



UNAPRJEĐENJE MENTALNOG ZDRAVLJA VULNERABILNIH SKUPINA

PRIRUČNIK PROMOCIJA MENTALNOG ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU

Autorica: Ines Kovačević Cvetko

POSAO I MENTALNO ZDRAVLJE

Posao ima važnu ulogu u životu pojedinca i doprinosi njegovoj dobrobiti na mnogo načina:

- *Bitan je za razvoj identiteta i profesionalne uloge*
- *Omogućuje razvoj na osobnoj i profesionalnoj razini*
- *Daje vremensku strukturu u životu*
- *Doprinosi stvaranju socijalnih kontakata i socijalnoj uključenosti*
- *Pruža redovite prihode, status u društvu i osjećaj sigurnosti*

Međutim, što ako posao postane jedan od izvora stresa?

U radnom okruženju provodi se velik dio vremena gdje radnici mogu biti izloženi raznim **psihološkim i socijalnim utjecajima** iz okoline koji mogu djelovati pozitivno ili negativno na mentalno zdravlje.

Loše psihosocijalno radno okruženje i loša kvaliteta posla ostavljaju negativne posljedice na mentalno zdravlje. Izloženost psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu izaziva stresne reakcije i rezultira negativnim psihološkim, fizičkim i socijalnim ishodima za radnike, kao i negativnim organizacijskim ishodima.

MENTALNO ZDRAVLJE I MENTALNI POREMEĆAJI

Prema definiciji Svjetske zdravstvene organizacije **mentalno zdravlje** je stanje dobrobiti u kojem pojedinac

- *ostvaruje svoje potencijale,*
- *može se nositi s normalnim životnim stresovima,*
- *može raditi produktivno i*
- *sposoban je dati svoj doprinos zajednici.*



Mentalno zdravlje je neizostavna komponenta zdravlja pojedinca, vrlo važna za optimalno funkcioniranje u svim aspektima života. Unatoč tome, često je zanemarivano. Važno je da se, jednako kao problemima fizičkog zdravlja, pažnja posvećuje i poteškoćama na mentalnom planu s ciljem očuvanja cjelokupnog zdravlja čovjeka.



Govoreći o **problemima mentalnog zdravlja**, često u prvi plan dolaze **klinički značajni mentalni poremećaji** koji se karakteriziraju promijenjenim mislima, emocijama ili ponašanjem i povezanim distresom i problemima u funkcioniranju. Među najčešćim problemima navode se: depresija, poremećaji raspoloženja, anksioznost te zloupotreba substanci (alkohola i opojnih tvari).

Međutim, problemi mentalnog zdravlja puno su više od navedenih kliničkih dijagnoza. Radnici mogu imati poteškoće na psihičkom planu koji ne udovoljavaju kriterijima za dijagnozu mentalne bolesti, ali uzrokuju značajne poteškoće u funkcioniranju ili osobnu patnju.

Oni se nazivaju **subkliničkim poremećajima** te uključuju umor i poteškoće sa spavanjem, loše raspoloženje, razdražljivost ili pretjeranu brigu i vrlo su rašireni među radnom populacijom.

Unatoč visokoj prevalenciji mentalnih poremećaja u populaciji (stoga i u radnoj populaciji), oni su i dalje nedovoljno prepoznati od strane poslodavaca. Postoji puno prostora za napredak u organizacijskim praksama za unaprjeđenje zdravlja na radnom mjestu, pogotovo mentalnog zdravlja.

PROMOCIJA MENTALNOG ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU

Radno okruženje, iako može biti izvor stresa, istovremeno je i odlično mjesto za poticanje psihičkog zdravlja i dobrobiti zaposlenika.

Zdravo psihosocijalno radno okruženje doprinosi zdravlju i produktivnosti radnika, osnažuje ih za nošenje s radnim i životnim zahtjevima te unaprjeđuje kvalitetu života na poslu i izvan njega. Dobra socijalna podrška na radnom mjestu, osjećaj uključenosti i doživljaj smisla u poslu, mogućnost samostalnog odlučivanja o načinu i vremenu obavljanja posla te prilika za profesionalni i osobni razvoj, samo su neki od zaštitnih faktora koji doprinose mentalnom zdravlju. Istovremeno, mentalno zdravlje je preduvjet za uspješno funkcioniranje u poslovnom životu, u

odnosima s drugim ljudima te uspješno i produktivno sudjelovanje u zajednici i društvu.

