

MÁLÞING UM ÁLAG Á STARFSFÓLKI Í HEILBRIGÐISÞJÓNUSTU

„Heilsutap er margfalt dýrara en forvarnir“

– segir Ólafur Þór Ævarsson geðlæknir

■ ■ ■ Olga Björt Þórðardóttir

Álag á starfsfólki í heilbrigðisþjónustu var heiti á málþingi sem fram fór 9. september á Hótel Reykjavík Natura. Þetta er fjórða stóra málþingið sem Forvarnir og Streituskólinn halda á þremur árum og er hluti af forvarnastarfi skólans. Ólafur Þór Ævarsson, geðlæknir og stofnandi skólans, er ánægður með góða þátttöku og uppbyggilegar umræður sem fram fóru á málþinginu. Fyrirlesararnir hafi nálgast efnið fræðilega og jákvætt og viljað leita þekkingar og lausna á ástandi sem víða ríkir á vinnustöðum í heilbrigðisþjónustu.

70 manns mættu á málþingið sem stýrt var af Högna Óskarssyni geðlækni. Fyrirlesarar auk Ólafs og Ragnheiðar Guðfinnu Guðnadóttur, M.S. í vinnusálfræði hjá Forvarna- og Streituskólanum, voru þær dr. Agneta Lindegård-Andersen aðstoðarprofessor og Susanne Ellbin sálfræðingur, báðar starfandi í Gautaborg. Einnig stýrðu Sveinbjörg Júlía Svavarsdóttir, Elín K. Guðmundsdóttir og Erna Stefánsdóttir málstofum en þær starfa allar hjá Forvörnum.

Faglegt og jákvætt

„Í málþingum okkar höfum við haft markhópa og núna var komið að heilbrigðisstarfsfólki. Við vitum það sjálf að það er gríðarlegt álag á fólk í þessum geira og oft vantar skilning og stuðning. Það er mikilvægt að geta beitt forvörnum áður en farið er að finna fyrir vanlíðan og áður en veikindi koma fram af völdu streitu,“ segir Ólafur. „Það er of seint að beita forvörnum þegar veikindi hafa komið fram. Þá þarf meðferðar við. Óttinn við að sjúkdómsgera of mikið má ekki verða til að hindra forvarnir eða viðeigandi meðferð.“

Ólafur segir að góður hópur hafi komið á málþingið, víðs vegar að úr heilbrigðiskerfinu. Fólk sem hafi áhrif á mannauðsmál og aðstæður á vinnustöðum. „Við fundum fyrir miklum áhuga frá stjórnendum stóru heilbrigðisstofnananna. Það hvetur okkur áfram því það þarf að vekja athygli á þessu. Það er alveg ljóst frá löndunum í kringum okkur að það er gríðarlega mikill kostnaður sem fylgir heilsutapi sem kemur í kjölfar langvinnrar og sjúklegrar streitu.“ Einnig hafi verið góð stemning og fólk náð að stilla saman strengi, sem Ólafur segir að sé mjög mikilvægt. „Þarna voru erindi um almenn áhrif streitu á heilsu og heila og einnig um vinnuvernd og streitu í starfi. Þá fjölluðu erlendir sérfræðingar í streitu um mikilvægi hreyfingar og niðurstöður nýrra rannsókna á streitutengdum heilsuþrengingum. Einnig um sálfræðilega meðferð og endurhæfingu við sjúklegru streitu.“

Áhættumat er lögbundið

„Mér fannst þau sem sátu þingið nálgast efnið fræðilega og jákvætt og vilja leita lausna og þekkingar úr þeim rannsóknum sem gerðar hafa verið og úr reynslu annarra, meðal annars frá öðrum löndum. Gera þarf meira til að styðja starfsfólk í heilbrigðisþjónustu og bjóða upp á handleiðslu og stuðning,“ segir Ólafur. Þá hefðu margir haft áhuga á samfélagslega áhættumatinu. Hjá Forvörnum hefur verið þróuð aðferð til að meta líðan á vinnustað án þess að fram komi hvaða einstaklingur er til mats. Matinu fylgir líka fræðsla og úrvinnsla. „Það kom fólk á óvart að slíkt mat er lögbundið í dag samkvæmt vinnuverndarlögum og á flestum vinnustöðum hérlendis hefur það ekki verið gert.“

Aðspurður segir Ólafur að þátttakendur á málþinginu hefðu verið nokkuð góður þverskurður af heilbrigðisstarfsfólki; fólk af gólfinu, stjórnendum og úr öllum hornum heilbrigðisþjónustunnar víða um land. „Við fréttum líka að þeir sem komust ekki en höfðu áhuga voru starfsmenn heilsugæslu og starfsfólk í einkageiranum. Það voru fleiri frá Landspítalanum og öldrunarstofnunum. Það var erfitt fyrir fólk að vera heilan dag frá vinnu í fræðslu og þá getur maður líka spurt sig hvort ekki sé nauðsynlegt að það sé svigrúm til þess að geta sótt fræðslu sem þessa. Lausnin liggur ekki í meiri peningum eða meiri tíma, heldur í því að líta á streitu sem hluta af lífinu og starfinu og bregðast við því. Hver og einn er ábyrgur fyrir eigin líðan en þeir sem ráða meiru um starfsumhverfi hafa auðvitað meiri ábyrgð. Því er áhugi þeirra sem hafa með starfsmannamál að gera gríðarlega mikilvægur.“

