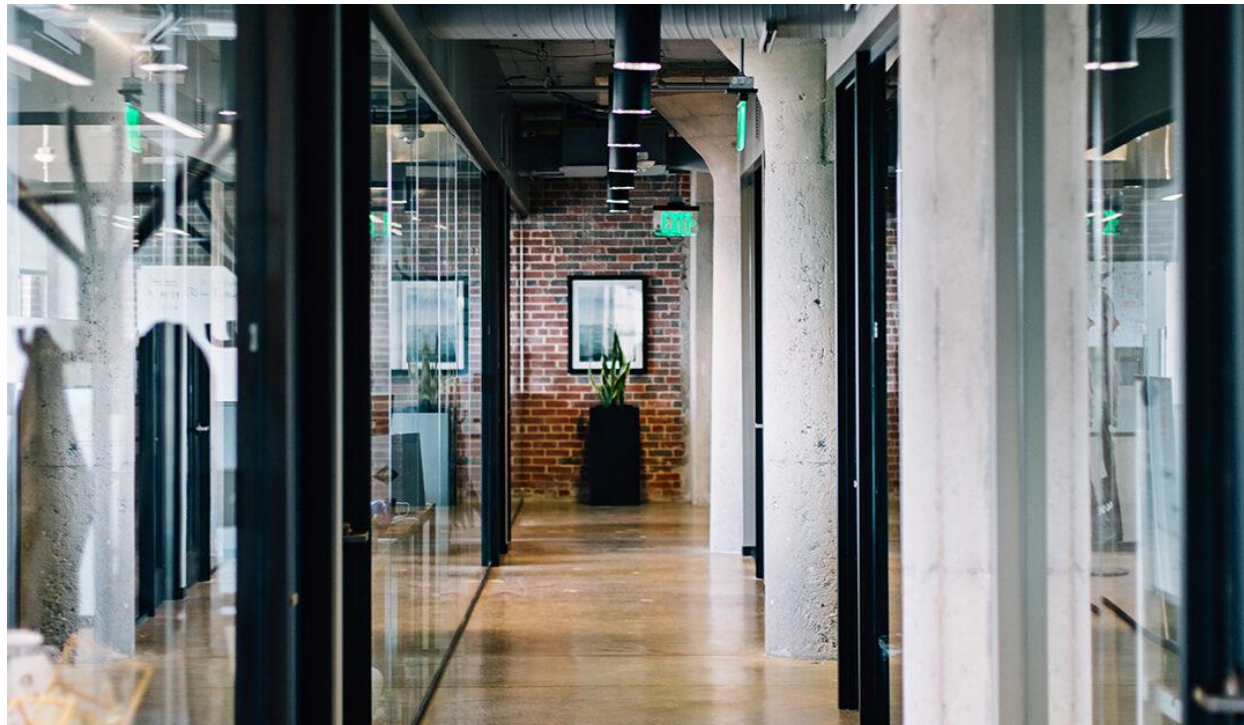




Polyánki Balázs

# GYÁSZ A MUNKAHELYEN



Dátum: 2017. február 08.



Örömmel értesültem a Facebook néhány órával ezelőtti bejelentéséről. A vállalat (Facebook) 20 nap fizetett szabadságot ad mostantól munkavállalói számára, akik közvetlen hozzátartozójukat veszítik el. Közvetett hozzátartozó elvesztése esetén pedig 10 napot vehetnek ki a cég dolgozói. Az alábbi link egy rövid beszélgetéshez visz, ahol bepillantunk munkatársaik gondolataiba ezzel kapcsolatban.

[Facebook extends bereavement, payed sick leave](#)

A gyász hatással van a gyászoló érzelmi, testi, lelki és spirituális jól-létére. A kutatások szerint minden tizedik munkavállalót érint a gyásszal való megküzdés nehézsége.