Prevenција psihosocijalnih rizika i upravljanje stresom na radu, zakonska je obaveza poslodavca definirana **Zakonom o zaštiti na radu** (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18) (članak 51 i 52).

Međutim, više od zakonske obaveze, promocija zdravlja i stvaranje zdravog radnog mjesta trebali bi biti cilj svakog poslodavca. Prevenција rizika u radnom okruženju koji se smatraju izvorima stresa, uvođenje karakteristika zdravog psihosocijalnog radnog okruženja te dostupnost pomoći u slučaju potrebe neki su od načina kako se mogu stvarati zdrava radna mjesta i zdrave radne organizacije.

Ulaganje u radnikovo zdravlje i dobrobit rezultira višestrukim dobitima na svim razinama. Zdravi radnici bit će motivirani i produktivni, što doprinosi boljim poslovnim rezultatima i smanjenim troškovima zbog bolovanja i izgubljenih radnih sati. U konačnici, time se na društvenoj razini smanjuju troškovi zdravstvene zaštite i mirovinskog sustava.



PSIHOSOCIJALNI RIZICI, STRES I ZDRAVLJE

U posljednje se desetljeće sve više govori o novim rizicima u svijetu rada – onima koji proizlaze iz psihosocijalnog radnog okruženja i dovode do doživljaja stresa povezanog s radom.

S ciljem podizanja svijesti o ovom značajnom problemu u svijetu rada, Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA) 2014. godine pokrenula je kampanju „**Zdrava radna mjesta upravljaju stresom na radu**“ kako bi se na europskoj razini počeli prepoznavati problemi stresa na radnom mjestu koji mogu doprinijeti negativnim ishodima. Neki od ishoda lošeg psihosocijalnog radnog okruženja upravo su problemi fizičkog i psihičkog zdravlja.



PSIHOSOCIJALNI RIZICI

Psihosocijalni rizici definiraju se se kao svi aspekti posla koji proizlaze iz **lošeg planiranja, organizacije i upravljanja poslom, kao i loše socijalne klime u kojoj se rad odvija**, a rezultiraju negativnim psihološkim, fizičkim i socijalnim ishodima.

Radi lakšeg razumijevanja, psihosocijalni rizici kategoriziraju se u dvije skupine:

➤ PRIRODA I SADRŽAJ POSLA

- stalni kontakt s ljudima kroz posao (klijentima, pacijentima, učenicima...)
- besmisleni i monotoni poslovi
- neiskorištenost sposobnosti i vještina radnika
- neusklađenost zadataka s karakteristikama, znanjima i vještinama radnika
- preveliko radno opterećenje, vremenski rokovi
- smjenski rad, prekovremeni rad
- neadekvatni radni uvjeti (npr. buka)
- doživljaj ugroženosti zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu



➤ KARAKTERISTIKE RADNE ORGANIZACIJE

- slaba komunikacija i nedostatak povratnih informacija
- niska razina podrške za rješavanje problema
- nedostatak kontrole nad radnim zadacima i procesom
- nemogućnost odlučivanja o načinu i vremenu obavljanja zadataka
- nedobivanje dovoljno informacija za kvalitetno obavljanje posla
- problemi međuljudskih odnosa
- nedostatak socijalne podrške na radnom mjestu
- nesigurnost posla
- nemogućnost usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza

VULNERABILNE SKUPINE

Na europskoj je razini prepoznato da su neke skupine radnika zbog svojih osobnih, bioloških ili kulturoloških karakteristika ili prirode posla i vrste ugovora, izložene povećanim rizicima na radu od drugih, uključujući psihosocijalne rizike i stres na radu.

