A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a katasztrófavédelmi állomány körében, alkalmazási területeik, a részvételt elősegítő, ösztönző megoldások

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés 4

2. A munkahelyi egészségmegőrzés jelentősége 5

2./ 1. Az egészség 5
2./ 2. Az egészségfeljesztés, egészségnevelés 5

3. A katasztrófavédelem szervezeti jellemzői 6

3./ 1. A katasztrófavédelem szervezeti felépítése 6
3./ 2. Munkaidő beosztás a katasztrófavédelemnél 7
3./ 3. Az egészségvédelem a katasztrófavédelemnél 8
3./ 4. Egészségvédelmi érdekvédelem 8

4. Munkakörnyezetre jellemző stresszorok 9

4./ 1. Hivatali munkarend stresszorai 9
4./ 2. A készenléti stresszor 12
4./ 3. A vonulási stresszor 14
4./ 4. A beavatkozási stresszor 16
4./ 5. A stressz hatásai 17
4./ 6. Burnout (kiégés) szindróma 17

5. Stresszkezelés pszichológiája 20

6. Munkahelyi egészségterv 20

6./ 1. Egészségfejlesztési terv kialakításának lépései: 20
6./ 2. Munkavédelmi stratégia 21
6./ 3. Egészségfejlesztő programok 22
6./ 4. Munkahelyi egészségfejlesztő programok 27
6./ 5. Egészségmegőrző, munkaképességfejlesztő programok a katasztrófavédelmi állomány körében 28
6./ 6. A katasztrófavédelem egészségmegőrző tevékenysége 28
6./ 7. Sporttiszti hálózat 29

7. Munkaképesség megtartása az idősödő munkavállalók számára 30

7./ 1. Az időskor meghatározása 31
7./ 2. Demográfiai helyzet 31
7./ 3. Idősödő munkavállalók munkaképessége 33
7./ 4. A beavatkozó tűzoltók munkaképessége 33
7./ 5. A tűzoltók munkaképességének megtartása 34

8. Motiváció 35

8./ 1. Munkabér 36
8./ 2. Szociális védőháló 36
8./ 3. Munkahelyi légkör 37
8./ 4. Sport 37
8./ 5. Képzés 38
8./ 6. Probléma kezelés 38
8./ 7. Hogyan tovább? 39
8./ 8. Motivációs eszközök csoportosítása 40

9. Irodalomjegyzék 41

1. BEVEZETÉS

A közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazat munkavédelmi szempontból a III. veszélyességi osztályba – azaz a legveszélytelenebbe – sorolt, azonban ezen ágazaton belül a hivatásos katasztrófavédelmi szerv helyi szervei, az önkormányzati tűzoltóságok, valamint a főfoglalkozású létesítményi tűzoltóságok az I., azaz a legveszélyesebb veszélyességi osztályba tartoznak, megelőzve ezzel még a rendőrség, a belügyminiszter által irányított polgári nemzetbiztonsági szolgálatok, a büntetés-végrehajtás szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi és területi szervei, a hivatásos katasztrófavédelmi szerv központi szervének területi jogállású szervei és a rendészeti szakközépiskolák által folytatott tevékenységeket.

Jelen kiadványunkban a közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítási ágazaton belül kiemeltebben a katasztrófavédelemi állomány munkahelyi egészségmegőrzésével, a munkaképesség fejlesztésére szolgáló lehetséges programokkal foglalkozunk. E területen alkalmazott munkavállalók számos veszélyforrással és kihívással szembesülnek a napi munkavégzésük során. A megvalósítás alatt álló – GINOP-5.3.4-16-2017-00033 számú, a Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése a Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás keretében foglalkoztatottak részére elnevezésű – projekt célja a munkavállalók, valamint a munkáltatók munkavédelmi tudatosságának fejlesztése.

2. A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGMEGŐRZÉS JELENTŐSÉGE

Az egészégügyi állapotot nagyban befolyásolják a környezeti tényezők. Ezt felismerve szükségessé vált kialakítani az egészség és az egészségfejlesztés alapelveit.

2./ 1. Az egészség

Ádány Róza - A megelőző orvostan és népegészségtan című kötetében az egészséget így definiálta: „Az egészség a teljes testi, szellemi és szociális jólét állapota, nem pusztán a betegség vagy fogyatékosság hiánya."

Az Egészségügyi Világszervezet (World Health Organization, WHO) az egészségfejlesztés alapelveit összefoglaló témakörében konferenciasorozatot indított, melynek során a résztvevő tagországok egyetértésüket fejezték ki, belátva az egészségügyi alapellátás fontosságát.

2./ 2. Az egészségfejlesztés, egészségnevelés

Az egészségfejlesztés egy átfogó társadalmi és politikai tevékenység, amely valójában nem csak egészségügyi feladat.
Az egészségfejlesztés mint fogalom, valamint ennek fontossága 1986. november 21-én Ottawában fogalmazódott meg.

Az egészségnevelés feladata, hogy kellő információt biztosítson az egészséges életforma kialakításához és annak fenntartásához, tájékoztassa a felmerülő kockázatokról és ezáltal az esetlegesen kialakuló egészségkárosodások következményeiről a lakosságot. Felmerülő betegség esetén az egészség mielőbbi helyreállítását, a súlyosbodás elkerülését szolgálják.

A fő feladat az egészség megőrzése. Ennek leghatásosabb eszköze a megelőzés (prevenció) maga a preventív szemlélet.

Az egészségmegőrzés fontos színterei közé soroljuk a munkahelyeket. A munkahelyi egészségfejlesztés nagyban hozzájárul a munkavállalóik életminőségének javításához, ami létfontosságú kérdés a munkaképes közösség fenntartásához.

3. A KATASZTRÓFAVÉDELEM SZERVEZETI JELLEMZŐI

3./ 1. A katasztrófavédelem szervezeti felépítése

A katasztrófavédelem centralizált szervezet. Országos irányító szerve a Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság (továbbiakban BM OKF).

A katasztrófavédelmi szervezet területi szervei a fővárosi és a megyei katasztrófavédelmi igazgatóságok (továbbiakban MKI),
a BM OKF Gazdasági Ellátó Központ, a Katasztrófavédelmi Oktatási Központ. Munkáltatói és gazdasági szempontból is ezek önálló szervezeti egységek. A munkáltatói jogkört a megyei igazgató látja el. Egyes kiemelt munkáltatói jogköröket a Belügyminiszter,
illetve a BM OKF főigazgatója gyakorolja. Ezek főleg a tiszti és a főtiszti állományt érintik.

A megyei igazgatóságok részeként, annak alárendeltségében működnek a hivatásos katasztrófavédelmi szerv helyi szervei, mint a Katasztrófavédelmi Kirendeltségek, a Hivatásos Tűzoltóparancsnokságok és a Katasztrófavédelmi Őrsök is.
Ezeknél az alegységeknél is a munkáltatói jogokat a megyei igazgató gyakorolja. Szolgálati elöljáróként rész munkáltatói jogkörrel rendelkeznek a kirendeltségvezetők,
a tűzoltóparancsnokok, az őrsparancsnokok.

A szervezeti egységeknél szervezhető beosztásokat és az azokhoz kapcsolódó paramétereket a szervezeti állománytábla tartalmazza. Ebben található meg a felvétel feltételeként a munkakörhöz rendelt iskolai végzettség, az orvosi alkalmassági besorolás és a munkarend is.

3./ 2. Munkaidő beosztás a katasztrófavédelemnél

A katasztrófavédelemnél a szolgálati feladatok jellegéhez igazodóan többféle munkaidő beosztást alkalmaznak.

3./ 2. 1. Hivatali munkaidő

A vezetők, az irodai munkát végzők hivatali munkarendben dolgoznak. Ez heti 40 órás munkaidőt jelent, hétfőtől csütörtökig 8,5 órás, pénteken 6 órás munkaidővel.

3./ 2. 2. Váltásos munkarendek

A vonulós tűzoltói állomány 24/48 órás készenléti jellegű szolgálatot lát el a tűzoltólaktanyában. Ennek keretében 24 órás munkaidejükben napirend szerint végzik tevékenységüket. Nappal továbbképzés, eszköz karbantartás, sport és szabadidős tevékenység a jellemző, éjszaka még alhatnak is.
A szolgálatváltásra 30 perc áll rendelkezésre és ez munkaidőnek van elismerve. A változó munkabeosztásra tekintettel fél éves munkaidőkeret van. Ez jellemzően 1224 óra, heti 48 órás munkahéttel számolva. Ezt a munkarendet 3 szolgálati csoportra osztva (A, B, C) adják ki.

Ennek 4 csoportos változata a 24/72 órás váltásos szolgálati időrendszer. Jelenleg a BM OKF főügyeletének állománya ilyen módon látja el a készenléti jellegű szolgálatot. Ebben a szolgálati időrendszerben a munkaidő keret jellemzően 1102 óra, így nem éri el a 43 órát az arányosított heti munkaidő.

A megyei főügyeletek állománya 12/24, 12/48 órás ügyeleti jellegű szolgálatot látnak el a Tevékenység Irányító Központban (TIK). Korábban 24/72 órás készenléti jellegű szolgálatot láttak el, de a rendőrségi TIK-kel való integráció után át kellett állni a rendőrségi ügyeleti munkarendre. Az ügyeleti munkarendben nincs lehetőség alvásra, csak munkaközi pihenők vannak.
Ebben a szolgálati időrendszerben a munkaidő keret jellemzően 1010 óra, mely heti 40 órás munkaidőnek felel meg.