Miért jelenthet kihívást a munkahelyek számára a gyász? Először is, a munkavállaló hirtelen kieshet a munkából, távolléte miatt feladatát nem tudja ellátni. Ha mégis jelen van, teljesítménye ingadozhat, átmenetileg nehezebben tud koncentrálni és bizonyos szerepeket ellátni. Ha a munkahely (ami kibővíülhet olyan szereplőkre is mint a közvetlen vezető, a munkatársak, ügyfelek, projekt tagok vagy stakeholder-ek) nem rendelkezik készségekkel és eszközökkel, amivel a gyászolót konstruktív módon gyászában támogatja, segíti, "megtartja", olyan dinamikát teremthet, ami további feszültségek kialakulásának forrása lehet.



Amennyiben a szervezet részvétellel támogatást tud nyújtani ezekben a napokban, hetekben, a gyászoló munkatárs úgy érezheti, hogy értékeli, csökken a betegség miatti távolmaradása és javul munkahelyébe vetett bizalma, elköteleződése. Tudomásom szerint a hazai törvények közvetlen családtag halála esetén 2 nap fizetett szabadságot biztosítanak a munkavállalónak. Én legalább 5 napot állítanék rendelkezésre. Mivel azonban erre nincs közvetlen befolyásom, az alábbiakban arról írok, hogy a napok számán túl milyen eszközökkel segítheti munkahely a gyászoló munkatársakat. A 17 szempont, amelyet adok tekinthető egyfajta vezérelnék is amelynek célja (1) a gyász megfelelő kezelése, (2) a diszkrimináció elkerülése és (3) a hatékony kommunikáció kialakítása.

**ELSŐ GONDOLAT:** bár a gyász folyamatát leíró modellek elérhetőek és alkalmazhatóak a gyakorlatban, de fontos tisztában lenni azzal, hogy egy adott személy gyászában nem feltétlenül jelezhetőek előre konkrét szakaszok vagy reakciók. Mindenki másképp, **egyedi módon** reagál a gyászra, amivel érdemes tisztában lenni a munkáltatónak és a munkavállalóknak egyaránt.

**MÁSODIK GONDOLAT:** számos stresszes "életeseményt" megtapasztalunk életünk során. Egy közeli hozzátartozó elvesztése a **legstresszebb**. A gyászolóknak számos dologgal kell egyszerre megküzdeni: szorongással, depresszióval, sőt akár poszt-traumatikus stresszel is.

**HARMADIK GONDOLAT:** az egyén gyászát jelentősen befolyásolja az, **ahogyan hozzátartozóját elveszítette**. Adok néhány példát arra, hogy érzékeltessen mennyire sokszínű lehet ez: (1) a hozzátartozó hosszú betegség után hunyt el, halálára számítani lehetett; (2) hirtelen halt meg (például szívinfarktusban); (3) balesetben halt meg (például közlekedés során); (4) öngyilkos lett; (5) testi erőszak áldozatává vált (például meglőtték); (6) terrorista esemény áldozatává vált; (7) fertőzésben halt meg (például külföldi tartózkodás során); (8) természeti katasztrófa áldozata lett; (9) öregkor miatt hunyt el (10) végül megemlétem a perinatális veszteségeket (a várandósság alatt, szülés közben vagy szülés után történő haláleseteket). Az egyén támogatásakor ezeket figyelembe kell vennünk.

**NEGYEDIK GONDOLAT:** az egyén **vallásossága** sajátos módon befolyásolhatja a gyász folyamatát. A munkáltatónak számolnia kell a tolerancia és a diverzitás kérdéseivel. Ez rituálékban, öltözködésben, viselkedésben, szokások jelentős megváltozásában, kommunikációban, tilalmakban és más szabályokban ölthet testet. Legyünk tisztában azzal, hogy gyászban az emberek megtérhetnek, elveszíthetik hitüket, spirituális érdeklődésük jelentősen átalakulhat.

**ÖTÖDIK GONDOLAT:** a gyászoló személy **mindennapos működése** szinte minden tekintetben megváltozhat. Ezek normális reakciók. Legyünk tisztában ezzel. Mit láthatunk? A gyász interferálhat a gondolkodási folyamatokkal, a koncentrációs képességgel, a döntéshozási minőségekkel és az alvási mintázatokkal. Kimerültség, szorongás, hangulati ingadozások, lassú reakció idő vagy éppen impulzivitás lehet jellemző a gyászolóra. A részvétellel teli munkahelyi támogatás minimalizálhatja az egyén stressz-szintjét lerövidítve ezeket a periódusokat.

