



napi egészségünk

WWW.NAPI.HU

2007. OKTÓBER 25., CSÜTÖRTÖK, XVII. ÉVFOLYAM 204. (4537.) SZÁM

SZERKESZTI: SZIGETI ILDIKÓ

(SZIGETIILDIKO@NAPI.HU)



A CÉGFILOZÓFIÁKBAN FELÉRTÉKELŐDÖTT A HUMÁNTÖKE

II Egyre több vállalatnál egyre több pénzt áldoznak a dolgozók egészségvédelmére



SOKAN VISSZAÉLNÉK A FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLTATÁSSAL

IV Az üzemorvosok közül sokan kínálnak komplex és vizitdíjmentes szolgáltatást

Fókuszban: munka és egészség

TERJED AZ EGÉSZSÉGBARÁT MUNKAHELY MOZGALOM

Jó befektetés a dolgozók egészségvédelme

A dolgozók egészségvédelmére költeni legalább olyan jó befektetés, mint a megfelelő infrastruktúra beszerzése. Mostanában több hazai cég is csatlakozik az Országos Egészségfejlesztési Intézet különböző, egészségbarát munkahely címért folytatott versenyéhez.

Immár nem csupán Európában, de a hazai cégfilozófiákban is terjed az egészségtudatos vállalati szemlélet. Számos tapasztalat erősíti azt a nézetet, hogy az egészséges és elégedett munkavállaló nemcsak az egyértelműen csökkenő hiányszámok, betegszabadságok, balesetek révén jelent megtakarítást a vállalatoknak, de lojálisabb és lelkesebb munkaerőként teljesítménye növekedésével a vállalati hatékonyságot is egyértelműen növeli. Az alkalmazottak egészségéért tett lépések így módon többszörösen megtérülő beruházásnak bizonyulnak – mondta el lapunknak Gábor Edina, az Országos Egészségfejlesztési Intézet (OEFI) főigazgatója.

A munkahelyi egészségfejlesztés magyarországi úttörőjének számító Personal Best Kft. ismét nagy feladatra vállalkozott. Kéthetes, szeptemberi egészségbresztő kampányában, a Cerbona Zrt.-vel karöltve, valamint az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület és az OEFI támogatásával több mint ötven budapesti irodaház csaknem húsz ezer dolgozójának biztosított ügynevezett egészségbresztő nap keretében egészségmegőrző programot.

Az akció célja az volt, hogy felhívja a figyelmet az egészségtudatos életmód fontosságára, megismertesse a dolgozókkal és a vállalati döntéshozókkal a munkahelyi egészségfejlesztés lehetőségeit. A törekvés legfőbb területei: az egészséges táplálkozás, a fizikai mozgás ösztönzése, valamint a mentális egészség erősítése, például a stresszmenedzsment- vagy a dohányzásról leszoktatási vállalati programok.

Az egészségbresztő napokon az irodai dolgozók, munkahelyükre érkezve kezükbe kaptak egy, az egészséges reggelinek megfelelő csomagot, majd az irodaházak külön, erre a célra biztosított termeiben a munkahelyi egészségfejlesztő szakember tanácsait hallhatták az érdeklődők. A dolgozóknak



N

A versenyen

120

vállalati csapat
vett részt

► **A közösen könnyebb mottójú versenyre 2007. október vége és 2008. május eleje között hívták a munkahelyi csapatokat. A cél, hogy a versenyzők egészsége, közérzete kedvező irányba módosuljon a munkahelyen közösen elsajátított életmódváltás segítségével. Az OEFI tavalyi programjában – a tudatos táplálkozásnak és a rendszeres testedzésnek köszönhetően – 16 megye több mint 120 csapatának 850 versenyzője fogott összesen 1484 kilogrammot, azaz csaknem másfél tonnát. A résztvevők dereka összesen 25 méterrel lett karcsúbb. A programot kidolgozó szakemberek együttműködésére kérik fel a vállalatok, intézmények vezető döntéshozóit, illetve a munkahelyi étkeztetők és büfék üzemeltetőit. A munkahelyek minimum 5 és maximum 10 fős, mindkét nemet képviselő csapatokkal nevezhetnek. Az OEFI szakemberei, valamint a verseny támogatói módszertani ajánlást adnak a résztvevőknek az energiaegyensúly két alkotóelemének (táplálkozás és testedzés) témájában. A munkahelyi étkeztetők és büfék üzemeltetői pedig szakmai ajánlást kapnak, hogy kínálatuk egészségesebb legyen. Ismertetik a munkahelyi testedzési, sportolási lehetőségeket, a gyakorlati kivitelezést. (A mérés a 2 km-es finn gyaloglóteszttel történik.) Biztosítják, hogy e-mailen és telefonon folyamatos legyen a kapcsolattartás, sőt, igény esetén akár személyes konzultációt ajánlanak. A második életmódváltó verseny legeredményesebb csapatai és tagjai – a fogyás lehetősége mellé – ezúttal is kapnak különdíjat.**

kényeztetésben is részükhöz lehetett. A program szerves részét alkotta ugyanis a mobil masszírozás igénybevétele, amely szolgáltatás kétségtelenül a leghatékonyabb stresszcsoökkentő és teljesítménynövelő rekreációs lehetőség, amelyet munkahelyen igénybe lehet venni.