3./ 2. 3. Munkaidő utáni készenlét

A tűzvédelem, az iparbiztonság, a polgári védelem, a vízügy szakterületein bizonyos esetekben munkaidőtől függetlenül vannak intézkedési, beavatkozási, irányítási feladatok, ezért a feladattal megbízott tűzoltóknak munkaidő után otthoni készenlétet kell vállalni. Ilyen készenlét a tűzoltásvezetői készenlét, a katasztrófavédelmi mobil labor készenlét és az igazgatói készenlét.

3./ 3. Az egészségvédelem a katasztrófavédelemnél

A katasztrófavédelem egészségvédelmi feladatait a BM OKF humán szolgálata fogja össze és központilag szervezi.
A humán szolgálat felel a katasztrófavédelem személyügyi és állományszervezési feladataiért. Végrehajtja a hatáskörébe tartozó, illetve felügyeli az MKI-k hatáskörébe tartozó személyügyi, munkaügyi, szociális, fegyelmi és oktatási feladatokat.
A humán szolgálat felel az állomány egészségi és mentális állapotáért, valamint a közegészségügyi, járványügyi és munkavédelmi feladatok végrehajtásáért is.

3./ 4. Egészségvédelmi érdekvédelem

Jelenleg a katasztrófavédelmi dolgozók érdekében több szakszervezet is tevékenykedik. A legnagyobb a Hivatásos Tűzoltók Független Szakszervezete, de mellette kisebb tagsággal más szakszervezetek is képviselik a tűzoltók érdekeit. Budapesten a Fővárosi Tűzoltóság Szakszervezete dominál. A katasztrófavédelmi igazgatóságokon jelen van még a Belügyi, Rendvédelmi és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete, a Tettrekész Magyar Rendőrség Szakszervezete, illetve az Egységes Tűzoltó Szakszervezet is.

A jogszabálymódosítások következtében érdekérvényesítő képességük csökkent, ugyanakkor a véleménynyilvánítás, javaslattétel lehetősége még megvan.

3./ 4.1. Érdekegyeztetés

A szakszervezetekkel különböző szintű érdekegyeztető fórumok vannak mind országos, mind ágazati szinten. Ezek jelenleg eléggé formálisak, főleg a kormányzati, a minisztériumi, a főigazgatósági terveket, döntéseket, érdekeket képviselik.

Országos szintű a Közszolgálati Érdekegyeztető Fórum (KÉF)

Ágazati szintű érdekegyeztető fórum a Belügyi Érdekegyeztető Tanács (BÉT).

4. MUNKAKÖRNYEZETRE JELLEMZŐ STRESSZOROK

Munkahelyi stresszoroknak nevezzük azokat a hatásokat, amik biológiai stresszt indikálnak – ezek külső ingerekből, munkahelyi körülményekből adódnak. A hivatali munkarendben dolgozó tűzoltóink esetében a fokozott pszichés terhelés stresszorai a jellemzők. A vonulós tűzoltóállományra vonatkozóan szakmaspecifikus stresszor típusokat különböztetünk meg: készenléti, vonulási és a beavatkozási stresszorok.

A hivatásos állomány alá-, fölé rendeltségben, parancsuralmi rendszerben dolgozik. Az elvégzendő munka mennyisége és a követelményszint nagy. Minden tevékenységet szigorú szabályrendszer alapján kell végezni.

4./ 1. Hivatali munkarend stresszorai

A hivatali munkarendben dolgozó tűzoltók esetében a munkafeladathoz kapcsolódóan több tényező is fokozott stresszhatást okoz.

4./ 1. 1. Mennyiségi, vagy minőségi túl- vagy alulterhelés

A feladatmegoldások rutinszerűvé válnak. A feladat mennyisége időterhet is okoz, mivel nincs elég idő az átgondolt munkavégzésre. A túlterhelést a pályakezdőknél a gyakorlatlanság is okozhatja. A hivatali munkarendben dolgozókat minőségi alulterhelés is éri. A szakmai munka mellett nekik kell elvégezni az iktatási, illetve a gépelési feladatokat is.

Ezek nem szakmai feladatok és alacsonyabb iskolai végzettségű ügykezelők is el tudnák végezni.

4./ 1. 2. Hatáskör, kontroll

Az alacsony hatáskör lehetséges stresszor.
A hivatásos állomány jelentős részének a feladat elvégzésekor a magas követelményhez alacsony döntési jogkör társul, melyet ráadásul időnyomásban kell végrehajtani. Gyakran kell kérni a felettes jóváhagyását egyes részfeladatokhoz. Ezek együtt magas stresszt okoznak és ahogy csökken a dolgozó támogatottsága a rendszer iránt, úgy növekszik a stresszkockázat.

4./ 1. 3. Túlvállalás

Előfordul, hogy a megbecsültség érdekében az egyén fokozott erőfeszítéseket tesz, mely nagyobb teljesítményigényt is jelent részéről. A rendszer a fokozott teljesítményt kevésbé tudja jutalmazni, ugyanakkor az egyén túlhajszolttá válik és hajlamosabb lesz pszichoszomatikus megbetegedésre.

4./ 1. 4. Munka értelmessége

A szerteágazó feladatrendszer bonyolult szervezetrendszert eredményezett. A túlszabályozott rendszerben előfordul, hogy olyan tevékenységeket is kell végezni, melynek értelmét a munkavállaló nem látja. Ez szintén stresszor.

4./ 1. 5. Jutalmazás, bérezés

A hivatásos állomány a tevékenységéért az új életpálya modell szerinti bérezést kapja 2019. január 1-jétől.

A tiszti, főtiszti állománycsoport 350.000 - 550.000 Ft-os bruttó bére a besorolás szintjétől és a beosztásban töltött időtől függ.
Az illetmény nem tükrözi a munkaterhelést.
Vannak közismerten fokozott munkaterhelésű beosztások és vannak lazább munkaterhelésű beosztások.

A vezetők bérezése bruttó 500.000 – 850.000 Ft.
Ehhez a bérhez fokozottabb stressz párosul és a jelentési, intézkedési kötelezettségük miatt feletteseik szinte folyamatos készenlétet várnak el tőlük.

Sajnos a tiszthelyettesi beosztásokban a minimálbér erőteljes emelkedése elerodálta a korábbi közel 50%-os emelést.
A bruttó 230.000 Ft-os kezdő fizetés a 195.000 Ft-os szakmunkás minimálbérhez túl közel van, így motiváló erővel nem rendelkezik.
Az évente két alkalommal járó teljesítmény juttatást az állomány nem érzi motiváló erőnek, mivel nem minden esetben függ a tényleges teljesítménytől. A korábban meglévő 13. havi illetmény és az év végi teljesítményjutalom megszűnt.
Jellemző, hogy oklevelekkel, kis összegű (10.000 Ft-os) ajándékutalványokkal honorálják a kiemelkedő teljesítményt, mely nem bír motiváló erővel. Szintén a stresszt növeli, hogy a jutalmazások esetében sem mindig a tényleges teljesítmény dominál.

4./ 1. 6. Támogatás felettestől

Az alá-, fölé rendeltségből adódóan minden hivatásos rendelkezik felettessel. A támogatás és felelősségvállalás nem minden felettesnél egyforma. Az alacsony támogatás egy lehetséges stresszor.

4./ 1. 7. Előreláthatóság

A katasztrófavédelemnél a munkatervek biztosítanák az előreláthatóságot. Az eljárásrendek, és az eljárási jogszabályok egyre rövidebb határidőket szabnak, így a munka tervezhetősége is egyre nehezebb. Vannak szakterületek, ilyen például a hatósági szakterület, ahol a káreseményekhez kapcsolódóan azonnali eljárási cselekmények vannak és ezek nem tervezhetőek.
Egy soron kívüli ellenőrzés, szemle felborítja a munkatervet.

4./ 1. 8. Képernyős munkavégzés

A hivatali munkarendben dolgozók jelentős része képernyős munkát végez. A munkavégzést központilag meghatározott szoftverekkel kell végezni. A tevékenységhez gyakran kapcsolódik iktatási feladat, melyet mindenkinek saját magának kell elvégeznie. Megszüntették a titkárnői rendszert, amikor titkárnő segítette a gépelést, az iktatást. Jelenleg a hivatásos drága idejét kell ezekre fordítani.

4./ 1. 9. Emberekkel foglalkozás

A hivatásos állomány rendszeresen foglalkozik emberekkel.
A hatósági eljárások, ellenőrzések során rendszeresek a konfliktusveszélyes helyzetek. A beavatkozás során pedig
a károsultakkal és sérültekkel kell foglalkozni.

4./ 1. 10. Munkafeltételek

Jelentős stresszforrás, ha nem megfelelően kiépített a munkavégzési háttér. Az állománynak kevés beleszólása van abba, hogy milyen eszközökkel dolgozzon. Gyakran előfordul,
hogy forráshiány miatt a meghibásodott eszköz csak hosszas jelentésírás után kerül kicserélésre, megjavításra.