**HATODIK GONDOLAT:** a munkáltatók azzal is hozzájárulhatnak a gyász munkahelyi támogatásához, ha vezetőiket, személyzetis munkatársaikat (HR) olyan **képzésekben** részesítik (tréningek), ahol szert tehetnek a gyászolókkal folytatott részvétellel teli hatékony kommunikációs készségekre. A blackribbon.hu „MUNKATÁRSÁK TÁMOGATÁSA A GYÁSZBAN” e-learning tréningjének részletei [itt](#) elérhetőek.

**HETEDIK GONDOLAT:** a gyászolóval folytatott kommunikáció minőségén túl annak **időzítése** is fontos. A vezetőnek szüksége lehet bizonyos információra a gyászolótól, de ha ő még nem felkészült rá, "sokk" hatása alatt van, depressziós a beszélgetés során, akkor a nyugodt, empatikus hozzáállás fontosabb, mint az információ megszerzése. Később, egy telefonhívás vagy email során is megszerezhető a szükséges információ.

**NYOLCADIK GONDOLAT:** amennyiben a munkavállaló **munka közben** értesül hozzátartozójának elvesztéséről, biztosítsuk arról, hogy nem várjuk el tőle a munka folytatását. A munka másodlagosságának hangsúlyozása fontos. Említsük meg számára a helyi policy által rendelkezésre álló lehetőségeket ilyen esetben. Ez azért fontos, mert nem biztos, hogy ez a helyzetben eszébe jut.

**KILENCEDIK GONDOLAT:** mielőtt szabadságot vesz ki, kérdezzük meg tőle, hogy milyen módon szeretne **kapcsolatban** maradni munkahelyével szabadság alatt. Telefonon vagy emailben például? Mikor nem zavarható? Az első időszakban esetleg nem szeretnének semmi kommunikációt. Ha most nem tudja megmondani, ne erőltessük a döntést ezen a ponton.



TIZEDIK GONDOLAT: vezetőként fontos megkérdeznünk, hogy mennyi **információt** szeretne, hogy megosszunk a munkatársakkal. Kérését tartsuk tiszteletben. Elképzelhetjük milyen szenzitív lehet ez egy öngyilkosság vagy egy perinatális veszteség esetén, - de minden más halál esetén is.

TIZENEGYEDIK GONDOLAT: vegyük fontolóra, hogy milyen **kommunikációs és etikai szabályokat** követünk, ha az eset a médiában is megjelenik. A sajtó megkeresheti a vállalatot, a munkatársakat és azok családtagjait is - gondoljunk például egy buszbalesetre. Ez további stresszforrás lehet a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt.

TIZENKETTEDIK GONDOLAT: hajlamosak lehetünk vezetőként megfelekedezni arról, hogy akar-e a gyászoló **kapcsolatot** tartani kollégáival, amíg távol van. Kérdezzünk rá erre. Ha azt szeretné, hogy ne kérdezősködjének, kérjük meg a csapat többi tagját, hogy tartsák tiszteletben a gyászoló kérését.

TIZENHARMADIK GONDOLAT: a munkáltatónak (vezetőnek) érdemes elkerülni azt a kérdést, hogy "Mikor jössz vissza dolgozni?" az első beszélgetés során. Ha tudjuk milyen módon és mikor léphetünk vele kapcsolatba, megtehetjük ezt később is. Ha tudja a policy szerint megengedett szabadnapok számát, vezetőként számítsunk arra, hogy ezzel élni fog. További **szabadnapokról**, visszatérésről ezután beszéljünk. Nagy eltérés lehet a gyászolók között abban, hogy mikor állnak újra készen a munkára. Az elhunytal való kapcsolatuk, a halál körülményei befolyással vannak erre, ahogy azt korábban írtam.

TIZENNEGYEDIK GONDOLAT: a gyászoló munkába való **visszatérése után** előfordulhatnak hullámvölgyek és hullámhegyek miközben alkalmazkodik az elveszített hozzátartozója nélküli új életéhez. Névnap, születésnap, karácsony, halálának évfordulója, halottak napja és más jellegzetes dátumok befolyással lehetnek erre. Legyünk ezzel tisztában, még akkor is, ha esetleg már hónapok óta azt látjuk, hogy "minden rendben van".