Az Egészségbresztő napok programja során rizikósűrűségeket (vércukor, triglicerid, koleszterin, CO, testzsír, vérnyomás, stressz-szint mérése) vehettek részt a munkatársak, amely légzésterápiával kezelő stressz- és vérnyomáscsökkentő készülék kipróbálásával egészül ki, valamint az erre kifejlesztett állapotfelmérő készülékkel felmérték a dolgozók immunrendszerének állapotát és az allergiahajlamot.

A kampány két hetének lezárultával az egészségtudatos szemlélet terjesztésére tett erőfeszítések nem értek véget, sőt a Personal Best Kft. szeretné, ha ez csak a kezdet lenne. Éppen ezért folyamatos lehetőséget biztosít minden érdeklődő vállalat számára, hogy ingyenes és kötelezettségmentes bemutatóra regisztráljon vagy kérje munkahelyi egészségfejlesztési tanácsadó szakember segítségét.

Az Országos Egészségfejlesztési Intézet főigazgatója több szempontból is fontosnak nevezte, hogy terjedjen az egészségbarát munkahely mozgalom. A szakember a hazai helyzetről szólva kiemelte: az ország uniós csatlakozásával egyre több cég kezdi felismerni a humántőke őrzésének a jelentőségét. A vezetőikben kezd tudatosulni, hogy a dolgozók egészségének védelme szinte legalább annyira fontos a munkáltatónak, mint magának a dolgozónak. Ráadásul a munkahely a leghatékonyabb egészségmegőrző színtér, mivel az emberek ott töltik az idejük döntő részét.

Folytatás a III. oldalon

RITKÁN KÉR SEGÍTSÉGET A BETEG FŐNÖK

Menedzserkór tizedeli a cégvezetőket

Sajátos kór veszélyezteti a vezető beosztásban dolgozókat. Immár az Egészségügyi Világszervezet, a WHO is kimondja: a menedzserbetegség valós tünetegyüttes, amely bizonyos csoportoknál fokozottan jelentkezik. Ez a betegség nemcsak az érintetteket sújtja, de áttételesen az általuk irányítottakat is.

Az átlagos magyar topmenedzser multinacionális cég alkalmazottja, céges autóval járja a várost, több rádiótelefonja és laptopja van és beteg. Állapota súlyos voltáról azonban többnyire csak akkor vesz tudomást, ha már bekövetkezik a baj. Az átlagos magyar topmenedzser ugyanis nem hibázhat, nem tévedhet és nem gyengélkedhet. Mégis, mostanában egy speciális kór tizedeli a vezetők sorait. Becslések szerint minden második vezető beosztásban dolgozó ügynevezett menedzserbetegségben szenved.

Az ötvenes évek derekán két amerikai kardiológus egy olyan viselkedési mintát írt le, amely tipikusan a szívkoszorúér-betegségben szenvedőket jellemezte. A vizsgált csoportba tartozó, ügynevezett A-típusú viselkedést mutató emberek élete végtelen versenyhez hasonlítható leginkább. Céljuk az állandó győzelem. Örök versenyfutásban vannak az idővel, képtelenek lazítani, türelmetlenné és dühössé válnak,

ha valami nem a terveiknek megfelelően alakul. Bár látszólag nagy az önbizalmuk, állandó kételyek gyötrik őket (ezeket többnyire maguknak sem vallják be).

Az Amerikai Szívgyógyászok Társasága 1981-ben úgy döntött, hogy az A-típusú viselkedésmintát be kell sorolni a szívkoszorúér-betegségek kockázati tényezői közé. A legelfogadottabb biológiai magyarázat szerint az A-típusú személyek ügynevezett szimpatikus idegrendszere túlzottan reagál a stresszhatásokra, vagyis ezeknél az embereknél egy mások számára aprócskának tűnő impulzus is vérnyomás-emelkedéssel, fokozott szívveréssel járó reakciót válthat ki. Ha pedig ezek az impulzusok folyamatosan jelen vannak, a szív komoly károsodásokat szenvedhet.

Jóllehet a menedzserbetegség klasszikus megnyilvánulásai a szívvel kapcsolatos kórformák (leggyakrabban az infarktus), ám a pszichoszomatikával foglalkozók egybehangozva állítják: az állandó stressz emésztési, mozgásszervi és központi idegrendszeri problémákat is okozhat. A menedzserkór és a szívbetegség vélhetően azért kapcsolódott össze a köztudatban, mert a kardiológiai tünetek sokkal látványosabban jelentkeznek, mint például a gyomorfekély, a magas vér-

nyomás és más, jól palástolható betegségek jelei. A menedzserbetegség kevésbé szembeötlő tünetei mellett olyanok is jelentkeznek, amelyeket aligha lehet titkolni. Ezek közé tartozik a nők és férfiak esetében egyaránt jelentkező hajhullás és a szexuális teljesítőképesség csökkenése. A hajritkulása főként a női vezetőknek figyelhető meg, legalábbis náluk látványosabb, mint az erősebb nem esetében. Fokozott testi és lelki igénybevétele mellett a szervezet egészének (így a fejbőrnek is) a vérellátása jelentősen megváltozik. Szakértők szerint részben ezzel, részben pedig a hormonális egyensúly felborulásával magyarázható a hajhagymák elgyengülése, ami sok esetben a teljes kopaszodáshoz vezet.