4./ 2. A készenléti stresszor

A készenléti stresszor folyamatosan éri a készenléti jellegű beosztást ellátó tűzoltókat. A vonulós tűzoltó állomány 24/48 órás készenléti jellegű szolgálatot lát el a tűzoltólaktanyában.
Ennek keretében 24 órás munkaidejükben napirend szerint végzik tevékenységüket. Nappal továbbképzés, eszköz karbantartás, sport és szabadidős tevékenység a jellemző, éjszaka a készenléti pihenő is engedélyezett.

4./ 2. 1. A tűzoltók készenléti stresszorai

Tűzoltóinknak, ha a riasztó csengő megszólal és a piros riasztólámpa világítani kezd - időponttól függetlenül, éjjel nappal - 2 percen belül le kell csúszni/menni a szertárba, fel kell öltözni a tűzoltó bevetési ruhába és a tűzoltó gépjárművel meg kell kezdeni a kivonulást a bejelentett káresethez.

Hasonlóan készenléti stresszor éri az otthoni készenlétben lévő tűzoltásvezetői, illetve igazgatói készenlétet adó vezető beosztású tűzoltókat is. Az ügyeleti szolgálatot ellátó ügyeletvezető az eljárásrendekben megadott esetekben napszaktól függetlenül jelentést tesz a készenlétet ellátó részére, aki értékeli az információt. Szükség esetén azonnal dönt, intézkedik, tovább jelent.



Riasztást követő 2 percen belül ezt a készültséget kell a tűzoltóknak elérniük.

Bizonyos esetekben vonulásra kötelezik a készenlétest, akinek ilyenkor azonnal meg kell kezdeni a szolgálati feladat végrehajtását. Igaz, hogy otthon nincs riasztócsengő és piros lámpa, de a bármikor megszólaló készenlétes telefon fenntartja a készenléti stresszt.

4./ 2. 2. A készenléti stresszt fokozó tényezők

Napjainkban a BM OKF több szinten is ellenőrzi a 2 perces riasztási idő betartását. Egyrészt a parancsnokok részére meg van határozva, hogy rendszeres időközönként próbariasztást kell tartani. Szintén próbariasztást tart az állományt ellenőrző Katasztrófavédelmi Műveleti Szolgálat (KMSZ) és a Mobil Ellenőrző Osztály (MEO).

4./ 3. A vonulási stresszor

Napszaktól függetlenül, a riasztástól számított két perc után a vonulós tűzoltók megkezdik vonulásukat a káresethez, hogy segítsék a bajba jutott embereket. Már a riasztástól számítva figyelembe kell venniük a BM rendeletben kiadott tűzoltási és műszaki mentési szabályzat, illetve a tűzoltást, műszaki mentést szabályzó BM OKF szakutasítások vonatkozó előírásait.
A riasztás elrendelésekor legalább egy tűzoltásvezetőnek kell a káresethez kivonulnia. A tűzoltókat beosztástól függően eltérő stresszhatás éri vonulás közben.

4./ 3. 1. A gépkocsivezető

Minden leriasztott szert a gépkocsivezető beosztású tűzoltó vezeti, akinek a KRESZ megkülönböztető jelzést használó járművekre vonatkozó szabályai szerint minél hamarabb ki kell juttatnia a kárhelyre a gépjárműfecskendőjében utazó raját és a közel százmilliós technikát. Éjszaka ébredés után is csak az a 2 perc áll rendelkezésére amíg felöltözik bevetési ruhájába, hogy vezetésre alkalmas állapotba hozza magát. Induláskor tudja meg a címet és felkészülési idő nélkül kell tudnia kiválasztani a megfelelő útvonalat. Menet közben figyelembe kell vennie az út, a forgalmi és az időjárási viszonyokat. Sajnos a közlekedésben résztvevők nagy része nincs tisztában azzal, hogy mit kell tennie egy megkülönböztető jelzését használó gépjármű érkezésekor, így sok esetben a gépkocsivezetőnek kell hirtelen döntést hoznia a baleset elkerülésére. Különösen nehéz helyzetben vannak azoknak a szereknek a gépkocsivezetői, akik egyedül vannak a szerre beosztva. Ilyenek például a vízszállítók, a gyorsbeavatkozók.



Helyszínre tartó, megkülönböztető jelzést alkalmazó tűzoltó

4./ 3. 2. A vonuló szer parancsnoka

A riasztócsengő megszólalása után a 2 perces riasztási idő alatt a leriasztott szer parancsnokának még be kell mennie a híradóügyeletre a riasztási lapért is. Ő tudja meg először a címet, ahova vonulniuk kell és a feladatot is. A szerbe beülve, miután számba vette legénységét engedélyezi az indulást és azonnal segítenie kell a gépkocsivezetőt a megfelelő útvonal kiválasztásában. Vonulás közben egyrészt figyelnie kell a gépkocsivezető tevékenységét, másrészt fel kell készülnie a várható feladatra. Minél közelebb van a tűzoltó laktanyához a káreset, annál nehezebb dolga van a szer parancsnokának, mivel a vonulási idő ekkor rövidebb. A riasztási lapon megadott információk birtokában fel kell készítenie a mögötte ülő beosztott tűzoltóit a várható feladatokra. Ekkor tudja felhívni a figyelmet, hogy milyen egyéni védőeszközök kellenek. Menet közben rádión további információkat kaphat. Kiérkezés előtt néhány száz méterrel az esetek nagy részében már látható a kárhelyszín. Ezalatt a néhány másodperc alatt kell eldönteni a felállítási helyet és kiadni az elsődleges feladatokat a raj tagjainak.
Ha több szer vonul, akkor a tűzoltásvezető feladatot ellátó tűzoltó a többi szer parancsnokának rádión feladatot határozhat meg.

4./ 3. 3. A beosztott tűzoltók

Az ő esetükben a vonulás alatti stresszt inkább az okozza, hogy a szerben ülve, már ismerik a várható feladatot, de tehetetlenül ülnek, mert még nem érkeztek ki a káreset helyszínére. Közvetlenül átélik a gépkocsivezető és a szer parancsnokának feladatait, de csak szóban tudják őket segíteni.

4./ 4. A beavatkozási stresszor

A sikeres mentés érdekében az állománynak gyors és hatékony reakciókat kell produkálni, valamint felismerni és elhárítani a veszélyforrásokat. Ennek feltétele az objektív szakmai döntéseken alapuló munkavégzés, vagyis a környezeti stresszorok hatásaitól független mentési tevékenység sikeres végrehajtása.

Beavatkozó folyamatok során a mentésben résztvevők számára legmegrázóbb esemény: az idősek és gyerekek mentése, sérülése, elhalálozása. A feszített munkatempó és igyekvés ellenére bekövetkező tragikus kimenetelű esemény kudarca.
Rendhagyó életszituációkba való kényszerülés a mentendő személyek vesztesége és a mentésben résztvevő társak elvesztésének esélye.

A tűzoltók reakciója is meghatározó szerepet játszik a mentési folyamatok sikeres végrehajtásában, ezért a kollegák szakmai határozatlansága vagy közreműködésük hiánya, negatív hozzáállása újabb stresszfaktorként hatnak a többi munkavállalóra. A káresemény helyszínére kiérkezve a mentésre érkező állomány az, aki elsőként szembesül a pusztulás mértékével. A mentésben résztvevőkből a katasztrófa-esemény fizikai és érzelmi válaszreakciókat váltanak ki.
Jellemző reakció a kiérkezést követően a verejtékezés, kézremegés.

A szélsőséges munkahelyi környezet fizikai jellemzői: rossz fényviszonyok, kellemetlen szagok, mérgező füst, forró gőz, hideg/meleg hőmérséklet, erős szél, hangos zaj, veszélyes anyagok jelenléte, valamint az ismeretlen kockázatok.



A tűzoltók munkájuk során számtalan környezeti tényezővel küzdenek

Külön problémát jelentenek a téves jelzések, mivel ekkor nem valósul meg a várt beavatkozás, pedig a tűzoltói szervezet felkészült már, az adrenalin termelés elkezdődött.

4./ 5. A stressz hatásai

A stresszt megkülönböztetjük időbeli hatása alapján.
Először a fokozott adrenalin termelést eredményezi, amely az agy aktivitását élénkíti, valamint az izmokat cselekvésre készteti. Későbbi hatásuk: a fel nem dolgozott negatív események miatt pszichés következményekkel jár. Szorongás, poszttraumás stressz, magatartásbéli tünetek, csökkent teljesítőképesség, szociális kapcsolatok kerülése, negatív szemlélet kialakulása, burnout-szindróma.

4./ 6. Burnout (kiégés) szindróma

A burnout szindróma munkahelyhez kötött, nemzetközileg elismert jelenség. Ez egy hosszú periódusú stresszhatás után bekövetkező tünetegyüttes. Sajátos típusjegyei (Bergner, 2012) szerint a túlzott aktivitás, lelkes munkavégzés. Ebben az esetben a munkavállaló túlhajszolja magát a gyors, hatékony munkavégzés érdekében.

Ennek hatására előfordul a fizikai és szellemi határ átlépése, emiatt testi panaszok jelentkeznek. A túlvállalásból fakadóan előforduló tünetek az alvászavar, szédülés, ingerültség, hangulatingadozás, heves szívverés. Ezt követően jelentkezik a második fázis, amikor a munkavállaló motiválatlanná válik, teljesítőképesség csökkenése tapasztalható.

