smrti od mentalnih poremećaja i poremećaja ponašanja u EU-u. Poznato je da je stres na radnom mjestu jedan od vodećih razloga bolovanja.

U 2021. godini bilo je 3,1 milijun pacijenata s mentalnim poremećajima i poremećajima u ponašanju koji su otpušteni iz bolnica u 24 države članice EU za koje su dostupni podaci. Mentalni poremećaji i poremećaji ponašanja uzrokovani konzumacijom alkohola i/ili psihoaktivnih tvari 2021. činili su 33 posto otpusta iz bolnica zbog mentalnih poremećaja i poremećaja ponašanja u EU, najviše u Estoniji. Shizofrenija, shizotipski i deluzijski poremećaji činili su 27 posto, a afektivni poremećaji raspoloženja 24 posto otpusta iz bolnica.

U svijetu su mentalni poremećaji vodeći uzroci invaliditeta. U nekim zemljama s visokim dohotkom čak 40 posto invaliditeta može se pripisati mentalnim poremećajima. U Ujedinjenom Kraljevstvu je zabilježen podatak da se 75 milijuna dana bolovanja svake godine odnosi na izostanke zbog mentalnih poremećaja. Depresija uzrokuje 13,7 posto svih godina proživljenih s invaliditetom, i u Europi je jedan od vodećih uzroka izostanka s posla, apsentizma, ili prisutnosti na poslu, ali sa slabim učinkom, prezentizma. Prezentizam je četiri puta češći od izostanka. Depresija i alkoholizam glavni su uzroci i prijevremenog umirovljenja. Mnogo su rjeđi, ali često traju dugi niz godina, shizofrenija i bipolarni poremećaji, koji su na trećem mjestu sa 6,2 posto.

Govori li se dovoljno o mentalnim poremećajima?

Vodeći razlog zašto se ne govori o mentalnim poremećajima i zašto u Republici Hrvatskoj nemamo screening za mentalne poremećaje, programe prevencije mentalnih poremećaja, programe rehabilitacije i programe ranog prepoznavanja, koji su dokazali svoju učinkovitost u brojnim internacionalnim istraživanjima je stigma mentalnog poremećaja povezana sa zapošljavanjem. Velik broj osoba, uključujući i poslodavce, neutemeljeno vjeruju da osobe s mentalnim poremećajima nisu sposobne za posao. Dobra je vijest da je ovaj problem prepoznat u Nacionalnom strateškom okviru za mentalno zdravlje u kojem se preporuča napraviti akcijski plan za ovo područje i implementirati internacionalno poznate intervencije u ovom području.

Prema brojnim istraživanjima mediji su glavni izvor informacija o mentalnim poremećajima i zastupljenost ove teme u medijima uvelike pridonosi osvještavanju problema.

Ako se netko vrati na radno mjesto s bolovanja zbog mentalnog poremećaja, bi li trebao imati neku vrstu organiziranog prihvata?

Rad je važno područje ljudske aktivnosti, radna je produktivnost pojedinca važna za njegovo mentalno zdravlje, te za postizanje ekonomskog rasta, globalne konkurentnosti i općeg blagostanja u društvu. Važno je naglasiti da je informacija o zdravlju privatna informacija i zaposlenik nije dužan obavijestiti poslodavca o svojoj dijagnozi. Međutim, često se sazna da osoba ima dijagnozu mentalnog poremećaja, pa je nerijetko izložen stigmati u radnoj sredini, jer poslodavci i drugi zaposlenici vjeruju da osoba nije sposobna za posao, da nije pouzdana za obavljanje zadataka, boje se da je opasna, stoga se osoba izbjegava i stavlja u socijalnu izolaciju. A izolacija obično dovodi do ponovnog pogoršanja zdravlja, jer je to čimbenik rizika za pogoršanje mentalnog zdravlja.

Stoga je potrebna edukacija poslodavaca da je prihvaćanje osobe u radnoj sredini važno za njenu produktivnost i smanjenje rizika od ponovnog bolovanja. Ljudi bi trebali biti jednako obazrivi pri povratku s bolovanja svih ljudi, bez obzira na njihovu dijagnozu.