Hasonló okok válthatják ki a férfi vezetőknek gyakorta megmutató impotenciát. Egy osztrák pszichoterapeuta (aki a közelmúltban Menedzsment és impotencia címmel megjelentetett könyvével jókora vihart kavart az érintettek körében) állítja: a szexuális teljesítőképesség romlása elsősorban a folytonos bizonyítási kényszerre vezethető vissza.

Folytatás a III. oldalon

N

Becslések szerint minden második vezető beosztásban dolgozó ügynevezett menedzserbetegségben szenved.



AZ EGÉSZSÉG A LEGJOBB BEFEKTETÉS

Egyre többen ismerik fel a humántőke értékét

Az egészség nemcsak az egyén számára fontos, hanem az általános egészségi állapot fejlesztése egy ország gazdasági fejlődésének és társadalmi kohéziójának is záloga lehet. A humántőke értékét egyre több munkáltató ismeri fel és mind többen vannak, akik okosan sáfarkodnak vele.

Az egészséges ember sokkal hatékonyabb munkaerő, kevesebbet betegeskedik és ezáltal magasabb színvonalon képes dolgozni, mint az, akinek nem tökéletes az egészsége. A DEMOS Magyarország Alapítvány és a TESZ Alapítvány (Tegyünk Egészségünk Színvonaláért Alapítvány) közös konferenciát szervezett Az egészség – befektetés címmel a napokban.

A rendezvény előadói egyhangzóan állították: kiemelt figyelmet kell fordítani a lakosság, illetve a munkavállalók egészségére, hiszen a vállalatok számára forintban is kifejezhető a dolgozók úgymond egészség-nyeresége. A konferencián felszólaló Kincses Gyula egészségügyi államtitkár szerint Európa a szerzett jogok csapdájában vergődik. A legfontosabb kérdés, miként lehet a globális piacon a versenyképességet összegegyeztetni az örökölt értékekkel és jóléti rendszerekkel.

A DEMOS Alapítvány által készített Az egészség – befektetés című tanulmányról az egyik szerző, Kollányi Zsófia lapunknak elmondta: a betegség következményei nemcsak az egyéni jövedelmet csökkentik, hanem

a munkaerőpiacon keresztül a makrogazdaságra is negatív hatással vannak. A munkahelyi hiányzások, különösen a munkaerő betegséggel összefüggő fluktuációja a vállalatok termelékenységét is érzékenyen érintheti még akkor is, ha sem az együtt dolgozó teamek munkáját nem akadályozza, sem konkrét időbeli csúszást nem okoz. A fluktuáció magas szintje az átlagosan egy munkahelyen, egyfajta tevékenységgel töltött idő rövidülését eredményezi, ezáltal csökkenti azt a gyakorlottságot, rutint, ami a munkás magasabb termelékenységéhez járulhatna hozzá.

Az egészségi állapot nemcsak a munkavállalást befolyásolja, de már a képzésben való részvételben is döntő fontosságú – mutatott rá a szakértő.

Az egészségi állapotot csak mostanában tekintik a vállalati és nemzetgazdasági termelésben a munkaerő vagy a humántőke egyik komponensének. Sokáig ugyanis a képzés szerepelt az előtérben. Az utóbbi időben egyre szaporodik azon kutatások száma, amelyek az egészségi állapotra mint a munkaerő-állomány teljesítőképességének egyik fontos összetevőjére is figyelmet fordítanak.

Több mint

30

százalékkal

csökkent

a táppénzes

napok száma



► A dolgozók egészségvédelme könnyen megtérülő befektetés

Évszaknak megfelelő prevenció egészségpénztári tagként

Ugyan az elmúlt hónapok túlnyomórészt az egészségügyi reform körüli tárgyalások, egyeztetések jegyében zajlottak, ebben az időszakban sem szabad megfeledkeznünk arról, hogy jelenleg milyen szolgáltatások vehetők igénybe egészségpénztári tagként. Az OTP Egészségpénztár alapvető célkitűzése a megbetegedéseket megelőző szemlélet és életmód támogatása, amelynek során felhívja tagjai figyelmét azokra a szolgáltatásokra, amelyeket a megelőzés érdekében a pénztártagok igénybe vehetnek. Az OTP EP különösen fontosnak tartja a megelőzést ősszel, amikor szervezetünket fel kell készíteni a téli időjárás okozta megterhelésekre.

A nyári szezonban talán kevesebbet foglalkozunk az egészségünkkel: előtérbe kerülnek a kiadós vacsorák, a nyáresti grillpartik és a hajnalokba nyúló beszélgetések. Míg a gondtalan nyári hónapok alkalmával feledésbe merülhet a prevenció, mindez az ősz kezdetén, amikor a tartalékok fokozatosan kimerülnek, sokkal inkább előtérbe kerül. Az OTP-egészségpénztári tagsággal rendelkezők számára természetesen mind az egészségügyi szűrések, mind a sportolással kapcsolatos bérletek kedvezményesebben érhetők el ősszel is.

Az őszi időszak kiválóan alkalmas arra, hogy a karácsonyi hajtás és a síszezon megkezdése előtt a szokásos egészségügyi „karbantartásokat” is elvégezzük: például szemészeti és fogászati szűréseken vegyünk részt. A szűrések mellett a folyamatos egészségmegőrzést is kiemelten fontosnak tartja az OTP EP, emiatt igen sok szolgáltatónál járt ki különböző kedvezményeket. Vagyis a hideg idő beálltával se mondjunk le a sportolás adta lehetőségekről, hiszen jelentős kedvezményekben részesülhetünk bérletvásárláskor kedvenc fitnesstermünkben vagy éppen uszodánkban.