Iako ne postoji jedinstvena definicija vulnerabilnih skupina radnika, kroz različite se publikacije redovito navode sljedeće grupe:

- žene (uključujući trudnice i dojilje)
- mladi radnici
- radnici čiji su poslovi nesigurni (npr. prekarijski radnici, sezonski radnici, samozaposleni)
- stariji radnici
- radnici s invaliditetom
- niskokvalificirani radnici
- radnici migranti

Na primjer, mladi radnici koji tek ulaze u svijet rada često su zaposleni na ugovore na određeno vrijeme, izloženi riziku nesigurnosti posla, u većoj su mjeri prisutni u uslužnom sektoru (npr. hotelijerstvo) gdje je povećan rizik od uznemiravanja i nasilja. Stariji radnici suočeni su s potrebom za brzom prilagodbom tehnološkim promjenama, pruža im se manje mogućnosti edukacije i mogu biti izloženi dobnoj diskriminaciji. Radnici migranti mogu imati jezične poteškoće te su često zaposleni na privremenim i niskokvalificiranim poslovima. Ovo su samo neki od primjera povećane izloženosti psihosocijalnim rizicima određenih skupina u svijetu rada.

STRES NA RADU

Ukoliko je radnik na svom radnom mjestu učestalo ili svakodnevno izložen negativnim učincima iz radnog okruženja i osjeća da nema sposobnost aktivnog suočavanja sa zahtjevima koje posao na njega stavlja, npr. količinom zadataka, nerealnim vremenskim rokovima, lošim međuljudskim odnosima ili nesigurnošću radnog mjesta, **doživljeni stres će se manifestirati kao fizička, psihička i socijalna disfunkcija radnika.**



Kako prepoznati da je radnik pod stresom?

OPREZNA MENTALNOG ZDRAVJA
VULNERABILNIH SKUPINA



Suočeni sa zahtjevima koji nadmašuju njihove strategije suočavanja, radnici mogu doživljavati stresne reakcije na emocionalnoj, kognitivnoj, fizičkoj ili ponašajnoj razini.

➤ EMOCIONALNE REAKCIJE

- nemir, tjeskoba, razdražljivost
- ravnodušnost ili pretjerana osjetljivost
- promjene raspoloženja

➤ FIZIČKE REAKCIJE

- glavobolja, žgaravica
- bolovi u prsima
- poteškoće sa spavanjem
- psihosomatske smetnje

➤ **KOGNITIVNE REAKCIJE**

- poteškoće u koncentraciji i pamćenju
- neodlučnost, stalna zabrinutost
- očekivanja da će se dogoditi nešto strašno

➤ **PONAŠAJNE REAKCIJE**

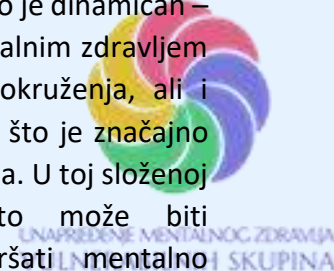
- promjene apetita
- povećana konzumacija kave, alkohola, duhana
- izolacija ili pretjerana ovisnost o drugim ljudima u socijalnim odnosima

Radno mjesto važan je socijalni kontekst koji igra ulogu u razvoju poteškoća na mentalnom planu, kao i brojnih drugih posljedica. Međutim, problemi mentalnog zdravlja rezultat su složene interakcije bioloških, psiholoških, socijalnih i okolišnih čimbenika.

Karakteristike radnog mjesta jedan su od čimbenika koje mogu narušiti ili unaprijediti mentalno zdravlje.

S druge strane, kako će osoba reagirati na pojačane zahtjeve i stresne reakcije iz radne okoline i hoće li ona biti okidač za razvoj poteškoća psihičke prirode, ovisi i o njegovim osobinama ličnosti, genetičkoj predispoziciji za razvoj određenih mentalnih problema, o prethodnim iskustvima sa sličnim situacijama i strategijama suočavanja, između ostaloga.

Odnos pojedinca i posla vrlo je dinamičan – čimbenici povezani s mentalnim zdravljem mogu dolaziti iz radnog okruženja, ali i izvan njega. Međutim ono što je značajno je upravo njihova interakcija. U toj složenoj interakciji, radno mjesto može biti čimbenik koji će pogoršati mentalno zdravlje radnika (ukoliko je radno okruženje negativno) ili će biti zaštitni faktor, nudeći uvjete za unaprijeđenje mentalnog zdravlja na radnom mjestu i promovirajući optimalno mentalno funkcioniranje pojedinca.



POSLEDICE LOŠEG PSIHOSOCIJALNOG RADNOG OKRUŽENJA

Loše psihosocijalno radno okruženje ostavlja negativne posljedice na radnika, što se posljedično negativno odražava i na radnu organizaciju. Posljedice svakodnevnog stresa kojeg radnik može doživljavati su brojne i značajne za njegovu dobrobit na radnom mjestu i izvan njega.

