

Félagslegt og andlegt vinnuumhverfi



Rannsókn- og heilbrigðisdeild

1

Hvað er átt við með félagslegum og andlegum vinnuverndarpáttum?

- ✓ Þetta eru þættir sem orsakast af *eðli* vinnunnar og hafa andleg eða félagsleg áhrif á einstaklinginn eða starfshópinn.
- ✓ Áhrifin geta bæði verið jákvæð og neikvæð

2

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Sálfélagslegt vinnuumhverfi á Íslandi

- Andlegar og líkamlegar kröfur hafa áhrif á **velliðan** (Hildur Friðriksdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Kristinn Tómasson, 2002; Gallup, 2002)
- Lítið sjálfræði, miklar kröfur, einhæfni og skortur á sveigjanleika tengist neikvæðu andrúmslofti (Berglind Helgadóttir et al., 2001; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir and Margrét Lilja Guðmundsdóttir, 2004)
- Þegar jákvætt andrúmsloft er til staðar dregur úr andlegu álagi (Gallup 2001, Berglind Helgadóttir et al. 2000)

3

Vinnuskipulag skiptir máli

- Fjölbreytni
- Sjálfræði
- Kröfur
- Stuðningur

4

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Vinnustaðamat, félagslegir og andlegir áhættuþættir

<http://www.vinnueftirlit.is/page/publications#ahaettumat>

- Tímabróng
- Mótsagnarkenndar kröfur/væntingar
- Óljós forgangsröðun
- Óljós verklysing
- Einhæfni
- Lítið athafnafrelsi, svigrúm, starfsþróun
- Fagleg einangrun
- Slæm samskipti stjórnenda og starfsmanna
- Lélegt upplýsingaflæði
- Of lítil stuðningur frá stjórnendum og samstarfsmönnum
- Lítið umburðarlyndi
- Ofbeldi, áreitni, einelti og hótanir

5

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Stjórnunarstíll og líðan starfsmanna

- Niðurstöður rannsóknar sýndu samband milli hvetjandi og styðjandi stjórnunar og jákvæðra viðhorfa til starfs og vinnuumhverfis
- Misræmi í mati á stjórnun (undirmenn og yfirmenn) leiðir til neikvæðari viðhorfa undirmanna til starfs og vinnuumhverfis

6

Ása G. Ásgeirsdóttir, Tengsl stjórnunarstíls, trúar á eigin stjórnunar færni og viðorfa undirmanna til starfs síns og vinnuumhverfis. M.S. verkefni í Viðskiptafræði – stjórnun og stefnumótun

Mikilvægt er að spyrja eftirfarandi spurninga ef vandamál koma upp

- ❖ Endurspeglar vandamálið einstaklingsbundna þætti / eða vinnuverndarþætti?
- ❖ Er um að ræða mögulega áhættuþætti sbr. vinnustaðamat?
- ❖ Er ljóst innan vinnustaðarins í hvaða farveg á að setja vandann?



7

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Líðan í vinnu



- Áhættuþættir í vinnuumhverfinu
- Menning/samskipti
- Einkalífið < - > vinnan
- Heilsufar – veikindi

8

Evrópska vinnuverndarstofnunin (2002)

European Agency for Safety and Health at Work

- Vinnustreita er næst algengasta vinnutengda heilsufarsvandamálið í Evrópu og kemur næst á eftir bakverkjum
- Um fjórðungur launþega í Evrópu á við vandamál að etja sem tengjast of miklu andlegu og félagslegu álagi

9

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Evrópska vinnuverndarstofnunin (2002)

- Vinnustreita dregur úr þjóðarframleiðslu Evrópulanda um 5% - 10% árlega
- Fjórðung veikindafjarvista sem vara í allt að tvær vikur má rekja til of mikils andlegs og félagslegs álags í vinnu

10

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir

Streita

Jákvæðir þættir

- frumkvæði
- elja
- áhugi
- kraftur

Neikvæðir þættir

dæmi:

- áhyggjur
- kvíði
- ójafnvægi
- ónógur svefn
- líkamleg vanlíðan

11

Áhrifaþættir streitu

• Orsök

- álag og miklar kröfur – margir gera kröfur á sama tíma
- slæm samskipti
- óljós starfshlutverk
- lélegt vinnuskipulag, lítið sjálfræði
- erfiðar aðstæður í einkalífi
- stöðugt áreiti – erfiðir kúnnar
- langur vinnutími

< ----- >

• Afleiðing

- veikindi - andlegir og líkamlegir erfiðleikar
- einelti/kulnun og innri uppsögn
- verkkvíði