A minél sokrétűbb szolgáltatások biztosítása, valamint a piacvezető szerep megőrzése érdekében – a taglétszám növelése mellett – az EP törekszik a szolgáltatói hálózat mennyiségi és minőségi paramétereinek folyamatos fejlesztésére, valamint a kényelmes hozzáférhetőség biztosítására. Ennek köszönhetően napjainkban ma már országos szinten mintegy 4700 szolgáltatónál vehetünk igénybe egészségpénztári szolgáltatásokat. A pénztári szabályozásnak köszönhetően a pénztártagok akár külföldön is igénybe tudnak venni különböző szolgáltatásokat, például sielés esetén.

Ügyfélszolgálatunk elérhetőségei:
OTP ORSZÁGOS EGÉSZSÉGPÉNZTÁR
1051 Budapest, Mérleg u. 4.
Levelezési cím: 1369 Budapest 5. Pf. 362.
Telefon: +36-1-429-7424
Internet: www.otpegeszegpenzta.hu
E-mail: otpegesz@t-online.hu



Kollányi Zsófia lapunknak példaként bemutatta egy külföldi tulajdonú nagyvállalat egészségfejlesztési programját. A Mars Magyarország Kft. (korábban Masterfoods) 1990 óta van jelen a magyar élelmiszer- és állateledel-piacon. A cég hagyományosan nagy figyelmet fordít mind a munkahelyi, mind a tágabb társadalmi környezettel való összhangra, ami éppúgy megtestesül a minőségügyi szempontok fokozott érvényesítésében, mint a környezettudatos vállalatirányításban vagy a munkahelyi egészség és munkabiztonság szem előtt tartásában.

A vállalat Bokroson jelenleg körülbelül hetvenhárom állandó munkatársat és négyszáz kölcsönmunkaerőt foglalkoztat. Ebből az 1100 főből hozzávetőleg 140 végez irodai munkát. A budapesti részleg létszáma szintén valamivel több mint 140. Beszállítói hálózatát is figyelembe véve a Mars érintettjeinek köre lényegesen szélesebb (körülbelül 5000 főre tehető azok száma, akik akár áttételesen is, de nekik dolgoznak). A gyártórészlegben – annak indulásától kezdve – a legszigorúbb munkabiztonsági előírásoknak tesznek eleget: a munkaalkalmassági szűrővizsgálatok elvégzésétől a munkahelyek megfelelő kialakításán keresztül a rendszeres orvosi ellenőrzésekig, de a bokrosi üzemből mindennap elérhető egy foglalkozás-egészségügyi szakember is. Ilyesmire a hasonló méretű, de még a nagyobb cégek esetében is meglehetősen ritka: a vállalatok általában külső helyszínen tevékenykedő orvost bíznak meg a foglalkozás-egészségügyi teendőik ellátásával, akit a munkavállalóknak nyilvánvalóan több

kényelmetlenségbe kerül felkeresni, mint ha az üzemorvosnak a helyszínen volna állandó rendelője. A cég budapesti, irodai részlegében is rendszeresen jelen van foglalkozás-egészségügyi szakorvos. Az elmúlt néhány évben pedig elkezdtek bővíteni a dolgozók egészségével kapcsolatos tevékenységüket.

► **Az egészségesebbek általában több időt és pénzt fordítanak saját képzésükre, mert tudják, hogy ennek a befektetésnek bőven lesz ideje megtérülni. Márpedig ha valaki sokat tanul, később jobb munkaerő-piaci pozíciókra, magasabb keresetre számíthat. Ez a fajta befektetési szemlélet ráadásul nemcsak az egyéni döntéseket befolyásolja, hanem a munkaadókékat is: ha ugyanis a munkavállalók egészségi állapota nem elég jó, és valószínű, hogy ezért belátható időn belül elhagyják a céget, nem lesz érdemes képzésükbe energiát és pénzt fektetni.**

A Mars egészségvédelmi tevékenységének alapját a törvényekben előírt munkahelyi egészségvédelem képezi: a munkabiztonsági előírások betartatása, foglalkozás-egészségügyi ellátás biztosítása, belépéskori alkalmassági és rendszeres egészségügyi ellenőrző vizsgálatok. Többek között a foglalkozás-egészségügyi szabályok alapján javasolható különféle védőeszközök közül is mindig a legmagasabb fokú védelmet biztosító eszközt választják, és a munkavállalókat is arra ösztönzik, hogy így tegyék, ha a döntés rájuk van bízva: szemüvegenként 20 ezer forint támogatást ad például a vállalat minden szemüveget viselő munkavállalójának. A visszacsatolási rendszer fontos eleme, hogy a vállalatnál távozó alkalmazottak is átessenek egy záró orvosi alkalmassági vizsgálaton, ahol a munka során szerzett esetleges egészségkárosodásokat, foglalkozási megbetegedéseket mérik fel, így a vállalat azt is számon

tartja, hogy a dolgozó kilépésében volt-e szerepe az egészségi állapot romlásának.