Vaktavinna veldur aukaálagi

Ólafur segir hvíld vera mikilvægt vopn gegn streitu, ekki bara utan vinnu heldur líka á vinnutíma. Margir hafi samið af sér kaffi- og matartíma og komist jafnvel ekki í mat vegna álags eða séu undir miklu álagi og þurfi að taka of margar vaktir. „Það kom líka fram á málþinginu að það er mikilvægt að beita markvissum forvörnum hjá þeim sem vinna á nóttunni því vitað er að það er aukaálag bæði líkamlega og andlega að vera á vöktum. Víða erlendis þar sem forvarnavinna er skipulögð eru slíkir áhættuhópar undir sérstöku heilbrigðiseftirliti samkvæmt vinnuverndarlögum. Þetta virðist aftur á móti ekki vera í bígerð hér á landi enn sem komið er.“



„Þau sem eru í mestri hættu á að verða streitu að brád er vel gefið fólk, ósérhlífið, sem vinnur markvisst í störfum sem það hefur áhuga á og hefur metnað til að skila óaðfinnanlega. Það er eiginlega lýsing á fólki sem oftast velst í störf í heilbrigðisþjónustu,“ segir Ólafur Þór Ævarsson geðlæknir og stofnandi Forvarna- og streituskólans.

Vinnufjarvera og veikindanærværa

Eitt af hugtökum í vinnusálfræði er veikindafjarvera og segir Ólafur tíðni slíkrar fjarveru vegna veikinda vera um 3-5% en ef hún aukist mikið þá geti það verið dýrt fyrir fyrirtæki. Annar hópur, jafn stór þessum, hafi verið rannsakaður á undanförunum árum. Það er starfsfólk sem mætir til starfa en er þó ekki vinnufært. Þetta er kallað veikindanærværa. „Hugarástandið er þá þannig að viðkomandi virkar ekki. Við þekkjum þetta vel á Íslandi, förum til dæmis í vinnuna með flensueinkenni í 2-5 daga. En ef manneskja er komin með alvarleg einkenni sjúklegrar streitu, þá birtast einkennin í minnis- og einbeitingartruflun, skorti á andlegu úthaldi og samskiptaerfiðleikum. Fólk er í raun oft óvinnufært vikum saman. „Ég hittir fólk, þar á meðal lækna sem vinna viðkvæm störf, til dæmis við svæfingar, og þeir muna stundum ekki lyfjaskammta. Þetta er fólk á besta aldri og vel menntað en

streitan hefur náð tökum á því. Þá er mikil hættu á mistökum,“ segir Ólafur.

Heilbrigðisstarfsfólk í áhættuhópi

Hverjir eru aðal streituvaldarnir? Ólafur segir það snúast um hvernig fólk bregðist við áreiti undir álagi; hvort það forgangsraði rétt, kunni að segja nei, fresti of miklu og hvort það kunni að vernda sig. „Og svo lífsstíllinn, hreyfing og andleg slökun. Streituvaldarnir eru blanda af því sem gerist í vinnu og heima fyrir; færnin til að aðskilja vinnu og einkalíf. Þeir sem eru í mestri hættu til að verða streitu að brád eru vel gefið fólk, ósérhlífið, sem vinnur markvisst í störfum sem það hefur áhuga á og hefur metnað til að skila óaðfinnanlega. Það er eiginlega lýsing á fólki sem oftast velst í störf í heilbrigðisþjónustu.“

Í tengslum við þetta segist Ólafur hafa fundið fyrir vissum fordómum í

aðraganda málþingsins því að fagfólkið eigi stundum erfitt með að viðurkenna að mikilvægt sé að hlúa að þessu málum og opna umræðuna. „Það er gjarnan litið á það sem veikleika ef fólk hefur farið illa út úr streitu.“

Þörf á hugarfarsbreytingu

Ólafur nefnir að fyrir um 40 árum síðan hafi orðið vitundarvakning um mikilvægi hreyfingar og mörgum hafi fundist einkennilegt þá þegar örfáir eldhugar opnuðu líkamsræktarstöðvar. „Núna þarf svona hugarfarsbreytingu varðandi streitu. Hún er þarna, eðlileg, óeðlileg og jafnvel sjúkleg. Það er tiltölulega ódýrt að hindra neikvæðar afleiðingar hennar. Það er tímafrekara og kostnaðarsamara að lækna þá sem hafa orðið henni að brád.“

Heilsuforvarnir komnar inn í atvinnulífið

Sem geðlæknir starfaði Ólafur áður við að greina alvarlega geðsjúkdóma og við geðendurhæfingu. Einnig hefur hann unnið við rannsóknir á heilabilun og heilastarfsemi. „Kannski gætu einhverjir velt fyrir sér af hverju ég hef svona mikinn áhuga á forvörnum. Ég fór að hugsa um þetta langa sjúkdómsferli geðsjúkdómanna, hvernig þeir byrja og hvernig þeir þróast og valda oft ekki bara þjáningum heldur einnig skerðingu og hvað við lækna komum oft seint inn til greiningar eða meðferðar. Ég fór því að hugsa æ meir um hvað væri hægt að gera til að fyrirbyggja geðsjúkdóma og efla geðheilsu en um þetta eru orðin til góð fræði. Ég áttaði mig þá á að geðheilsuefning og forvarnir hafa í raun færst æ meira í hendur aðila utan heilbrigðiskerfisins, til dæmis mannauðsstjóra eða stjórnenda í fyrirtækjum. Kostir þessa eru meðal annars þeir að koma má fólki til hjálpar varðandi streitu, depurð eða áfengisvanda fyrr en málin eru komin á það stig að leita þurfi aðstoðar í heilbrigðiskerfinu. Ég er samt hugsu yfir því hvað muni gerast ef frumkvæði til forvarna færast í vaxandi mæli út fyrir heilbrigðiskerfið og tel að meiri umræða þurfi að fara fram um þessa þróun.“