Rugalmatlan munkavégzés. Harmadik periódusban az abszolút passzív hozzáállás jellemző. Ebben az esetben nem csak a munkavégzés esetén mutatkozik ez a fajta magatartás, hanem a magánéletben is bekövetkezik az érzelmileg bénult állapot. Burnout bekövetkezése esetén a munkavállaló állapotát nehézkes kezelni, ezért elsődleges cél a betegség kialakulásának megakadályozása és a betegség kialakulásnak okainak feltárása.

A kiégés megelőzésének és kezelésének lépései:

- A valóság elfogadása
- Erőforrásgyűjtés
- Önmegértés (önreflexió)
- Függetlenedés az időtől
- Önbizonyosság
- Tartós elégedettség
- Stressztolerancia
- Kettős kompetencia
- Helyzettolerancia
- Szerepbiztonság
- Célfelismerés
- Célmegközelítés

A katasztrófavédelmi állomány számára jól képzett szakemberek állnak rendelkezésre, azonban talán az egyik legfontosabb a biztos családi háttér megteremtése.



Minden tűzoltó kiemelkedő hivatást választott

Mindezek mellet nagy jelentőséggel bír, hogy a munkavállalók és környezetük tisztában legyen azzal, mennyire különleges is ez a hivatás. A tűzoltók nem másra, mint az emberi életek megmentésére esküdtek.

5. STRESSZKEZELÉS PSZICHOLÓGIÁJA

Egyéni kompetenciák fejlesztésével eszközölni lehet a stresszfaktorok ránk gyakorolt hatásának mértékét.

A megküzdési technikák egyénenként eltérők. A stresszkezelésnek Atkinson-Hilgard (2005) két fő formáját különbözteti meg:
az érzelem - és a problémaközpontú megküzdési stratégiákat.
Az érzelemközpontú stratégia a negatív gondolatok kizárása,
a stresszor(ok) által kiváltott reakció elemzése, enyhítése.
Ez a stratégia hatásosabban működhet akkor, ha a szorongást kiváltó eseményt megosztjuk egy második féllel.
A problémaközpontú stratégia elve a problémás terület elemzését jelenti, ami az előnyöket és hátrányokat súlyozza.
Ez a módszer segít fókuszba helyezni a konkrét probléma okozóját, előre mozdítva így a megoldásban.

A stressz tényező általában gátló funkcióval bír, viszont tudatos gondolkodásmóddal ezt hasznosítani tudjuk.
A pozitív szemlélet lehetővé teszi, hogy a stressz okozta negatív értelmű tényező kedvező hatást gyakoroljon életünkre.

6. MUNKAHELYI EGÉSZSÉGTERV

Az egészségfejlesztés az összes nem terápiás egészségjavító eljárás, ami összesíti a korszerű egészségnevelés, a prevenció, a mentálhigiéné, az egészségfejlesztő szervezetfejlesztés, az önsegítés feladatait, módszereit.

6./ 1. Egészségfejlesztési terv kialakításának lépései:

6./ 1. 1. Állapotfelmérés:

Eszköze kérdőívek kitöltetése, különböző szempontok alapján (pl.: korcsoportok, munkavégzés helyszíne, beosztás jellege szerint csoportosítva a bevetési osztályon dolgozókkal).
Átfogó képet kaphatunk így a munkavállalók demográfiai adatairól, egészségi állapotáról, életmódjukról, a munkakörnyezetükről és annak infrastruktúrájáról, a foglalkozás egészségügy állapotáról, mentálhigiénés helyzetről, munkahelyi fluktuációról.

Feltárjuk ezáltal a munkahellyel kapcsolatos munkavállalói véleményeket, mely segítségével a konkrét intézkedési tervek kidolgozása célzottá válik.

6./ 1. 2. Cselekvési terv:

A cselekvési terv kidolgozása során az állapotleírás tényeire kell építkezni, majd fontossági sorrend kialakítása történik a ráfordított költség, haszon, hatékonyság szempontjából. Definiálni szükséges a célcsoportok igényei szerinti feladatokat, meghatározni a megvalósítás módszerét és annak eszközeit.

Feltérképezni a pénzügyi erőforrásokat és a fenntarthatóság kérdését, valamint a munkafolyamatokat részletesen elemezni, ezáltal megállapítani mi az, amin változtatni kell és érdemes.

6./ 1. 3. Az egészségterv folyamatos külső - belső kommunikációja:

A programmal kapcsolatos információ csere, valamint az érintettek bevonása és érdeklődésének fenntartása szükséges.
A munkavállalók kérdéseinek megválaszolása, a felmerülő problémák elhárítása, valamint a hatékonysági mutatók összegzése, megfigyelése, elemzése fontos feladat.

6./ 1. 4. Folyamatos értékelés, monitorozás és visszacsatolás:

Az egészségfejlesztési program által kidolgozott eredmények értékelése, konklúzió levonása, valamint az eredmények alapján intézkedési tervek megalkotása hozza meg az egészségfejlesztési terv gyümölcsét.

6./ 2. Munkavédelmi stratégia

A munkahelyi egészségterv elkészítésével elvárható rövidtávú cél a munkahelyi stressz csökkentése. Középtávon a vezető-beosztott kapcsolat rendezése, valamint a beosztottaktól elvárt követelmények pontos meghatározása, pontos követelményrendszer felállítása.

Végül a munkahelyi infrastruktúrabővítés, a munkahely környezeti jellemzőinek javítása jelentős mértékben befolyásolja a munkavállalók egészségi állapotát.

A munkahelyi egészségmegőrző program sikeres megvalósítása függ a munkavállalók egészségfejlesztési tervhez való viszonyulásától is ezért célszerű érdeklődésük felkeltése és bevonásuk a projektmunkába.

6./ 3. Egészségfejlesztő programok

Egy munkahelytől a biztonság, a kreativitás támogatása, a munkavállalók részvétele és a dolgozók iránti tisztelet lenne elvárható. Ezzel szemben napjainkban sokak számára jelent a munka bizonytalanságot, alacsony fizetést és romló munkakörülményeket. Mindezen körülmények hozzájárulnak a stressz kialakulásához. A stressz kihat a munkavállalók teljesítményére és gyakran eredményezi a munkából való hiányzást, hosszútávon pedig olyan komoly egészségügyi problémákhoz vezethet, mint a szív- és érrendszeri megbetegedések.

Az Európai Unió tagállamaiban 2014. évben végzett felmérés szerint a munkavállalók a stresszt tartják az egyik legjelentősebb foglalkozási kockázatnak (51%), mely több, mint 100 millió munkavállalót érintő probléma. Az egyáltalán nem, vagy nem megfelelően kezelt munkahelyi stressz Magyarországon évente átlagosan 440 milliárd forintos veszteséget okoz. A munkából kiesett napok megközelítőleg fele a stressznek tudható be.

A Belügyminisztérium Országos Katasztrófavédelmi Főigazgatóság Területi Egészségügyi, Pszichológiai és Munkabiztonsági Ellátó Központjainak pszichológusai segítenek a kárhelyszínen bekövetkezett trauma feldolgozásában a későbbi pszichés megbetegedések megelőzésében.

Magyarország és az Európai Unió sem rendelkezik egységes krízisintervenciós protokollal, amihez jól felkészült mentálhigiéniás pszichiátriai szakemberből álló csapat szükséges a pánikhelyzetek hatékony kezelésére, amit helyszíntől és kárhelytől függetlenül bárhol alkalmazni lehetne.

A Nemzeti Egészségfejlesztési Intézet (NEFI) „Egészségjelentés 2016" címen átfogó jelentése szerint: „A dohányzással összefüggő halálozás aránya az európai trendeknek megfelelően ugyan csökkenő tendenciát mutat, de az EU15 országok értékének még így is több mint 2,5-szerese. Az alkoholfogyasztással összefüggő halálozási arányára is hasonló megállapítások tehetők."

A magyar lakosság egészségtudatos magatartásáról a jelentés azt fogalmazza meg, hogy a magyarországi egészségveszteségek döntően a viselkedéssel összefüggő kockázatokra vezethetők vissza. Ezt a magyar egészségmagatartási mutatók támasztják alá, melyek az EU-hoz mérten kirívóan rosszak. Legtöbb teendő azokon a területeken van, amelyek a legnagyobb kockázatot rejtik magukban: étrendi kockázatok, dohányzás, alkohol- és kábítószer fogyasztás.

6./ 3. 1. Dohányzás visszaszorítására tett intézkedések

Magyarországon a dohányzásra visszavezethető betegségek és halálokok vezető helyen vannak. A téma legfontosabb jogszabálya az „1999. évi XLII. törvény a nemdohányzók védelméről
és a dohánytermékek fogyasztásának, forgalmazásának egyes szabályairól". A törvény 4.§-ban foglaltak alapján a munkahelyet a munkáltató nemdohányzó munkahellyé nyilváníthatja.
A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a nemdohányzó munkahelyeken a nemdohányzó munkavállalók egészségtudatos magatartása hatással lesz a dohányzókra.
A prevenció jegyében született a „2012. évi CXXXIV. törvény a fiatalkorúak dohányzásának visszaszorításáról és a dohánytermékek kiskereskedelméről".

A tűzoltók körében magas a dohányosok száma, mivel többen ezt alkalmazzák az időszakos tétlenség okozta stressz oldására.