A Mars egészségvédelmi programja egyrészt növeli a munkavállalók biztonságérzetét, másrészt hatékonyan óvja a vállalatot a különféle balesetek, megbetegedések súlyos költségeitől. Nem elhanyagolható szempont az sem, hogy az esetleg átalakuló biztosítási piacon a munkáltató által fizetendő kockázatarányos biztosítási forma bevezetésénél jelentős lépéselőnyöt biztosít a vállalat számára.

Az eredményekről szólva Kollányi Zsófia kiemelte: a rendszeres szűrővizsgálatok bevezetése óta ritkábban fordulnak orvoshoz a vállalat alkalmazottai. A dolgozók átlagos termelékenysége is növekedett az elmúlt évek során, aminek hátterében az egészségi állapot javulását, illetve az egészségprogramok közvetett, például a vállalat iránti elkötelezettségben megnyilvánuló hatásait sejtik a cég vezetői.

► **A Mars Magyarország munkavállalóin kívül tágabb környezetének, nevezetesen Bokros község, illetve a csongrádi kistérség lakóinak egészségvédelmében is aktív szerepet vállal.**

A közvetlenül az egészséggel összefüggő, leginkább kézzelfogható eredményeket azonban a vállalat táppénzes adatai igazolják. Míg 2005-ben 189 olyan alkalmazottja volt a gyárnak, aki egy napot sem hiányzott betegség miatt, 2006-ban csak 272. Egy év alatt több mint 30 százalékkal csökkent a táppénzes napok száma, ami messze alatta van az országos átlagnak. Táppénzkiadásban ez több mint kétfélmillió forint megtakarítást eredményezett a vállalatnak.



RITKÁN KÉR SEGÍTSÉGET A BETEG FŐNÖK

Menedzserkór tizedeli a cégvezetőket

Folytatás az I. oldalról

Az állandó győzni akarás érzése a hitvesi ágyban sem enged szorításából, ennek természetes következményeként a tetterő akkor hagyja cserben a személyt, amikor partnere, de legfőképp önmaga előtt akarja bizonyítani férfiasságát. Az átmeneti avagy tartós impotencia általában csak a jéghegy csúcsa, a menedzserbetegség többi, súlyos tünete sokáig rejtve marad.

L. Kovács Tamás pszichológus szerint a siker hajszolása terén sem árt a mértékletesség. Az eredményes vezető könnyen beleeshet abba a hibába, hogy sorozatos sikerein felbuzdulva egyre nehezebb feladatokat tűz ki magának, míg nem saját egészségével (szélsőséges esetben az életével) fizet az újabb sikerért. A szakember szerint a jó menedzsert nem a vakmerőség, hanem a megfontoltság jellemzi.

A menedzserbetegség elsősorban a 45 évnél idősebb közép-, illetve felső vezetőket veszélyezteti – állítják egyhangúan a Menedzserek Országos Szövetsége név nélkül nyilatkozó tagjai. A legnagyobb problémát nem a betegség kialakulása jelenti, hanem az, hogy az érintettek túlnyomó hányada titkolja a baját a család, a munkatársak, de akár saját maga előtt is. Mindez természetes dolog – magyarázzák a menedzserek –, hiszen egy vezetőnek nem illik betegnek lenni. A ki nem mondott elvárások szerint csak teljes értékű ember lehet jó vezető. A beteg főnökben megrendül a bizalom, így az oly nehezen megszerzett, biztosnak vélt pozíció hirtelen ingatagá válhat. Ezzel magyarázható, hogy azok a vezetők, akik esetleg nagy titokban el is mennek orvoshoz, a kezelést nemigen vállalják, mert attól tartanak, hogy betegségüket nem titkolhatják tovább. Ez pe-



▶ A menedzserek titkolják, ha betegek

dig újabb és erősebb tünetek kialakulását okozza, ami végeredményben a munkaképesség romlásához és súlyos, kórházi kezelést igénylő betegséghez, olykor halálhoz vezet.

A menedzserkór hátterében a leggyakrabban a túlhajszoltság és a pihenés tartós hiánya áll. A szövetség tagjainak tapasztalata szerint a felső vezetők 70-80 százalékát érinti valamilyen szinten a betegség. Érdekes tény, hogy a magyar közép- és felső vezetők körében gyakrabban jelentkezik a

menedzserbetegség névvel illetett tünetegyüttes, mint nyugat-európai vagy amerikai kollégáiknál. Mindezt a speciálisan kelet-európai kulturális örökséggel magyarázzák az érintettek. A nagyvállalatok többsége ugyanis szocialista értékrend alapján szerveződött és működött sokáig.

A mai vezéregazgatók, cégvezetők idősebb generációja jellemzően szocialista vezetési stílust sajátította el és alkalmazta mindaddig, míg a Nyugat szele el nem érte hazánkat. A piactudományra való áttérés, a gazdasági szabályozók gyors változása nagyfokú alkalmazkodást kívánt azoktól a vezetőktől, akik nem akartak megválni főnöki széküktől. Az egyiknek sikerült, a másiknak nem. Csak azok tudtak felszínre maradni, akik magukra erőltették a teljesítménycentrikusságot és az új szabályokat.