Najčešće govorimo o **smanjenoj radnoj motivaciji** što se negativno odražava na produktivnost i **smanjeno zadovoljstvo poslom** koji doprinosi **napuštanju radnog mjesta** (fluktuaciji). Radnici koju su pod povećanim stresom u većoj su mjeri odsutni s radnog mjesta, pojava koja se naziva **apsentizam**. Iako je najčešći razlog apsentizma zdravstveno stanje, odnosno bolest, u nekim slučajevima radnici s namjerom izbjegavaju odlazak na radno mjesto jer im svakodnevni boravak u lošem psihosocijalnom okruženju izaziva stres i negativno djeluje na njihovo dobrostanje. **Prezentizam** s druge strane označava prisutnost radnika na radnom mjestu, ali bez funkcioniranja punim kapacitetom. Prezentizam može označavati prisutnost bolesnih radnika na radnom mjestu koji nisu u mogućnosti obavljati svoj posao jednakom efikasnošću kao kad su zdravi, ili mogu namjerno ne obavljati svoj posao, koristeći vrijeme za obavljanje privatnih stvari i sl. Sve te pojave doprinose **lošijim poslovnim rezultatima** za organizaciju i **povećanim troškovima**.

Uz to, stres povezan s radnim mjestom može djelovati i na **zdravlje** radnika, pogoršavajući postojeće zdravstveno stanje ili kao faktor u razvoju novih bolesti i stanja.

SKLAD MENTALNOG I FIZIČKOG ZDRAVLJA



Definicija zdravlja koju je 1926. godine dao Andrija Štampar glasi: *“Zdravlje je stanje potpunog fizičkog, psihičkog i socijalnog blagostanja, a ne samo odsustvo bolesti i iznemoglosti”*. Prema njoj, mentalno i fizičko zdravlje možemo smatrati jednako važnim sastavnicama sveukupnog zdravlja čovjeka.

Kad smo izloženi akutnom ili kroničnom stresu, naše žlijezde luče hormone (adrenalin, noradrenalin i kortizol) koji mijenjanju aktivnosti i funkcije pojedinih organa u tijelu. Akutni (kratkotrajni) stres u većini slučajeva prolazi bez posljedica za organizam, a kronični traje duže vrijeme i može ostaviti trajne posljedice na zdravlje. To ne znači da je akutni (kratkotrajni) stres uvijek bezopasan. Naime, kada je velikog intenziteta (npr. gubitak voljene osobe, prometna nesreća, prijetnja smrću...) može oštetiti zdravlje čak i više nego kronični stres.

Radnici koji budu izloženi intenzivnim stresovima (svjedoci smrti, stradavanja, izloženi prepadima i drugim vrstama kriminala) mogu razviti **akutnu reakciju na stres**. Prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti i srodnih zdravstvenih problema MKB-10, akutna reakcija na stres je prolazni poremećaj koji se razvija u osoba kao odgovor na izuzetan fizički i mentalni stres, a simptomi se javljaju nakon traume, traju najmanje 2 dana i mogu biti prisutni do 4 tjedna.

PSIHOSOCIJALNOG ZDRAVLJA
VULNERABILNIH SKUPINA

Sukladno tome, privremena radna nesposobnost po dijagnozi akutne reakcije na stres može trajati najdulje dulje 4 tjedna.

Prema DSM-5 **kriteriji za postavljanje dijagnoze** akutne reakcije na stres su sljedeći:

1. Izloženost stvarnoj ili prijetećoj smrti, ozbiljnom ozljeđivanju ili seksualnom nasilju (izravno doživljavanje, osobno svjedočenje),
2. Prisutnost devet ili više simptoma iz iz bilo koje od pet kategorija – nametanja, negativnog raspoloženja, disocijacije, izbjegavanja i pobuđenosti, a koji su počeli ili se pogoršavaju nakon traumatskog(ih) događaja,
3. Trajanje smetnje je od 3 dana do mjesec dana nakon izlaganja traumi,
4. Smetnje moraju izazvati klinički značajne smetnje u socijalnom, radnom ili drugim važnim područjima funkcioniranja,
5. Smetnje se ne mogu pripisati fiziološkim učincima neke psihoaktivne tvari (npr. lijek, alkohol) ili nekom drugom zdravstvenom stanju (npr. blage traumatske ozljede mozga), te se ne mogu bolje objasniti kratkotrajnim psihotičnim poremećajem.