12

Afleiðingar streitu

- Vöðvaspenna og höfuðverkir
- Hækkaður blóðþrýstingur
- Sviti
- Meltingar- og svefntruflanir
- Áhættuhegðun (reykingar, misnotkun lyfja, áfengis- og vímuefnanotkun) – hættara við slysum
- Hjarta- og æðasjúkdómar
- Veikara ónæmiskerfi
- Verkkviði - þunglyndi – skapstyggð
- Minnisleysi - gleymaska - einbeitingarskortur

13

Þjóðarsálin

- Að vera með marga bolta á lofti
- Mörg járn í eldinum
- Starfið - heimilið – fjölskyldan – nám og tómstundir

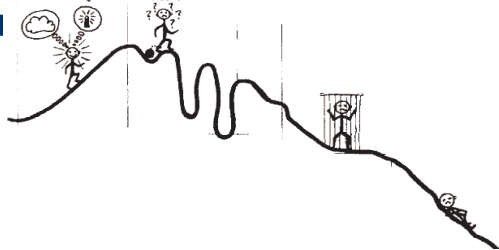
14

Kulnun er ferli

- Áhugi – bjartsýni
- Efasemdir
- Vonbrigði
- Uppgjöf
- Sinnuleysi
- Kulnun
- Andleg örmögnun og starfsprot

15

Kulnun er ferli



Erica Dowling og Hwa Vestlund (1999) Ráðuneytið: Mál og Menning (Þýðing: Ólafur G. Kristjánsson)

16

Einkenni kulnunar



- Tilfinningabrot – uppgjöf, neikvæðni, depurð/þunglyndi, kvíði,
- Líkamleg þreyta, síþreyta og svefnleysi
- Hlutgerving/áhorfandi – innri uppsögn
- Minni starfsánægja og minni trú á eigin getu í starfi og því sem viðkomandi hefur fram að færa

17

Allir geta kulnað í starfi

- Eldhugar?
- Þeir sem vinna einir (faglega eða starfa í raun einir)
- Starf felur í sér ábyrgð á öðru fólki
- Þeir sem vinna við félagslegt og andlegt álag
- Þeir sem upplifa gjá á milli markmiða og leiða eða hlutverk óljós

18

Allir tapa

- ✓ Langvarandi streituástand getur valdið því að starfsmaður fjarlægist starfið og hollusta gagnvart vinnustaðnum minnkar
- ✓ Kemur niður á gæðum vinnunnar og framleiðni
- ✓ Meiri fjarvistir og starfsmannavelta eykst

19

Ef allt um þrýtur

- Stundum er ekki önnur leið út úr þessu ferli en veikindaleyfi og endurhæfing
- Hlaða batteríin



20

Mikilvægt að skoða

- Vinnuálag
- Markmið og kröfur – andlegar og félagslegar
- Sjálfstjórn – sjálfræði
- Umbun
- Hvað veldur streitu og óánægju
- Félagslegan stuðning
- Samskipti
- Hlutverkalýsingar – t.d. óljós starfssvið
- Upplýsingaflæði



21

Vinna gegn streitu og kulnun



- Atvinnurekendur og starfsmenn bera ábyrgð og eru virkir þátttakendur
- Jákvæð samskipti milli stjórnenda og starfsmanna
- Fræðsla
- Heilsusamlegur lífsstíll
- Hlaða batteríin



22

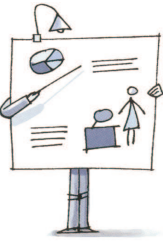
Vinna gegn streitu frh.

- Mikilvægt að kanna stöðu mála og gera áhættumat – þar sem félagslegum og andlegum aðbúnaði er gerð viðhlítandi skil og í framhaldi af því forvarnaráætlun sbr.

65 gr. laganna?

Vinnuverndarstefna semur tekur m.a. til streitu og kulnunar

- Vinnureglur td. um samskipti, einelti og áfengis- og vímuefnanotkun
- Markvissar aðgerðir og streitustjórnun



23

Aðkoma Vinnueftirlitsins

- ✓ Rætt um félagslegan aðbúnað á vinnustað við stjórnendur og starfsmenn
- ✓ Lagt mat á hvort félagslegum aðbúnaði hafi verið gerð viðhlítandi skil í áhættumati og forvarnaráætlun fyrirtækisins
- ✓ Bent á leiðir til að gera áhættumat um félagslegan aðbúnað á vinnustað
- ✓ Gefin fyriræli um úrbætur varðandi félagslegan aðbúnað þegar þörf er á
- ✓ 18 gr. laga 46/1980 um að gerð sé úttekt af óháðum sérfræðingum

24

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