Az otffelejített vezetőknek azonban nem csupán a számukra idegennek tűnő elvárásokkal, hanem önmagukkal is szembesülni kellett. A túlélés alapfeltétele lett ugyanis a múlt tapasztalatainak, rutinjainak nyomtalan kitörlése és egy új (javarészt Nyugatról importált) vezetői attitűd kialakítása. Sokan az egészségükkel és az életükkel fizettek posztjuk megtartásáért.

A beteggé vált menedzserek orvosi segítség híján előbb-utóbb a saját maguk által ásott verembe esnek. Olyan mélyre, ahonnan már nemigen van visszaút. Ám addig is (Rotraud Perner neves osztrák pszichoterapeuta szavaival) a hatalom bővületében élnek, holott csupán a hatalom manipulálta.

SZIGETI ILDIKÓ

Jó befektetés a dolgozók egészségvédelme

Folytatás az I. oldalról

Gábor Edina tájékoztatása szerint az egészségbarát munkahely kritériumrendszer elkészítésének alapja a munkahelyi egészségfejlesztés európai hálózata minőségi szempontrendszer, amelyet sajátos hazai viszonyokra adaptálva alakított ki az OEFI. A legfontosabb szempontok közé tartozik, hogy egy munkahely rendelkezzen egészségtervvel, egészségtudatos humánpolitikával, emellett a társadalmi felelősségvállalás is fontos.

A munkahelyek pályázatokon igényelhetnek támogatást programjaik megvalósításához. Az Egységügyi Minisztérium által 2003 óta minden évben kiírt munkahelyi egészségfejlesztési programok pályázata forrást kínál a nyertes munkahelyeknek, hogy dolgozóik életmódját kedvezően befolyásolják. Ehhez szükséges, hogy egészségtervet és cselekvési programot állítsanak össze – tudtuk meg az OEFI vezetőjétől.

A munkahelyeken működő egészségpénztárak szerepét illetően Gábor Edina rámutatott: az egészségpénztárak képviselői közvetlenül elérik a még nem beteg, de nagy kockázatokat kitért személyeket és egyéni programot ajánlanak. Ennek részét képezik a tagok készségeit, humán és társadalmi tőkét növelő tréningek, csoportos tevékenységek. A magyar egészségpénztárak felméri tagjaik egészségi állapotát és betegség esetén részben finanszírozzák és irányítják a tagok ellátását. Az önkéntes nyugdíjpénztárak sikere bizonyítja, hogy az emberek komoly összegeket hajlandóak áldozni biztonságukért, többszolgáltatásokért.

A hazai munkahelyeken különböző módon próbálnak egészségbarát környezetet kialakítani. Ahol például működik munkahelyi étkező, ott a leghatékonyabb változtatást az üzemeltetővel együttműködve lehet elérni, így megfelelő menüsorral, a kínálat bővítésével nyílik lehetőség az életmódváltásra. Népszerűek a sportprogramok is, munkahelyi közös torna keretében vagy hétvégi családi sportnapok megrendezésével.

FORRÁS: HR PORTAL

A FOCIHOZ MINDENKI ÉRT...



Az önkéntes egészségpénztárakat átlagosan 3-4 havonta elérő törvénymódosítási hullám érlelte meg bennem: lehet, hogy az egészségügyről azt hiszik, olyan, mint a foci (amihez – mint ismert – mindenki ért).

Magyarországon 1993 óta működnek önkéntes pénztárak. Az elmúlt lassan 15 év joganyagára vonatkozó tapasztalat alapján úgy tűnik, hogy ez a Magyarországon új jogintézmény (a németeknél száz évig Krankenkasse, az elmúlt negyed évszázadban már Gesundheitskasse, a franciáknál Mutalité) országszerte vonzza a jogi és gazdasági kalandorokat.

Nem arról van szó, hogy a jogbiztonságot csak az szolgálja, ha valami évtizedekig nem változik (öskövület lesz), de az is erősen túlzás, hogy egy szféra évente 3-4 változást szenvedjen el. A szövetség ezért már dolgozik az „Egészségpénztári Törvény Történelem” (röviden ETT) című kiadványon, amely alkalmat nyújt a módosítások alapos vizsgálatára, csoportosítására és értékelésére.

Nem biztos, hogy az ETT bestseller lesz, de nagy érdeklődésre tarthat számot, mert néhány fogalmat átértékel és újakat is alkot. Ilyen például a bumeránparafagrafus, ami azt jelenti, hogy egy téma (kivéve az adóparagrafust, mert annak ez a természete) bizottsági, esetleg egyéni képviselői indítványra többször bekerül a törvénybe, de a törvény-előkészítő Pénzügyminisztérium akkurátusan mindig ki is veszi (lásd OGYI-termékek). Külgazdaságot hallgató egyetemistaként arra se gondoltam volna soha, hogy az országkockázat nem csak a vallási bel-

háborúkkal küszködő fejlődő országokra lehet jellemző, hanem a mindennapok része itt Közép-Európában is.

A mostani egészségbiztosítási reform egyes elemei alapján az is látszik, hogy a kormányzat az önkéntes egészségpénztárak évtizedet meghaladó működési tapasztalataiból leginkább erre a bizonytalan környezetben boldogulni tudó képességére számít. Gondolok itt arra, hogy az indulás rögtön egy aukcióval kezdődik (tényleg, miért nem inkább egy focimeccsel?). Annak ellenére, hogy nagy a rutinom ezen a területen és kifejezetten meg vagyok elégedve magammal, ha az ebay-en fél áron veszek egy perzsaszőnyeget vagy a Belvárosiban egy festményt, nem tudom elképzelni azt az érzést, hogy a Patikáé lesz mondjuk a Zala megyei lakosság akciósan.