Zaposlenici s mentalnim poremećajem često očekuju da će biti diskriminirani i stigmatizirani, čak i onda kada se to zaista ne događa, jer ima primjera dobrih radnih sredina, koje ne stigmatiziraju svoje zaposlenike s ovom dijagnozom. Nažalost, mnogi zaposlenici, iz straha da će biti stigmatizirani ako traže pomoć zbog problema mentalnog zdravlja, to izbjegavaju, čak prestaju s liječenjem. Osim toga, mogu izabrati loše strategije nošenja sa stresom, kao što su droga i alkohol. Osobama koje imaju ograničenja u obavljanju radnih zadataka treba ponuditi mogućnost prilagodbe radnog mjesta, kao što su to, primjerice, češći odmori u slučaju porasta tjeskobe, poteškoća koncentracije i zamora. To bi sigurno imalo pozitivnog utjecaja na oporavak i zadržavanje radnog mjesta, a također bi dovelo i do promjene stavova poslodavaca koji bi se putem iskustva uvjerali da osoba s mentalnim poremećajem i s ograničenjima može raditi.

Rad može biti važan izvor zadovoljstva u životu, ali radno mjesto i okruženje mogu i prouzročiti psihičke probleme. Imaju li depresije i anksioznosti veze s radnim okruženjem?

Stres na radnome mjestu postaje sve veći problem, kako u europskim, tako i u svjetskim okvirima. Stres na radu je stanje povezano s fizičkim, psihičkim ili socijalnim slabim osjećajem ili disfunkcijama koji proizlaze iz osjećaja osobe da ne može ispuniti sve što se od nje očekuje, a mogu ga uzrokovati različiti faktori kao što su količina rada, organizacija posla, radno okruženje, loša komunikacija, loša radna atmosfera, uključujući i zlostavljanje na radu.

Zlostavljanje na radu ili mobbing zakonski je zabranjeno, ali nije tako rijetka pojava i ima ozbiljnije posljedice na zdravlje ljudi. Zato ga treba odmah zaustaviti, ne samo zato što izaziva ozbiljne zdravstvene probleme s čestim invaliditetom, nego i ekonomske gubitke.

Radne organizacije moraju imati nultu toleranciju na nasilje ili zlostavljanje na radnom mjestu, Mobbing uključuju različite oblika ponašanja kao što su komunikacijska izolacija tj, onemogućavanja održavanja socijalnih kontakata na poslu, napade na ugled ili negativne komentare na račun osobnih karakteristika žrtve, stalne kritike i prigovori na rad, vrijeđanje ili ignoriranje, pretjeranu kontrolu, prebacivanje odgovornosti, kažnjavanje, niske ocjene rada, nemogućnost napredovanja, uskrate ili davanja neprimjerenih i/ili nedopuštenih radnih zadataka, neopravdani premještaji, kao i napadi na zdravlje osobe.

Radna atmosfera s malo stresa i odsustvom mobinga povezana je s povećanom radnom produktivnosti, što mnoge tvrtke danas

prepoznaju i ulažu u ljudske potencijale. Osnivaju se uredi za ljudske resurse, kojima je primarni zadatak smanjenje stresa na radnom mjestu. Internim pravilnicima do detalja su regulirani odnosi i ponašanja među djelatnicima, ali i sustavi nagrade i kazne za neko ponašanje. Vrlo je važna edukacija zaposlenika o upoznavanju s internim pravilnicima, jer je odgovornost o poštivanju pravila obostrana.

Ponekad bi se moglo reći da šefovi zovu radnike bez ikakvog obzira subotom i nedjeljom, a u ponedjeljak bi organizirali edukacije o burnoutu, sagorijevanju na poslu. Koliko se u vještačenju radne sposobnosti susrećete s burnoutom?

Često je nepoštovanje radnog vremena od poslodavaca, koje oni provode preko rukovoditeljskog osoblja, a od radnika se nerijetko zahtijeva potpuna posvećenost poslu pod prijetnjom otkazom. Takve prijetnje nisu bezazlene, tako da radnik prihvaća naređeno, a zaštita za ovakva postupanja u radnom zakonodavstvu u Hrvatskoj nije u cijelosti usuglašena sa svim pravima radnika u propisima EU.

Sve navedeno može dovesti do promjena socijalno-emotivne ravnoteže, što se reflektira promjenama zdravstvenog stanja. Tako se pojavljuju poremećaji raspoloženja kao što su depresija, anksioznost, krize plača, opsesivno razmišljanje o onome što nas muči, osjećaj depersonalizacije („to nisam više ja“), napadi panike i u običnoj situaciji, primjerice kad treba izaći iz kuće. Tu je i smanjenje interesa za druge, za članove obitelji ili prijatelje.

U nekim primjerima, poslije početne reaktivnosti, žrtva razvije reaktivnu anesteziju, što znači da više uopće ne reagira. Dolazi do pada samopoštovanja i razvoja depresivnog poremećaja. Promjene psihofizičke ravnoteže očituju se kao glavobolje, poremećaji spavanja, gubitak ravnoteže s vrtoglavicom, gastrointestinalne smetnje, osjećaj pritiska u grudima, nedostatak zraka, tahikardija – ubrzano lupanje srca – srčane poteškoće, kožne promjene...