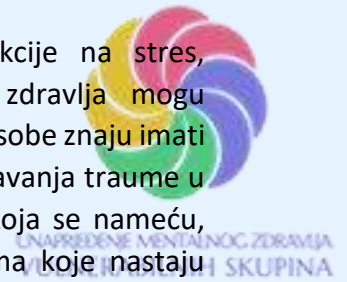
Akutna reakcija na stres može se priznati kao ozljeda na radu prema odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, uzimajući u obzir da je:

- Ozljeda uzročno vezana uz obavljanje poslova, odnosno djelatnosti na osnovi koje je ozlijeđena osoba osigurana,

- Ozljeda nastala izravno i isključivo kao posljedica nesretnog slučaja ili više sile za vrijeme rada, odnosno obavljanja djelatnosti ili u vezi s obavljanjem te djelatnosti,
- Ozljeda zadobivena na redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno te na putu poduzetom radi stupanja na posao koji joj je osiguran.

Nakon teške akutne reakcije na stres, posljedice na mentalno zdravlje mogu trajati i duže od 4 tjedna. Osobe znaju imati epizode ponovnog proživljavanja traume u kratkotrajnim sjećanjima koja se nameću, snovima ili noćnim morama koje nastaju usprkos perzistirajućemu općem osjećaju obamrlosti i emocionalne tuposti, odvojenosti od ostalih ljudi i izbjegavanja aktivnosti i okolnosti koje podsjećaju na traumu. Anksioznost i depresija često su uzdružene s već spomenutim simptomima. Takvo stanje naziva se **postraumatski stresni poremećaj ili PTSP**. U slučaju da se pojavio nakon akutne reakcije na stres koja je priznata kao ozljeda na radu, PTSP se može priznati kao posljedica te iste ozljede.

Još jedno stanje koja se pojavljuje u razdoblju adaptacije na znatnu promjenu života ili stresni događaj u životu je **poremećaj prilagodbe**. Osobna predispozicija ili vulnerabilnosti imaju važnu ulogu u riziku pojavljivanja, ali vjerojatno je da se poremećaj ne bi pojavio bez stresora. Manifestira se različito i uključuje depresivno raspoloženje, anksioznost ili zabrinutost, nesposobnost svladavanja poteškoća, planiranja unaprijed ili ostajanja u sadašnjem stanju kao i određeni stupanj onesposobljenost obavljanje svakodnevnih poslova. Poremećaj prilagodbe se ne može priznati



kao ozljeda na radu, ali može kao posljedica ozljede na radu.

Stres, osim što djeluje na mentalno zdravlje, ostavlja posljedice i na fizičko zdravlje. To je osobito izraženo kada je stres većeg intenziteta i/ili produljenog trajanja. Posljedice stresa mogu se primijetiti kao nespecifični bolovi u mišićima vrata, ramena i leđa, koje ponekad krivo pripisujemo lošijim ergonomskim uvjetima. Dokazano je kako stres ima utjecaj na veću učestalost visokog tlaka i lošije prehrambene navike, posljedično dovodeći do prekomjerne tjelesne težine i dijabetesa, što ima negativan utjecaj na srčano-žilni sustav i mogu prouzročiti teška akutna stanja (srčani udar, moždani udar).

Osim navedenih ozbiljnijih posljedica na zdravlje, česte su i tegobe u vidu glavobolja, bolova u trbuhu i problema s probavom, kao i neke kožne bolesti i ispadanje kose. Kod osoba izloženih stresu postoji veća vjerojatnost konzumacije alkohola, duhana i psihoaktivnih tvari što predstavlja dodatan zdravstveni rizik.

Sindrom burnout ili sindrom izgaranja na poslu rezultat je kronične izloženosti i lošeg upravljanja stresom na radnom mjestu. Obilježen je prisutnošću triju osnovnih karakteristika:

- osjećajem snižene razine energije ili iscrpljenosti;
- osjećajem mentalne odvojenosti od posla te negativizmom ili cinizmom prema poslu;
- smanjenom produktivnošću.