A Patikapénztár és az Új Pillér ebben a helyzetben különösen fontosnak tartja, hogy ne sikkadjon el a legfontosabb cél: a következő évtizedekben javuljon a lakosság egészségi állapota és növekedjen a várható élettartam. Mondhatjuk úgy is, hogy az életévek érdekében indítjuk útjára fennállásunk nyolcadik évfordulóján „Az egészség nemzeti érték” összefogást. A Patika 25. éves jubileumát ünnepelve azt mindenestre biztosan elmondhatjuk, nem vagyunk felelősek, hogy nem szöltünk. Persze a Patika-csoportot ismerők biztosan nem lepődnek meg azon, ha már most rögzítjük: ennyivel nem érjük be.

Budapest, 2007. október 18.

dr. Lukács Marianna

Lukács Marianna vagyok, magyar állampolgár.

Még 39 évem van hátra.

Ha német lennék, még 45 év,
Ha francia lennék, még 42 év.

KI A FELELŐS?

www.patikapenztar.hu
www.ujpiller.hu

EGYRE VONZÓBB AZ ÜZEMORVOSI ÁLLÁS

Sokan visszaélnék a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatással

Miközben több orvosi szakterületen egyre súlyosabb a szakemberhiány, a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok többségénél nincs betöltetlen állás. Ráadásul mind több házi orvos dönt úgy, hogy magánpraxisát üzemorvosi tevékenységgel egészíti ki.

Jelenleg összesen 3400 orvos dolgozik abban az 1600 praxisban, amelyek fő profilja a foglalkozás-egészségügyi ellátás. A doktorok csaknem 85 százaléka rendelkezik erre vonatkozó szakvizsgával. Mostanában egyre több friss diplomás választja ezt a szakirányt és jelentősen nő az újonnan regisztrált praxisok száma is. Minden jel arra vall, hogy a sokáig kissé elhanyagolt üzemorvosi állások népszerűsége az utóbbi években igencsak megnőtt.

A népszerűségnek több oka is lehet – mondta el lapunknak az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) illetékese, aki szerint a foglalkoztatók kezdik felismerni, hogy nemcsak törvény szabta kötelességük, hanem elemi érdekük a dolgozók egészségének védelme, illetve a munkavégzés kockázatának minimalizálása. Ennek érdekében pedig a munkáltatók igyekeznek mindent megtenni. Az ide vonatkozó jogszabály csak azt írja elő, hogy valamennyi munkáltatónak kötelessége –

saját költségén – szerződést kötni foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval. Ez a szabály mindazokra vonatkozik, akik úgymond szervezett munkavégzés keretében alkalmazzák a dolgozókat, legyen szó egy-két vagy több ezer főről.

Ennek ellenére Magyarországon gombamód szaporodnak a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást kínáló egészségközpontok. Ezekkel a centrumokkal jellemzően multinacionális cégek kötnék szerződést a dolgozóik folyamatos ellátása, illetve az alkalmassági vizsgálatok elvégzése céljából.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás jelenleg szabadárú, mindössze kamarai ajánlás van a referenciaként szolgáló díjszabás mértékére – tudtuk meg az egyik legnagyobb hazai szolgáltató vezetőjétől. Grossmann Péter tájékoztatása szerint a Medcover Magyarországon 1998 áprilisában kezdte meg tevékenységét, egy már működő magánklinika megvásárlásával. Elsőként vezették be a piacon az átalánydíjas kártyás



szolgáltatást, amely széles körű egészségügyi ellátást biztosít és a modern egészségügyi szolgáltatásszervezés modelljeként szolgál. Harmadik centrumukat ez év áprilisában nyitották meg a Szépvölgyi Business Parkban.

A Medcover Egészségügyi Szolgáltató vezérigazgatója szerint csupán elvi lehetőség van arra, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok igénybevételével ki lehet bújni a vizitdíj-fizetési kötelezettség alól. Grossmann Péter szerint a szolgálat munkatársai csak a dolgozó alkalmasságával és a munkájával összefüggő egészségi problémákkal kapcsolatos ellátást végezhetnek el. Az alkalmazottaknak minden más típusú betegségükkel és a rendszeres vényírási igényeikkel a házi orvost kell felkeresniük.

A hatszáz szerződött partner

N
Összesen
3400
orvos
végez foglalkozás-egészségügyi ellátást

mintegy 36 ezer munkavállalója ellátását végző Medcover illetékese ennek ellenére nem tartja kizártnak, hogy ha az ellátást nem az erre szakosodott centrumokban végzik – vagyis ha a doktor az adott cég székhelyén praktizál –, olykor ne lenne eleget egy-egy vényírási kérésnek. Ennek viszont előfeltétele, hogy az orvos rendelkezzen ér-

vényes egészségbiztosítói szerződéssel, különben nem írhat fel támogatott készítményt és nem utalhatja be a dolgozót közfinanszírozott intézménybe.