TIZENÖTÖDIK GONDOLAT: miután visszatért a gyászoló a munkába, találjuk meg az egyensúlyt a **kommunikációban**. Ne erőltessük azt, hogy beszéljen róla és ne tegyünk úgy, hogy semmi sem történt. Ajánljuk fel számára a lehetőséget, hogy lehet róla beszélni, említsük meg a támogatás módját, eszközeit, kereteit, amivel, ha ő akar, akkor élhet.

TIZENHATODIK GONDOLAT: előfordulhat, hogy a munkavállaló a gyász során kimeríti **éves szabadságának kereteit**. Intézi a temetést, utaznia kell, épül, ügyeket intéz. Két gondolatot adok ide: (1) mivel esetleg későbbi pihenésre, nyaralásra, töltődésre nem jut szabadnap, érdemes vezetőjével és a személyzetiséssel megbeszélni extra lehetőségeit. Ha ezt nem meri szóba hozni, vezetőként eljárhatunk az érdekében. (2) A gyász miatt hiányzó munkavállaló elvesztheti helyzetét egy projektben, különféle teljesítmények szállításában. Ha van éves teljesítményértékelés a vállalatnál, akkor a gyász miatt történt kiesést méltányos módon kell kezelni a vezetőnek, szervezetnek. Ez nagyon érzékeny terület. Ha a vezető nem tud egyedül dönteni, vonja be személyzetisek, más partnerek támogatását is.

TIZENHETEDIK GONDOLAT: a munkavállaló gyászán felül olyan élethelyzetben találhatja magát, amire nincs hirtelen eszköze vagy erőforrásait teljesen kimerítik. A munkavállalónak ezeket figyelembe kell vennie. A kétgyermekes édesanya, aki férjét elveszíti nem csak anyagi kihívások elé nézhet, de olyan kérdések törhetnek valóságába, hogy miképpen szállítsa gyerekeit az iskolába és onnan haza, miképpen oldja meg felügyeletüket a tavaszi szünet során, hogyan és mikor rendezze a könyvelőt / jogászt / munkatársakat / vállalkozást / autókat / ingatlanokat / tartozásokat / banki papírokat / csekket stb. - amiket korábban férje rendezett. Munkavállalóként itt is egyensúlyt kell tudni teremtenünk a gyászolót ért új kihívások kezelésének szükségessége és munkájának megfelelő ellátása között. A gyászoló csoportjában ez **sajátos dinamikát** alakíthat ki, amit kezelni kell. "Miért mehet el, már megint korábban?" "Miért kivételezünk vele?" "Miért nekem kell már megint helyette csinálni a dolgokat?" és ehhez hasonló kérdések indíthatják el a történéseket a kiközösítés felé, ha nincsenek megfelelően kezelve. A gyász következményei miatt zaklatásnak kitett munkavállalót a vezetőnek, munkáltatónak meg kell védenie. A felelősség itt elsősorban az, hogy a munkáltató vegye észre, hogy ilyen történik, és biztosítsa a teret minden további destruktív viselkedés megakadályozására, a helyzet rendezésére - ha kell, szakember bevonásával.