Sindrom burnout specifičan je za radno okruženje te se ne odnosi na kroničnu izloženost stresu i poremećaje funkcioniranja u drugim aspektima čovjekovog života. Prema trenutno

važecem zakonodavstvu Republike Hrvatske, ovaj sindrom se ne može priznati kao ozljeda na radu ili profesionalna bolest.

MENTALNO ZDRAVLJE NA RADNOM MJESTU U VRIJEME PANDEMIJE COVID-19

Pandemija virusa COVID-19 dovela je do brojnih promjena u svakodnevnom životu i na radnim mjestima. Organizacija rada i radni uvjeti značajno su se promijenili u kratkom vremenskom periodu, dovodeći do pojave novih psihosocijalnih rizika za zdravlje i dobrobit radnika.

UNAPREĐENE MENTALNOG ZDRAVLJA
VULNERABILNIH SKUPINA

Radnici zaposleni u djelatnostima nužnima za funkcioniranje za vrijeme pandemije (npr. zdravstveni djelatnici, uslužne djelatnosti, djelatnici u obrazovnom sustavu) izloženi su brojnim stresnim situacijama, uključujući i brigu zbog povišenog rizika od zaraze. Dio radnika za vrijeme pandemije primoran je raditi od kuće i suočava se s drugačijom strukturom radnog dana, nejasnim granicama između radnog i obiteljskog dijela dana, uz često prisutan osjećaj izolacije, a nije zanemariv niti rizik od nasilja u obitelji. Važno je napomenuti da se jedan dio radnika suočava s iznimnim stresorom kao što je strah od gubitka posla ili je doživio prekid radnog odnosa, što dovodi do brige za egzistenciju.



Pandemija može biti i izvor drugih stresora, kao što su strah za vlastito zdravlje ili zdravlje članova obitelji, ograničenja u socijalnim interakcijama što može značiti i manjak socijalne podrške, nesklad između uspostavljenih sigurnosnih mjera/restrikcija i zahtjeva posla te teškoće u zadržavanju zdravih navika, poput tjelovježbe, pravilne prehrane i higijene sna.

S pojavom pandemije, povezana je i pojava stigmatizacije ljudi koji su zaraženi koronavirusom ili su na neki način bili s njime povezani. **Stigmatizacija** znači da su ljudi etiketirani, diskriminirani, tretirani drugačije ili su na bilo koji način doživjeli gubitak statusa zbog uočene povezanosti s nekom bolesti, u ovom slučaju s bolesti COVID-19.

Stoga nije neobično da je jedna od posljedica pandemije izloženost populacije povećanim razinama stresa koje mogu imati značajne negativne posljedice na mentalno zdravlje, posebice u okolnostima restrikcija, socijalne distance i nametnute izolacije. Na stres za vrijeme pandemije posebno su osjetljivi radnici koji su već prethodno imali poteškoća u psihičkom funkcioniranju.

Za vrijeme pandemije važno je prepoznati specifične psihosocijalne rizike koji dosad nisu nužno bili prisutni na radnom mjestu, a proizlaze iz nsvakidašnje situacije s kojom se suočavamo. Osim toga, važno je uzeti u obzir i druge faktore koji mogu negativno djelovati na zdravlje i dobrobit radnika, kao što su strah od zaraze i bolesti, gubitka posla, izolacije i nedostatka podrške ili povećanih privatnih obaveza, skrbi o članovima obitelji i sl.



UNAPREĐENE MENTALNOG ZDRAVLJA
VULNERABILNIH SKUPINA

***Neizvjesnost i nesigurnost,
restrikcije i izolacija,
strah i zabrinutost
ekonomske poteškoće
smanjena kvaliteta života***

obilježja su vremena u kojem živimo i mogu voditi problemima mentalnog zdravlja.

Za vrijeme koronakrize više nego ikad prakse zaštite zdravlja na radnom mjestu trebale bi se posvetiti problemima mentalnog zdravlja radnika, odnosno njegovog očuvanja.

PREVENCIJA POREMEĆAJA I PROMOCIJA MENTALNOG ZDRAVLJA

Kada se govori o prevenciji poremećaja i promociji mentalnog zdravlja, potrebno je još jednom podsjetiti se dinamičnog odnosa između pojedinca (radnika) i njegove okoline (radnog mjesta). Uzimajući u obzir prevalenciju mentalnih poremećaja u populaciji, važno je osvijestiti da će mnogi poremećaji mentalnog zdravlja, bili kliničke ili subkliničke razine, zasigurno biti prisutni kod dijela radnika u radnim okruženjima.