Pojavljaju se značajne promjene i poremećaji u ponašanju. Može se razviti agresivnost prema drugima ili samoozljeđujuća ponašanja do samoubojstva. U nekim slučajevima razvije se pasivnost i izolacija, primjerice žrtva se ne diže cijeli dan iz kreveta. Može doći do poremećaja hranjenja, prejedanja ili anoreksije, povećanog uzimanja alkohola, pretjeranog pušenja, nekontroliranog uzimanja lijekova. Kao posljedica različite simptomatologije, ponekad se tek nakon nekog vremena otkrije da su upravo u radu uzroci tegoba koje onemogućavaju rad.

Burnout sindrom ili sindrom sagorijevanja na poslu sve je češći, pa je stoga 2022. godine uvršten kao dijagnoza u Međunarodnu klasifikaciju bolesti Svjetske zdravstvene organizacije. To je profesionalni fenomen, rezultat kroničnog stresa na poslu s kojim se osoba ne suočava na adekvatan i učinkovit način, te se može dijagnosticirati kao medicinski poremećaj povezan s poslom koji osoba obavlja. O ozbiljnosti tog fenomena govori i podatak da je Svjetska zdravstvena organizacija prijašnjih godina upozoravala na razmjere sindroma izgaranja prepoznajući [stres](#) na poslu svojevrsnom svjetskom epidemijom.

Osobe s takvim problemima često obilaze različite specijaliste, obavljaju sofisticirane dijagnostičke pretrage da bi se tek na kraju otkrio pravi uzrok bolesti, odnosno poremećaja, tako da je broj prepoznatih slučajeva koji se odnose primarno na laborarne probleme znatno manji od stvarnog. Privremena nesposobnost za rad, bolovanje, vodi se pod drugim dijagnozama i vrlo često osobe s burnout sindromom bivaju neprepoznate.

Bi li bilo dobro da ljudi s ozbiljnim mentalnim poremećajima mogu raditi kraće radno vrijeme, četiri sata ili čak i manje, koliko mogu?

Osobe s mentalnim poremećajima, kao i sve druge osobe, mogu se zaposliti sukladno zakonskoj regulativi na nepuno radno vrijeme ali i

plaća te radni staž računaju se sukladno broju sati rada, prema ugovoru o radu. Dakle, ako netko sklopi ugovor na četiri sata i plaća i doprinosi, ali i radni staž se računa za četiri sata. U svakom slučaju, to su sredstva nedostatna za život.

Jedina mogućnost da osoba radi skraćeno radno vrijeme i da za to bude plaćena kao da radi puno radno vrijeme, ta je da izabrani doktor može odrediti da osoba radi polovicu punog radnog vremena, ali na ograničeno vrijeme od 60 dana. Ovakva mogućnost omogućava osobama koje su ozbiljno bolesne duže vrijeme, najmanje šest mjeseci, da u svrhu lakšeg povratka na posao rade dva mjeseca u potpunom radnom vremenu.

Tekst je objavljen u sklopu projekta poticanja novinarske izvrsnosti Agencije za elektroničke medije

najnovije

pet, 08/11/2024 - 11:52

18. PSSST! Festival nijemog filma

pet, 08/11/2024 - 11:09

Propisi „opasnih namjera“

sri, 06/11/2024 - 16:36

Pismo 38: Trump pred vratima?

pet, 01/11/2024 - 09:33

Udvostručio se broj osoba s dijagnozom mentalnog poremećaja

sri, 30/10/2024 - 13:44

Nastavlja se program Volim Pešću

sri, 30/10/2024 - 13:14

Prvi partizanski film na projekciji u KIC-u

sri, 30/10/2024 - 12:34

U Centru za kulturu Trešnjevka u nedjelju otvorenje izložbe "DISPOZICIJA 2024"

sri, 30/10/2024 - 12:27

Greenpeace: Zabranite sve nove fosilne projekte za sigurniju budućnost!

uto, 29/10/2024 - 10:44

Ambiciozni Istok i nerealni Zapad

pon, 28/10/2024 - 11:16

Batinom i mrkvom po hrvatskim javnim medicinarima i nastavnicima

[Impressum](#)

10000 Zagreb | email: domkulturezagreb@gmail.com | Uredništvo: Dom
kulture Zagreb

TKO? Neprofitna udruga Dom kulture **ŠTO?** Forum.tm, prostor za

slobodne ljude i one koji to žele postati **KADA?** Jučer, danas, sutra

GDJE? www.forum.tm **ZAŠTO?** Da bi stvari bile jasnije