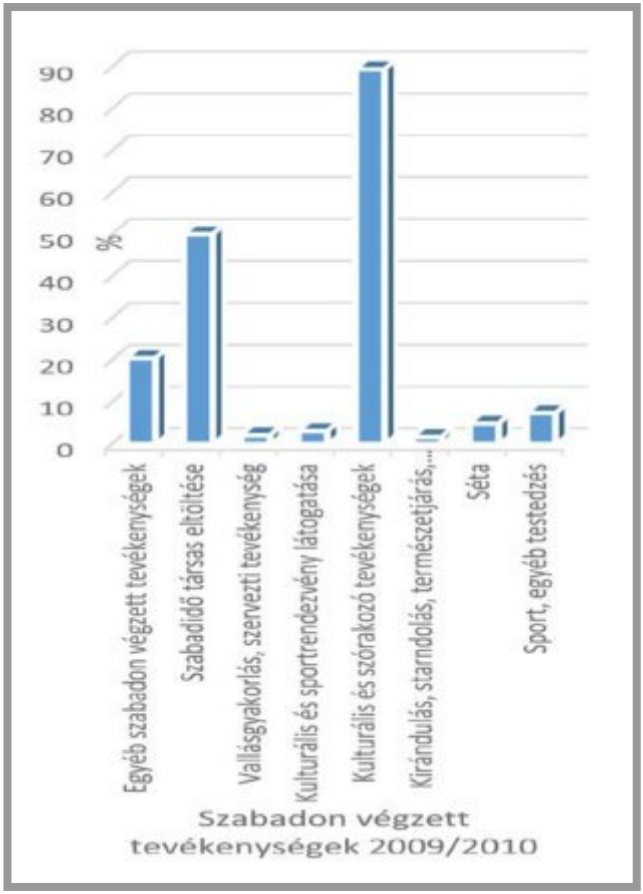
6./ 3. 2. Egészségtudatos táplálkozás

Az étrendi kockázatok is nagyon magasak a magyar lakosság körében. A Magyar Dietetikusok Országos Szövetsége által 2015-ben megjelentetett kiadvány arról számol be, hogy a felmérések szerint „hazánkban évről évre növekszik a túlsúly és az elhízás gyakorisága minden korcsoportban, s ez – egyéb helytelen táplálkozási szokásokkal egyetemben – hozzájárul a már gyermekkorban fellelhető, kedvezőtlen egészségi állapot mutatóihoz." A tűzoltók körében előfordulnak túlsúlyos emberek is, mivel egy részük az evést alkalmazza az időszakos tétlenség okozta, illetve egyéb stressz oldására.

6./ 3. 3. Mozgásprogramok

Az egészségmegőrző programok közül kiemelt hatékonyságúak a különböző testnevelési programok, melyek nem csak fizikálisan segítik a munkavállaló mindennapjait, hanem pszichológiai értelemben is pozitívan hatnak. Tudományos folyóiratok bizonyítják, hogy a fizikai aktivitás halálozás csökkentő hatással bír.

A magyar lakosság körében a KSH végzett 2009-2010-ben olyan felmérést, amelynek része volt a szabadidős tevékenyég is. A KSH 2009-2010-es időmérlege alapján napi 112 percet tesz ki a TV-nézés. Az alábbi adatok aránya napjainkra vélhetően eltolódott az internethasználat irányába.



Forrás: Központi Statisztikai Hivatal: Kulturális aktivitás, 2003-2017

http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_10_2.html

Letöltés dátuma: 2019. 01. 22.

A fitnesz alapú egészségfejlesztési programok csökkentik a túlsúlyból adódó megbetegedések kialakulásának kockázatát. Megelőzi az elhízás miatti szívelégtelenség, cukorbetegség, valamint ízületi és csontozat sérülésének kialakulását. Életmódváltás által a korai halálozás megelőzhető.

Mozgásprogramok kidolgozását előzetesen dolgozói állapotfelmérés előzi meg. Az állapotfelmérés megvalósítására költséghatékony, gyors módszer javasolt, ami először átfogó képet ad arról, milyen fittségi szintbe tartozik az adott munkavállaló és életmóddal kapcsolatos információkat is szolgáltat.

A beavatkozói szektorban dolgozó állományról általánosságban megállapítható a jó fittségi kategória. Azonban a program kidolgozásakor a regionális különbségek is fontos szerepet játszanak. Azokban a régiókban, ahol a stresszhatás kimagasló, vagyis a munkahelyi légkör kedvezőtlenebb, ott nagyobb hangsúlyt kell kapjon a munkakörnyezet pozitívabbá alakítása, a csapatszellem fejlesztése.

A természetföldrajzi tulajdonságok is meghatározó tényezők a program kidolgozásakor - például hegyi terep esetén a túrázás, kerékpározás - azokat figyelembe véve kell a tervet elkészíteni.

A terv kidolgozása időrendben, pontosan meghatározott szempontok alapján valósítható meg. Elsőként szükséges a vezetőség pontos tájékoztatása a program fontosságát, pozitív hatásait illetően. Ezt követően a részvevők hajlandóságának, igényeinek felmérése történhet.

Első hónapban: állapotfelmérés készítése, munkavállalók fittségi szint szerinti kategorizálása. Trénerek megállapításai alapján edzésprogram kidolgozása.

Első negyedévben: tréningek indítása előtti előkészítő munkálatok. Szükséges infrastruktúra biztosítása, a környezeti tényezők figyelembevételével.

Első félévben: kidolgozott tréningek folytatása, az ehhez szükséges infrastruktúra folyamatos fenntartása létfontosságú.

Utolsó hónapban: program értékelése, újabb elemző vizsgálatok készítése. A kapott pszichológiai, biológiai értékek összevetése a kezdő értékekkel. Következtetések levonása, szükség esetén javító intézkedések meghatározása. Záró értékelés készítése.

A napi szintű fizikai aktivitás biztosítása lehetőséget nyújt egyes betegségek prevenciójában, azok kezelésében és rehabilitációjában.

A csoportos mozgásforma preferálása motiválja a munkavállalót az életmódváltásra és annak fenntartására. A tűzoltók többsége a tűzoltólaktanya konditermében főleg erőgyakorlatokat végez. Ugyanakkor szükségük lenne kardio jellegű edzésekre is az állóképességük és folyamatos munkavégző képességük fejlesztése érdekében. Azért is fontos ez, mert csökkenti a tétlenségi idő mennyiségét, javítja a közérzetet és nem az otthoni szabadidőt kell feláldozni a mozgás érdekében.

Különösen nagy figyelmet kellene szentelni a derék- és hátfájás megelőzésére (pl.: hát- és derékerősítő gyógytorna gyakorlatok, pilates, úszási lehetőség).

6./ 4. Munkahelyi egészségfejlesztő programok

A munkahelyi egészségfejlesztés egy speciális területe az egészségfejlesztésnek. Életünk jelentős részét töltjük a munkahelyünkön, ezért fontos az ott előforduló szükségletekről is szót ejteni.

Az egészség alapvetően biológiai szükséglet, melyekkel kapcsolatban William D. Hitt az alábbiakat fogalmazta meg a munkahelyi vezetés számára:

- Alakítson ki megfelelő, jó fizikai környezetet, mely megfelelő a termelékeny munkavégzéshez

- Szüntesse meg a balesetveszélyt. Fokozottan és felelősségteljesen ügyeljen a környezeti ártalmakra és a baleseti veszélyekre. Vállaljon felelősséget embereiért.

- Akadályozza meg a túlzott feszültséget. Az enyhe feszültség növeli a teljesítményt, de a túlzott feszültség ennek ellenkezőjét váltja ki.

- Győződjön meg arról, hogy mindenki ki tudja venni a szabadságát, ezzel előzze meg a munkahelyi kiégést. Fontos, hogy egyszerre több napot vegyenek ki.

- Támogassa az egészségvédelmet. Legyen egészségvédő program és legyen sportolási lehetőség. Évente szükséges orvosi ellenőrzés is.

6./ 5. Egészségmegőrző, munkaképességfejlesztő programok a katasztrófavédelmi állomány körében

A katasztrófavédelem állománya esetében az alábbi egészségmegőrző és munkaképességfejlesztő programokra van szükség.

- Stresszkezelő, lelki egészség megőrzésére irányuló tréningek a munkavállalók részére, ahol szakember által teljeskörű tájékoztatást kapnak a munkahelyi stressz jelentőségéről, hatásairól.

- Konfliktuskezelő, egészségnevelő programok, relaxációs tréningek indítása.

- A katasztrófa- és tűzvédelmi képesítést nyújtó intézmények oktatói számára folyamatos továbbképzés lehetősége, ahol az egészségtan, mentálhigiénia ismereteire is szert tesznek.

- Szabadidős programok, egészségnapok szervezése.

6./ 6. A katasztrófavédelem egészségmegőrző tevékenysége

A katasztrófavédelemnél az elmúlt években jelentős előrelépés történt az egészségügyi és a munkavédelmi szakterületen.

6./ 6. 1. Munkavédelmi, közegészségügyi felügyelet

2012-ben a BM OKF megnövekedett szervezeti méretéhez lett igazítva a munkabiztonsági főfelügyelők és a közegészségügyi-járványügyi főfelügyelői létszám. A megyei igazgatóságok létszáma több száz fősre növekedett a hivatásos tűzoltóságok egységes szervezetbe és állami fenntartásba integrálásával.
A humán szolgálat keretén belül minden megyei igazgatóságon megjelent az állománytáblában a munkavédelmi státusz, melynél már követelmény volt a legalább középfokú munkavédelmi végzettség. Minden helyi szintű szervnél (hivatásos tűzoltóságon, katasztrófavédelmi kirendeltségen) van munkavédelmi feladatokat ellátó egészségvédelmi megbízott tűzoltó, akiknek belső képzésük van, illetve 5 évente munkavédelmi vizsgát is tesznek.