Osim toga, pojedina će radna okruženja svojim negativnim utjecajima doprinijeti razvoju teškoća u funkcioniranju na psihičkog razini, dok će druga radna mjesta svojim pozitivnim učinkom na radnika štiti njegovo zdravlje te mu omogućavati da ostvari svoje potencijale na radnom mjestu.

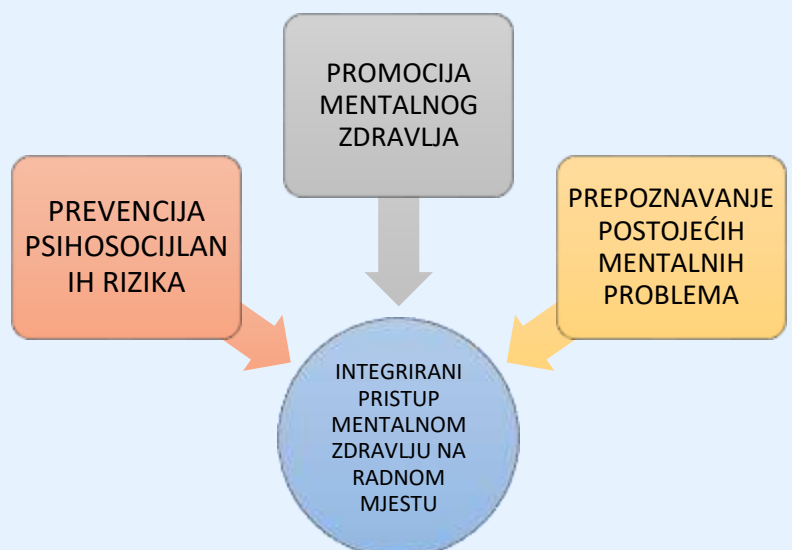


UNAPREĐENE MENTALNOG ZDRAVLJA
VULNERABILNIH SKUPINA



INTEGRIRANI PRISTUP MENTALNOM ZDRAVLJU NA RADNOM MJESTU uključuje:

- Prevenciju mentalnih poteškoća uklanjanjem/ smanjivanjem psihosocijalnih rizika
- Promociju mentalnog zdravlja unaprijeđivanjem pozitivnih aspekata posla
- Prepoznavanje postojećih mentalnih problema kod radnika bez obzira na njihov uzrok



PREVENCIJA PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA I STRESA NA RADNOM MJESTU

Identifikacija psihosocijalnih rizika koji mogu nepovoljno djelovati na zdravlje i dobrobit radnika i primjena preventivnih mjera ključni su koraci upravljanja stresom na radu s ciljem prevencije problema mentalnog zdravlja. **Prevencijom se nastoje smanjiti faktori rizika te spriječiti ili usporiti posljedice, odnosno razvoj bolesti kod radnika.**

Iako govorimo o prevenciji na tri razine, idealno je kombinirati primarnu i sekundarnu prevenciju, kojima se istovremeno nastoje ukloniti ili smanjiti negativni učinci radnog okruženja na radnika i jačati radnikove sposobnosti i strategije za uspješno suočavanje s preostalim rizicima.



UNAPREĐENE MENTALNOG ZDRAVLJA
VULNERABILNIH SKUPINA



PRIMARNA PREVENCIJA

Poduzimanje mjera u organizaciji za uklanjanje izvora stresa i stvaranje zdravog radnog mjesta



SEKUNDARNA PREVENCIJA

O snaživanje radnika za suočavanje sa psihosocijalnim rizicima podučavanjem novih znanja i vještina kroz edukacije i treninge



TERCIJARNA PREVENCIJA

Pomoć radnicima koji imaju posljedice na fizičko i psihičko zdravlje zbog izloženosti psihosocijalnim rizicima putem rehabilitacije, savjetovanja



U tradicionalnim praksama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu identifikacija rizika i njihova prevencija ključni su koraci u osiguravanju zdravog radnog mjesta.

Međutim, tradicionalni pristup može se nadopuniti strategijama kojima je cilj promicanje pozitivnih karakteristika radnog okruženja koje poboljšavaju snage, motive i kapacitete ljudi i jačaju optimalno funkcioniranje na radnom mjestu.