Jóllehet a Medcoverhez hasonló, nagyobb centrumokban valóban kizárólag csak a munkavégzéssel kapcsolatos egészségügyi ellátást végeznek, a cégekhez kihelyezett praxisokban dolgozó üzemorvosok olykor rugalmasabban értelmezik az előírásokat. Mint arról korábban beszámoltunk, a vizitdíj februári bevezetése óta egyre többen és egyre gyakrabban keresik fel a munkahelyi orvosokat, akik igény és szükség esetén ugyanabban az ellátásban részesítik a munkavállalót, mint a házi orvosa.

Jóllehet foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást kizárólag

► **Egyre több üzemorvos kínál komplex és ingyenes szolgáltatást**

az erre felhatalmazó szakvizsgával rendelkező orvosok végezhetnek, mind több azon doktorok száma, akik ezt a tevékenységet más – jellemzően

belgyógyász – szakvizsgával a zsebükben vállalják. Főként vidéken szokás, hogy a munkahelyi orvos egyben házi orvosként is dolgozik, tehát az egészségbiztosítóval szerződött szolgáltatóként jogosult a recept-, illetve beutalóírásra. Noha a munkahelyeken praktizáló orvosok elvileg csak a dolgozói alkalmassággal kapcsolatos vizsgálatokat végezhetnek el, sok doktor kínál komplex ellátást. Egyre többen veszik igénybe a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokat, önmagukat mentesítve ezzel a vizitdíj fizetése alól.

SZIGETI ILDIKÓ

Veszélyesen élnek az egészségügyiek

Miközben az egészségügy egyre veszélyesebb üzemnek számít, egyre kevesebb orvos és a szakdolgozó kap veszélyességi pótlékot, jóllehet a munkaköre alapján járna a kiegészítés. A Magyar Egészségügyi Szakdolgozói Kamara (MESZK) országos felmérést készített annak érdekében, hogy pontosan feltérképezze a helyzetet. A köztestület elnöke azt mondta: a legnagyobb probléma, hogy jelenleg nincs egységes szabályozás, így az érintetteknek helyi szinten kell megegyezniük a munkáltatóval a pótlékról.

Balogh Zoltán hangsúlyozta: az adható juttatásokkal kapcsolatos problémákat az utóbbi időben a szőnyeg alá söpörték. Ez az elmúlt hónapok átszervezései közepette másodlagos, harmadlagos kérdéssé vált. A munkáltatók nem szívesen beszélnek róla, hiszen ha akarnák se tudnák kigazdálkodni, a dolgozók pedig a munkahelyük elvesztésétől való félelmükben inkább nem firtatják az elmaradt pótlékok ügyét. Miközben a veszélyes munkát végzők többsége egyelőre nem remélhet jövedelemkiegészítést, egyre nagyobb kockázatot vállal.

A MESZK elnöke példaként az endoszkópos vizsgálatokat említette. Míg néhány éve ezt a diagnosztikus módszert csak ritkán alkalmazták (így nem is járt érte veszélyességi pótlék), mostanában

naponta több ilyen beavatkozást is végez egy-egy orvos, illetve szakdolgozó. Az ilyen típusú vizsgálatok számos olyan kockázattal járnak a személyzetre nézve, amelyet a munkáltatónak valamilyen formában honorálnia kellene – jegyzi meg az elnök. Mint mondja, nemcsak a fokozott fertőzésveszéllyel, hanem a fertőtlenítésnél használt vegyszerek hatásaival is számolni kell.

További problémát jelent, hogy a kórházakban, rendelőintézetekben dolgozók számára kötelezően előírt, időszakos foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokért az intézmények döntő hányadában fizetni kell. A vizitdíj alól mentességet kapók körébe eredetileg az egészségügyi dolgozókat is besorolták, ám az ingyenes vizsgálatok lehetőségét nem tették kötelezővé a munkáltatók számára.

Balogh Zoltán hozzátette: igen nehéz pontos képet kapni az elmaradt pótlékokról, hiszen az érintettek nem beszélnek róla. A legtöbben inkább lemondanak a 10–30 százalékos többletjuttatásról annak érdekében, hogy a fizetésüket megkapják. A pótlékok ügye a csaknem 20 ezer, járóbeteg-ellátónál és a mintegy 60 ezer, kórházban dolgozó alkalmazott többségét érinti.

NAPI

Prostena[®] Perfect – az egészséges prosztatáért!

A Prostena[®] Perfect hármas PERFECT COMPLEX összetétele:

PERFECT COMPLEX

Törpepálma
Csalán kivonat
Likopin



A prostata normál nagysága felnőttkorban gesztenye méretű. A férfiak egy részénél viszont 50-es éveiktől kezdve a normálisnál nagyobbá válhat.

A Prostena[®] Perfect hármas hatóanyagának köszönhetően napi 1 kapszula szedésével hozzájárulhat a prostata egészségének megőrzéséhez.

• A törpepálma természetes és a csalángyökér hatóanyagai hozzájárulhatnak a prostata egészségének megőrzéséhez.

• A paradicsomból nyert likopin antioxidánsként gátolja a sejtek káros oxidatív elváltozásait, így azok öregedését is.

A Prostena[®] Perfect étrend-kiegészítő készítmény. Javasoljuk, hogy szedése mellett évente legalább egyszer menjen el prostata szűrővizsgálatra!

WALMARK

Zöld szám: 06 80 204 544
www.walmark.hu - www.wek.hu

Kapható a gyógyszertárakban és a gyógynövény szaküzletekben.