6./ 6. 2. Orvosi alkalmassági vizsgálatok

A BM OKF 2012. évben létrehozta országos hatáskörrel a Humán Szolgálat Országos Egészségügyi, Pszichológiai és Munkabiztonsági Ellátó Központot (OEPMEK), illetve több megyét lefedő regionális ellátási körzetekkel a Területi Egészségügyi, Pszichológiai és Munkabiztonsági Ellátó Központokat
(a továbbiakban TEPMEK). Ennek köszönhetően a rendőrségi orvosi hálózattól független saját orvosi rendelők lettek kialakítva.
A rendelők vonzáskörzete meghaladja a 100 km-t. 2018-ra a távolságok csökkentése érdekében további orvosi rendelők lettek kialakítva egyes megyeszékhelyeken.

Mindegyik TEPMEK-ben orvos, pszichológus, illetve az őket segítő asszisztensek dolgoznak a OEPMEK vezető főorvosa alárendeltségében. A TEPMEK-ek orvosa és pszichológusa végzi a hozzá tartozó állomány foglalkozásegészségügyi vizsgálatait. Minden tűzoltó évente vesz részt orvosi alkalmassági vizsgálaton és kétévente pszichológiai vizsgálaton.

A TEPMEK pszichológusa az alkalmassági vizsgálatok mellett az állománytagok részére ismeretterjesztő előadásokat tart, illetve pszichológiai gondozási tevékenységet is végez. Ez a tevékenység TEPMEK-enként eltérő.

A gépkocsivezetők 5 évenkénti, megkülönböztető jelzést használó gépkocsi vezetéséhez szükséges pályaalkalmassági vizsgálatát (PÁV I.), illetve a másodfokú eljárásokat az OEPMEK végzi Budapesten.

6./ 7. Sporttiszti hálózat

A fizikai felmérések megfelelő minőségű végrehajtása és az állománytagok sporttevékenységének koordinálása érdekében országosan szervezett sporttiszti hálózat működik a katasztrófavédelem szervezeti egységeinél. Csatolt munkakörben, beosztásának ellátása mellett külön ellentételezés nélkül minden megyei igazgatóságon és kirendeltségenként 1-1 fő sporttiszti feladatokat lát el. Részükre 1-2 évente országos továbbképzéseket szerveznek. Feladatuk az éves fizikai felmérések lebonyolítása, felügyelete, illetve a szabadidős sporttevékenységek szervezése.

Főleg a BM OKF pontszerző sportversenyeire toboroznak résztvevőket. Ennek keretében szinte minden megye szervez valamilyen sportágban versenyt és az év végén összesítik az eredményeket, valamint kihirdetik a legsportosabb megyét.
A dobogós megyék sporteszközöket kapnak jutalmul.



Ebben a munkakörben jelentős alkalmassági tényező az állóképesség

7. MUNKAKÉPESSÉG MEGTARTÁSA AZ IDŐSÖDŐ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA

A XXI. század fő feladata a minőségi öregedés és öregkor biztosítása. Az Európai Munkavédelmi Ügynökség (EU-OSHA) 2016-17-re kampányt indított „Egészséges munkahelyet minden életkorban" címmel.

Célja Európában az időskori munkavállalókkal kapcsolatos információk gyűjtése, terjesztése, ösztönzőleg hatva ezzel a többi tagállamra. Célja: megbizonyosodni arról, hogy a munkával töltött élet fenntarthatósága megvalósítható.

7./ 1. Az időskor meghatározása

Az időskor meghatározása tekintetében a különböző nemzetközi szervezetek eltérő korhatárokat definiálnak.
Témánk szempontjából azonban leginkább a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) által használtat célszerű alkalmazni. Eszerint a munkavállaló akkor számít idősnek, ha már belépett munkában töltött éveinek második felébe,
de még nem érte el a nyugdíjkorhatárt. Praktikusan ez azt jelenti, hogy az 50 év felett, még aktívan dolgozó korosztályt tekintik olyan munkavállalói csoportnak, ahol az életkorhoz kötött foglalkoztatás indokoltsága felmerülhet. Ettől eltér a sérülékeny csoport meghatározás, mely alatt „az egyénre irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött" foglalkoztatott személyeket kell érteni.

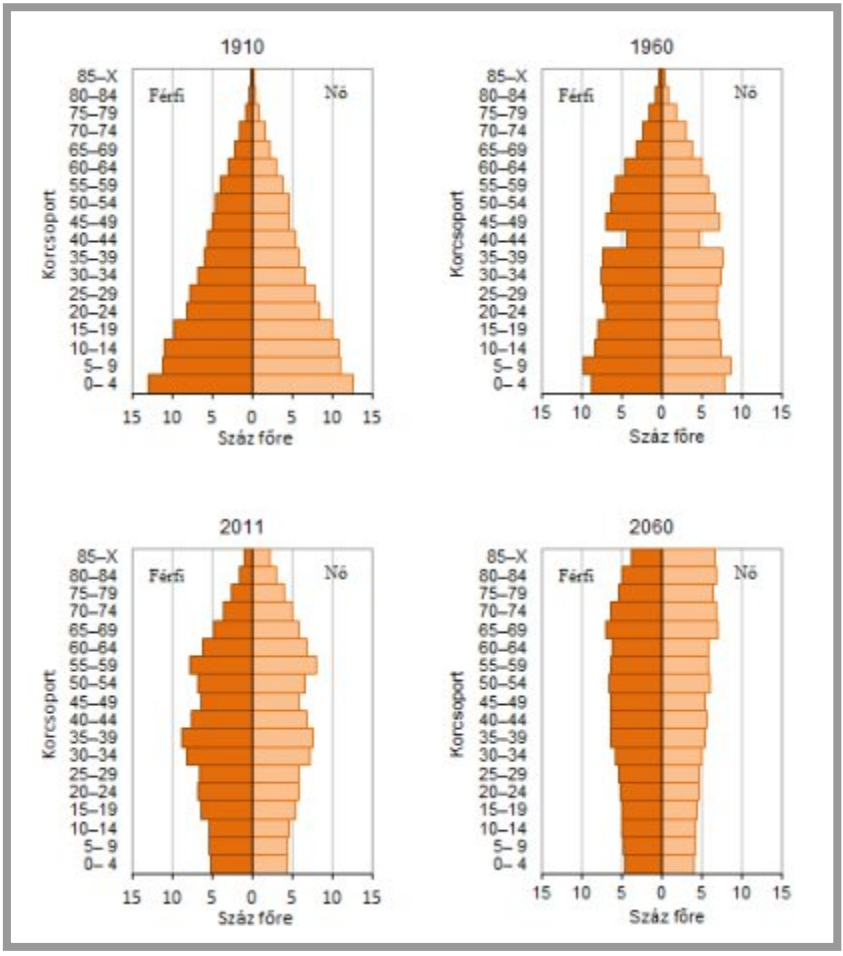
A tűzoltók körében a 45-50 éves kor feletti állományra már idősödő munkavállalóként kell tekinteni.

7./ 2. Demográfiai helyzet

A demográfiai változások a 2020-as években okozhatják a legjelentősebb negatív munkaerő-piaci impulzust, ekkor ugyanis 11%-kal eshet vissza a munkaképes korúak állománya a megelőző évtizedek átlagához képest. Ebben szerepet játszhatnak a munkaképes korúak körébe belépő új korcsoportoknál lényegesen nagyobb létszámú korábbi generációk („Ratkó korszak") is, akik a 2017-2020-as években érik el a 65 éves kort.

Az is jól látható, hogy – a korábban inkább piramis alakú – korfa egyre inkább urna alakúvá válik, azaz a fogyó népesség mellett a kedvezőtlen korösszetétel változás is sújtja a magyar társadalmat és nem utolsósorban a munkaerőpiacot.

Magyarország népessége korösszetételének változása, 1910-2060



Forrás: Kapitány Balázs: Demográfiai Fogalomtár, 2015. KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest.

https://www.demografia.hu/hu/tudastar/fogalomtar/11-korfa

Letöltés dátuma: 2019. 01. 22.

A katasztrófavédelmi állomány átlagéletkora 40,5 év (50 életév felett jellemzően inkább felsővezetők vannak). A korengedményes szolgálati nyugdíj lehetőségével a mostani 45 év feletti korosztály nagy része élt. Ennek köszönhetően az idősödő munkavállalók aránya egyelőre alacsony, de egyre több a 40 év feletti tűzoltók száma, így e problémával a katasztrófavédelmi állomány körében is hamarosan foglalkozni kell.

7./ 3. Idősödő munkavállalók munkaképessége

Az idősödő munkavállalók aktív életkorának kitolása abban az esetben valósítható meg, ha a munkahelyi egészségfejlesztési kultúra kialakított.

Az idősödő korosztályhoz tartozó munkavállalók foglalkoztatása esetén különösen törekedni kell arra, hogy a kiadott munka jellege a korcsoport sajátosságaihoz és az egyén munkára való képességéhez igazodjon.