Tada govorimo o **promociji zdravlja** na radnom mjestu.

PROMOCIJA MENTALNOG ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU

Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji **promocija zdravlja omogućava ljudima da povećaju kontrolu nad vlastitim zdravljem.** Obuhvaća širok spektar socijalnih i ekoloških intervencija koje su stvorene kako bi koristile pojedincima i zaštitile njihovo zdravlje i kvalitetu života prepoznavanjem i prevencijom temeljnih uzroka lošeg zdravlja, a ne samo fokusiranjem na liječenje i ozdravljenje.

Promocija zdravlja na radnom mjestu uključuje organizacijske inicijative, programe i aktivnosti usmjerene kontinuiranom poboljšanju uvjeta radnog mjesta (fizičkog i psihosocijalnog), kvalitete radnog života, zdravlja i dobrobiti radne populacije.

Aktivnosti i strategije za promicanje mentalnog zdravlja na radnom mjestu orijentirane su na jačanje zaštitnih čimbenika u radnom okruženju koji potiču optimalno funkcioniranje radnika, osnažuju ga i omogućuju mu osobni i profesionalni razvoj.

Programi promocije mentalnog zdravlja usmjeravaju se na one aspekte posla koji stimuliraju osobni rast, učenje i razvoj te mogu ublažiti negativne učinke zahtjeva posla na radnika i na taj način doprinose mentalnom zdravlju. Posao može nuditi mogućnost radniku da ostvari svoje potencijale kroz profesionalnu ulogu, jačajući njegov identitet, samopouzdanje i samoefikasnost. Definiranjem ciljeva i davanjem povratnih informacija može doprinjeti doživljaju smisla kod radnika. Osim toga, a od velike važnosti, posao omogućuje stvaranje socijalnih kontakata i mreže socijalne podrške. To su samo primjeri kako posao može pozitivno djelovati na mentalno zdravlje radnika, povećavajući njegovu produktivnost i angažiranost.

Zaključno, radno mjesto važan je društveni kontekst koji svojim pozitivnim utjecajima može doprinjeti sprečavanju pojave problema u psihičkom funkcioniranju radnika, ali i više od toga – može ostvariti uvjete za radnikovo optimalno mentalno i tjelesno zdravlje. U vremenu koje je pred nama ima puno prostora za napredak na putu prema integriranom pristupu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radnom mjestu. Programi promocije zdravlja, mentalnog i tjelesnog, trebali bi jedna od ključnih točaka strategije unaprijeđenja kvalitete radnog mjesta i dobrobiti radnika.



IZVORI INFORMACIJA

Svjetska zdravstvena organizacija

<https://www.who.int/>

Centar za sprečavanje i kontrolu bolesti

<https://www.cdc.gov/mentalhealth/index.htm>

Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (EU-OSHA)

<https://osha.europa.eu/hr>

http://oshwiki.eu/wiki/Main_Page

Europska komisija

<https://ec.europa.eu/>

Hrvatski zavod za javno zdravstvo

<http://www.hzzzsr.hr/>

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje

<https://hzzo.hr/>

Svjetska zdravstvena organizacija

<https://www.who.int/>

DSM-5 Dijagnostički i statistički priručnik za duševne poremećaje

MSD priručnik dijagnostike i terapije

LaMontagne AD, Martin A, Page KM, Reavley NJ, Noblet AJ, Milner AJ, Keegel T, Smith PM. *Workplace mental health: developing an integrated intervention approach*. BMC Psychiatry. 2014 May 9;14:131. doi: 10.1186/1471-244X-14-131.

IZVORI SLIKA

<https://www.bigstockphoto.com/>

<https://www.bps.org.uk/>

<https://www.freepik.com/>

<https://www.dreamstime.com/>



UNAPREDENE MENTALNOG ZDRAVLJA
VULNERABILNIH SKUPINA

Impresum:

Autorica:

Ines Kovačević Cvetko, dr.med, specijalistica
medicines rada i sporta

Koautori:

Karmen Bradvica Keleva, dr. med

Dominik Oroz, dr. med

Recenzija:

Helena Koren, mag. psih

Grafičko oblikovanje:

a2z solutions d.o.o.



UNAPREDENE MENTALNOG ZDRAVLJA
VULNERABILNIH SKUPINA