### Ajánlott irodalom HALÁL, GYÁSZ, KRÍZIS témákban:

- Judy Tattelbaum: *Bátorság a gyászhoz*. Pont Kiadó. Budapest, 1998
- John W. James, Russel Friedman: *Gyógyulás a gyászból - Hogyan dolgozzuk fel szeretteink halálát, a válást és más fájdalmas veszteségeket?* Zafir Press Kiadó, 2011
- Singer Magdolna: *Vigasztalódás a gyászban – A haláleset és válás utáni veszteség feldolgozása*. Jaffa Kiadó, Budapest 2010
- Kiss Enikő – Sz. Makó Hajnalka: *Gyász, krízis, trauma – és a megküzdés lélektana*. Pro Pannónia Kiadó, Pécs, 2015
- Dr. Pilling János (szerk.) *A halál, a haldoklás és a gyász kultúrantropológiája és pszichológiája*. Semmelweis Kiadó, Budapest 2010
- Jorge Bucay: *A könnyek útja*. Európa Könyvkiadó, Budapest, 2014
- Sue Mayfield: *Első lépések. A gyász feldolgozása*. Harmat Kiadó, Budapest, 2014
- Bodó Sára: *Gyászigidőben. A gyászolók lelki gondozásának lehetőségei*. Kálvin Kiadó, 2013
- Verena Kast: *A gyász. Egy lelki folyamat stádiumai és esélyei*. Park Kiadó. Budapest, 2002
- Verena Kast. *Kötés és oldás*. Európa Kiadó. Budapest, 2000
- Polcz Alaine: *Élet és halál titkai. Mit mondjunk a gyermekeknek?* Pont Kiadó, Bp, 2001
- Polcz Alaine: *Ideje a meghalásnak*. Pont kiadó, Budapest, 1998
- Polcz Alaine: *A halál iskolája*. Magvető Kiadó, Budapest, 1989
- Polcz Alaine: *Éjjeli lámpa*. Jelenkor Kiadó, Pécs 1999
- Polcz Alaine: *Gyászban lenni*. Pont Kiadó, Budapest, 2000
- Polcz Alaine: *Gyermek a halál kapujában*. Pont Kiadó, Budapest, 2001
- Polcz Alaine: *Asszony a fronton*. Pont Kiadó. Budapest, 2002
- Polcz Alaine: *Kit siratok, mit siratok?* Jelenkor Kiadó. Pécs, 2003
- Polcz Alaine: *Együtt az eltávozottal*. Jelenkor Kiadó. Pécs, 2005
- Singer Magdolna: *Partitúra*. Jaffa Kiadó, Budapest, 2007
- Judith Viorst: *Szükséges veszteségeink*. Háttér Kiadó. Budapest, 2002
- Elisabeth Kübbler-Ross: *A halál és a hozzá vezető út*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1988
- Elisabeth Kübbler-Ross: *Éretté válni a halálra*. Korda Kiadó. Kecskemét, 2002
- Elisabeth Kübler-Ross: *A halál, mint ragyogó kezdet*. Bioenergetic Kft. Budapest, 2007.
- Ken Wilber: *Áldás és állhatatosság. Spiritualitás és gyógyulás*. Ursus Libris. Budapest, 2005
- Marie de Hennezel – Jean-Yves Leloup: *A halál művészete*. Európa Kiadó. Budapest, 1999
- Sögyal Rinpoce: *Tibeti könyv életről és halálról*. Cartaphilus Kiadó. Budapest, 2006
- Richard Reoch: *A jó halálról. Holisztikus kalauz haldoklók és gondozóik számára*. Medicina Könyvkiadó. Budapest, 2000
- Popper Péter: *Fáj-e meghalni?* Saxum Kft. Budapest, 1999
- Ram Dass és Paul Gorman: *Hogyan segítsek?* Ursus Kiadó. Budapest, 1999
- Jankovics Éva: *Öngyilkos lett a fiam*. Garbo Kiadó. Budapest, 2005



Jankovics Éva: *Miért dobtad el az életed?* Athenaum Kiadó. Budapest, 2007

Horváth Imre: *Egy öngyilkosság.* Garbo Kiadó. Budapest, 2005

Bakó Tihamér: *Verem mélyén. Könyv a krízisről.* Psycho Art, Budapest, 2002

Bakó Tihamér: *Titkok nélkül. Lélektani vizsgálódások az öngyilkosságról.* Pszycho Art, 2004

Bakó Tihamér: *Sorstörés. A trauma lélektana egy pszichológus szemszögéből.* Pszycho Art, 2009

Hajdúska Marianna: *Krízislélektan.* ELTE Eötvös Kiadó 2010

*Krízishelyzetben: A válság, mint esély.* Hajduska Marianna, Mérő László, Lukács Béla, Popper Péter Jaffa Kiadó 2009

Albert Y. Hsu: *Hátrahagyottak. Gyász öngyilkosság után.* Harmat Kiadó, Budapest, 2015

Alexander és Margarete Mitscherlich: *A gyászolásra képtelenül. A közösségi viselkedés alapjai.* Múlt és Jövő Kiadó, Budapest, 2014