Az 55 év feletti munkavállalók munkában tartása gazdasági érdek, viszont az életkor emelkedésével együtt a munkahelyi kockázatok emelkedése is tapasztalható. Ennek függvényében az említett korcsoport foglalkoztatásának megvalósulása biztonságos és megfelelő munkakörülmények között mehet végbe.

Magyarországon a nehéz fizikai munkát végzők körében a 65. életévüket betöltött munkavállalók egészségi állapotuk miatt már nem felelnek meg a munkakör betöltéséhez szükséges minimum feltételeknek. Ez magyarázza a piacról való kivonulásuk okát.

7./ 4. A beavatkozó tűzoltók munkaképessége

A hivatásos állományban dolgozókat kimagasló stressz, készenlét, kiképzés és megfelelési kényszer éri. A beavatkozó állományban dolgozó tűzoltók morbiditási és mortalitási mutatói hasonulnak a katonai nyugdíjkorhatárt elért tisztekével, tiszthelyettesekével, vagyis 70%-a nem éri meg a 70. életévét.

A beavatkozó állományban dolgozó tűzoltók vezetőit fokozottabban érinti a stresszterhelés.



Munkavégzés során folyamatos a stresszterhelés

7./ 5. A tűzoltók munkaképességének megtartása

Magyarországon a beavatkozó állományok munkaéletkor kitolásának feltétele az egészség megóvása, munkahelyi egészségfejlesztési stratégiák kidolgozása, ezáltal az egészségben megélt várható élettartam meghosszabbítása.

Általánosságban elmondható, hogy amennyiben az 50 év életkor feletti dolgozók aránya megnövekszik az állományban, jelentősen meg fog emelkedni a betegállományban tartózkodók száma is. Fokozott figyelmet kell ezért fordítani az egészségügyi intézmények fejlesztésére a rendvédelmi dolgozók számára.
Egy magasabb színvonalú egészségügyi háttérnek köszönhetően ezek a betegállományos napok száma jelentősen csökkenthető.
A dolgozók korábban térhetnek vissza a munka világába, viszont kellő egészségügyi háttér hiányában a betegállományok hossza jelentősen megnő, amelynek csak negatív hatása lehet a munkamorálra.

A feladatokat betegállomány ellenére is el kell végezni, ezért azt az egészséges állomány fogja elvégezni. Ez viszont azt jelenti,
hogy az egészségesek kevesebbet tudnak szabadságra menni, túlórát generálnak és megnő a konfliktus a kollégák között.

A TEPMEK pszichológusainak és orvosainak köszönhetően a katasztrófavédelem ismeri állományának egészségi és mentális helyzetét, ezt azonban nem hozzák nyilvánosságra.

8. MOTIVÁCIÓ

A tűzoltók munkájának értelme sokszor fontosabb, mint az érte járó fizetség. De mi is jár fizetségként az elvégzett munkáért? Elsősorban a társadalom erkölcsi megbecsülése. Felmérések alapján a tűzoltó hivatást a legelismertebbek között tartják nyilván az egész világon. Így van ez Magyarországon is. A tűzoltók amerre járnak, mindenütt szeretettel fordulnak feléjük, mert mindenki tudja és elismeri, hogy ők a bajban segítenek. Viszont meg kell említeni, hogy önmagában erkölcsi megbecsüléssel nem lehet eltartani egy családot sem.



Minden nap életeket mentenek, és segítenek, ahol baj van

8./ 1. Munkabér

A tűzoltók fizetéséről az elmúlt években sokat lehetett hallani különböző médiumokban. Talán a legtöbbet azt hallhattuk, hogy mennyi béremelést kaptak. Arról viszont nem hallott az állampolgár, hogy az valójában mennyi is. Nos, egy átlagos vonulós beosztott tűzoltói bér adókedvezmény nélkül nettó 160 és 170 ezer Ft között van napjainkban. Béren kívüli juttatásként 2018-ban kaptak bruttó 200 ezer Ft cafeteria-t (SZÉP kártyán). 2019-től az új belügyi életpályamodellhez tartozó új besorolása szerint fogja kapni a munkabérét, mely átlagosan 50 %-al több, mint a 2015. június 30-i bére.

Időközben a versenyszférában kapható bérek jelentősen megemelkedtek, így a tűzoltó bérnek nincs valós munkaerő bevonzó képessége az előbbiekben említett jövedelem szint miatt. Napjainkban a toborzásokon egyre kevesebb érdeklődő jelenik meg.

8./ 2. Szociális védőháló

Nem csak a rendkívül alacsony jövedelem jelent problémát. Nincs megfelelő szociális védőháló az állomány mögött.
A nyugdíjkorhatár 65 évre emelkedett, ezért nagyon kevés számú fiatal választja ezt a hivatást. Ez viszont eredményezi az állomány elöregedését. Persze mindent gazdasági, illetve demográfiai folyamatok mozgatnak, de komolyan fontolóra kellene venni, hogy vannak-e olyan kivételes területek egy társadalomban, ahol engedményeket szükséges tenni. Az elöregedő munkaerő nemcsak magukra a tűzoltókra, hanem a lakosságra is veszélyt jelent.

A tűzoltói tevékenységet hagyományos értelemben nem lehet összehasonlítani más munkákkal. Az állampolgár elvárása adott. Ha baj van gyorsan és hatékonyan szeretne segítséget kapni. Viszont foglalkozásegészségügyi orvosok egybehangzó véleménye szerint 50 év felett ugyanazt a munkateljesítményt extrém körülmények között nem tudja hozni a munkavállaló.

8./ 3. Munkahelyi légkör

Anyagi és erkölcsi megbecsülés mellett meg kell említeni rendkívül fontos tényezőként a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását. Ebben kulcs szerepe van a megfelelően képzett munkahelyi vezetőknek. Erősíteni kell a vezetőkben, hogy a beosztotti állományból képesek legyenek észrevenni és kiemelni azokat, akik valamilyen területen erősek, akik valamihez a társaiktól jobban értenek. Ezzel nagymértékben tudják erősíteni az összetartozást, a csapatszellemet. Nem jó módszer folyton azt keresni, hogy ki miben rosszabb, miben teljesít gyengébben társainál.

Nagyon sok területen, így a tűzoltók körében is bevezették a teljesítmény juttatás intézményét. Munkaügyi szakemberek véleménye szerint ez a rendszer csak akkor lehet sikeres, ha a vezető észreveszi, hogy ki számít húzó, kiemelkedő munkaerőnek, és azt jutalmazza. Sajnos ez számos esetben nem megfelelően kerül megállapításra, megjelenik a „pofa pénz” jelensége. Mi történik, ha a vezető nem objektíven értékelve állapít meg juttatást? A húzó csapattag teljesítményét lejjebb adva a gyengébb teljesítményű társához igazodik.
Ezzel, a csapatszellemet nem hogy ösztönözné, hanem rombolja.

8./ 4. Sport

A munkavállaló munkaképességének hosszabb fenntartására áldozni kell a munkavállalónak és a munkáltatónak egyaránt.

Összességében elmondható, hogy az állomány sportolási lehetősége a legtöbb esetben behatárolt, szegényes.
Meg kell teremteni a megfelelő szintű, színvonalú és minőségi mozgás lehetőségét, valamint ösztönözni kell az állományt a mozgásra, hogy kialakulhasson a belső igény az egészségesebb életmód iránt. Ez nem egyszerű feladat, mert megmozgatni egy olyan állományt, amely végletekig túl van terhelve, igen nehéz feladat. A 24 órás szolgálat után szinte mindenki rohan tovább dolgozni, hogy családjának megfelelő életszínvonalat tudjon biztosítani. Ezért általánosan jellemző, hogy szolgálatba nem kipihenten mennek a tűzoltók.

Ez munkavédelmi szempontból szintén aggályos!

Léteznek megyei szinteken támogatott pontszerző versenyek és vannak az úgynevezett rekreációs versenyek, amelyeket csak minimálisan, vagy egyáltalán nem támogatnak. Sportolásban viszont pont az lenne a lényeg, hogy mindegy mit, csak örömmel tegye az ember. Amennyiben lehetséges társaival, kollégáival, esetleg családjával közösen. A lényeg, hogy csinálja!

8./ 5. Képzés

A munkavállalók belső képzése során fontos szempont, hogy az oktatók, mentorok naprakész képzettséggel rendelkezzenek, valamint az oktatandó anyagok megfeleljenek a kor szellemének, azokat rendszeresen aktualizálják. Pl.: lehetőséget kell teremteni a leginnovatívabb, és intenzíven terjedő technológiák megismertetésére – tűzjelző központok, elektromos és hibrid járművek és egyéb új technológiák ismertetése – ezáltal elérhető a szakma szeretetének mélyítése, illetve annak fenntartása.

Amennyiben viszont ritkán használt, elavult technikák elsajátítását erőltetik a szakmai vezetők, ezzel akaratlanul is hozzájárulnak az állomány kiégéséhez.

Általánosságban elmondható, amikor egy ember nem érzi jól magát a bőrében, alig várja, hogy elteljen a munkaideje, nem lehet konstruktív munkát tőle elvárni.

A megváltozott munkaerő piaci lehetőségek miatt nagyon fontos szempont a fent említettek szem előtt tartása, hogy a 10-15-20 éves gyakorlattal rendelkező munkaerő érdeklődését fenntartsuk, amely a fluktuációs számokat alacsonyan tartja.

8./ 6. Probléma kezelés

Fontos szempont a munkaerő megtartás során, hogy a vezetők ismerjék a beosztottaikat, így azok problémáit. Fel kell egy jó vezetőnek ismerni azt a tényt, hogy a beosztott számára mindig a SAJÁT problémája a legfontosabb!

A beosztottaknál el kell érni azt a bizalmi szintet, hogy merjenek megnyílni vezetőjük felé. Fontos, hogy azonos helyen dolgozók is képesek legyenek felismerni, ha társuk nem a megszokott módon viselkedik, és azt jelezzék felettesük felé. A lehetőségek szerint segíteni kell a beosztottat problémái feldolgozásában, mert a problémáival küzdő, stresszes dolgozó nem jó munkaerő. Önmagára és másokra is veszélyt jelenthet. Teljesítő képessége pedig jelentősen alatta marad a tőle elvárhatótól.

Negatív munkahelyi légkör kialakításáért okolhatók azok a vezetők, akik nem empatikusak, inkább keresztbe tesznek a problémáival küzdő beosztottnak. Teszik ezt hibásan, megfelelőségi kényszerből.

Az esetek többségében egy kis odafigyeléssel, átgondolt munkaszervezéssel (szolgálatszervezéssel) megoldható, hogy a munkavállaló is embernek érezhesse magát (kiemelten fontos!), és a kitűzött feladat is el legyen végezve.

Negatív hatással van a beosztotti állományra az elöregedés. 45-50 év között döntési helyzetbe kerülnek a munkavállalók.

8./ 7. Hogyan tovább?

Ha maradnak: könnyen lehet, hogy orvosilag alkalmatlanná válnak. Sajnos a jelenlegi szabályozás elsősorban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők számára nyújt alternatívát. Számukra lehetőség van más típusú munka végzésére illetményük meghagyása mellett. A beosztotti állomány viszont elsősorban középfokú végzettséggel rendelkezik, így számukra jelenleg nincs alternatív munkavégzésre lehetőség szervezeten belül. Ezért fennáll annak a reális veszélye, hogy a legtapasztaltabb munkaerőket a szervezet elveszíti, és a civil szférában próbálnak szerencsét. Teszik ezt könnyedén, hiszen a legtöbbjüknek van egy tanult szakmája.

A kevés számú jelentkezőnek köszönhetően az időszakos orvosi alkalmassági vizsgálatoknál megfigyelhető, hogy „kevésbé szigorúak" az orvosok.

8./ 8. Motivációs eszközök csoportosítása

A motiváció-elmélet értelmében a dolgozók munkahelyi viselkedését, hatékonyságát döntően az anyagi és érzelmi szükségleteik befolyásolják. Az anyagi szükségletek kielégítését a rendszeres (illetmény) és a nem rendszeres juttatások (teljesítményértékelés, cafeteria, jutalmazás) szolgálják. Amennyiben ezek az elemek egyensúlyban vannak az elvégzendő munkával, a fluktuációs index alacsonyan tartható. Itt jegyezném meg, hogy azok a teljesítményértékelések érik el ösztönző céljukat, ahol a szubjektivitás lehetősége kizárható, vagy nagymértékben lecsökkenthető.

Az érzelmi szükségletek befolyásolására a következő motivációs eszközök szolgálnak:

8./ 8. 1. A negatív motiváció

A negatív motiváció, vagyis a félelem, a megvonás, vagy a presszió ösztönzésre való használata átmenetileg fellendítheti a dolgozó teljesítményét, ám hosszú távon az e féle "terrorral" elért javulás visszaüt, és rossz munkahelyi légkört, munkakerülésre való hajlamot, valamint a szervezettel szembeni ellenállást szül.

8./ 8. 2. A dicséret

Néhány jó szó, egy elismerő pillantás óriási eredményekre képes sarkallni azt, aki kapja. Fontos lenne, hogy az elöljárók minél gyakrabban éljenek ezzel az eszközzel.

8./ 8. 3. Az előléptetés

A jutalmazás bonyolultabb, komplex hatású formája.
Már pusztán a lehetőségének megpendítése is roppant hatásos lehet, hiszen versenyt generál.

8./ 8. 4. A tisztelet

Az egyik legerősebb motiváció, hiszen ez az, amire minden ember őszinte lelkesedéssel és egyformán vágyakozik. Egyre nagyobb igénye van a tűzoltó állománynak arra, hogy emberszámba vegyék.

8./ 8. 5. Státusmotiváció

Azok az emberek, akik számára a legfontosabb ösztönző erőt a státusz jelenti, őket legjobban az előmenetel és az elismerés motiválja.

8./ 8. 6. Teljesítménymotiváció

Azok a személyek, akik számára a teljesítménymotiváció a legfontosabb igen célra törőek és hajlandók keményen dolgozni azok eléréséért. Számukra kiemelten fontos a lépcsőzetesen elérendő és elérhető célok meghatározása.

8./ 8. 7. Kapcsolati motiváció

Ezek a személyek szívesen dolgoznak együtt másokkal, és jó együttműködési készséggel rendelkeznek. Feladataik elvégzése során szívesen támaszkodnak másokra, hozzájuk hasonló emberekkel való együttműködésre. Csapatmunkával és csapatvezetéssel motiválhatjuk őket.

9. IRODALOMJEGYZÉK

- ATKINSON, R. L., ATKINSON, R. C., SMITH, E. E., BEM, D. J.: Pszichológia. Osiris Kiadó Budapest (1999.)

- URBÁN N., PÉTER L.: A stresszel szembeni rugalmas vészreagálás (reziliencia) katonai aktualitásai. Hadtudományi Szemle IX. 1. (2016.)

- TÚRI V.: A pszichés terhelés hatása különleges helyzetekben, különös tekintettel a megküzdési stratégiák nemek szerinti változataira. Doktori PhD értekezés Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Kossuth Lajos Hadtudományi Kar Hadtudományi Doktori Iskola (2010.)

- NÉMETH K.: Gerontology in Military Medicine. Hadmérnök V.2. (2010.)

- SOLYMOSI K.: „Burn”-rejtély: gondolatok a rendészeti vezetők kiégés-veszélyeztetettségéről és a megoldás lehetséges irányairól. Hadtudományi Szemle 6. 4. (2013.)

- SZEGÉNY Gy.: A munkahelyi stressz következményeinek optimalizálása a munkahelyi képzési rendszerben. Egyetemi publikáció Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem (2009.)

- SMITH, T. D., HUGHES, K., DEJOY, D. M., DYAL, M.: Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. Safety Science 103. (2018.)

- PÁNTYA P.: A katasztrófavédelem és a tűzoltóságok hazai és nemzetközi tevékenysége, a beavatkozások keretei, a biztonság és hatékonyság megjelenése. Hadmérnök XII. 2. (2017.)

SELYE J.: Életünk és a stressz. Akadémiai Kiadó Budapest (1969.)

SELYE J.: Stressz distressz nélkül. Akadémiai Kiadó Budapest (1976.)

BOKÁN P.: A csapatmunka szerepe egy hivatásos önkormányzati tűzoltóság tevékenységében. Szakdolgozat, Pécsi Tudományegyetem, Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar. (2005.)

DALLOS T.: A beavatkozó tűzoltók és a stressz. Megelőzés, stresszkezelés (2011.)

http://doksi.hu/get.php?lid=2869&order=DisplayPreview

Letöltés dátuma: 2019. 01. 22.

RABOVSZKY D.: A tűzoltók instabilitásáért felelős hatások. Védelem katasztrófa és tűzvédelmi szemle, 18 (2011.)

RUZSA D.: Stresszforrások, stressztünetek és stresszoldási mechanizmusok vizsgálata tűzoltók körében. Budapest: Nemzeti Közszolgálati Egyetem Katonai Műszaki Doktori Iskola doktori értekezés (2014.)

ÁDÁNY R.: Megelőző orvostan és népegészségtan. Medicina Könyvkiadó Zrt (2011.)

KAPITÁNY B.: Demográfiai Fogalomtár, KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest (2015.)

https://www.demografia.hu/hu/tudastar/fogalomtar/11-korfa

Letöltés dátuma: 2019. 01. 22.

HITT, WILLIAM D.: A mestervezető – Vezérfonal a cselekvéshez. Budapest, OMIKK (1990.)

Thomas M. H. Bergner: Burn out A kiégés megelőzése 12 lépésben. Z-Press Kiadó, Miskolc (2012.)

A felhasznált képek a szerzők magánarchívumából származnak.

Jogszabálygyűjtemény

- 39/2011. (XI. 15.) BM rendelet a tűzoltóság tűzoltási és műszaki mentési tevékenységének általános szabályairól

- 6/2016. (I. 24.) BM OKF utasítás a Tűzoltás-taktikai Szabályzat és a Műszaki Mentési Szabályzat kiadásáról

- 70/2011. (XII.30.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alá tartozó rendvédelmi szervek munkavédelmi feladatai, valamint foglalkozás-egészségügyi tevékenysége ellátásának szabályairól

- 57/2009. (X. 30.) IRM-ÖM-PTNM együttes rendelet az egyes rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjai egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságáról, közalkalmazottai és köztisztviselői munkaköri egészségi alkalmasságáról, a szolgálat-, illetve keresőképtelenség megállapításáról, valamint az egészségügyi alapellátásról

- 2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról.