

**Pécsi Tudományegyetem**  
**Egészségtudományi Kar**  
**Sürgősségi Ellátási és Egészségpedagógiai Intézet**  
**Szombathelyi Képzési Központ**  
**Ápolás és Betegellátás alapszak**  
**Mentőtiszt szakirány**  
**Levelező munkarend**

**NÁRAI KRISTÓF**  
**SAJÁT ÉLMÉNY A MUNKAHELYEN**

**Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar**  
**Sürgősségi Ellátási és Egészségpedagógiai Intézet**  
**Pécs**

Rengeteg saját élménnyel rendelkezem, lassan 8 éve dolgozom az első és jelenlegi munkahelyemen, sok-sok pozitív és remek élményt tapasztalhattam meg. Utólag visszagondolva az első pár évben jómagam nem vettem észre a negatív dolgokat, vagy inkább talán túl naiv voltam. De sajnos idővel a negatív élmények kerültek előtérbe, túlsúlyba. Ennek talán az is az oka, hogy minél többet tanul az ember, minél több dolgot lát, annál kritikusabb lesz, kevésbé huny szemet a rossz dolgokon, jobban észreveszi, megérti a történéseket. A Szombathelyen hallgatott egészségügyi menedzsment órák is kiváló alkalmat adtak arra, hogy felismerjük és megértsük a körülöttünk zajló folyamatokat. Az előadás során nagyon sokszor hallhattuk a jó vezető ismérveit. Tökéletesen megismertem benne az én munkahelyi felettesem vonásait, sajnos a jó vezető teljesen ellentétes vonásait.

Sok kiváló szakembert ismerek, akik a mai napig is kiválóan teljesítenek a szakma frontvonalában, de nagyon sokszor elbizonytalanodnak, hogy érdemes-e ezen a munkahelyen maradniuk. Mind nagyon szeretik a munkájukat, azt a tevékenységet, amit végeznek. De sajnos eljutottunk egy olyan helyzetbe, amikor olyan ártó környezetet sikerült kialakítani a munkahelyen, hogy legszívesebben senki sem járna be dolgozni. Mindezt egyetlen ember korántsem áldásos munkájának köszönhetjük, mert nem minden munkahelyi vezető tesz magasról az embereire. Örömteli és egyben elszomorító, amikor azt látjuk, hogy más munkahelyen a vezető törődik az embereivel, a munkakörnyezettel. Ha valamilyen hiba mégis van, akkor azt megbeszélik, levonják a tanulságot, ügyelnek rá, hogy többet ne forduljon elő hasonló. Ez a korrekt hozzáállás, nem rögtön a másik ember hibáztatása, megalázása, segítő szándék teljes hiánya.

Amit én személy szerint nap mint nap megtapasztalok, az a konkrét-helyi szintű vezetés-irányítás teljes hiánya, amiből mindig olyan konfliktusok, hibák, események fakadnak, amelyek a legminimálisabb odafigyeléssel megelőzhetőek lennének. Véleményem szerint olyan munkatársaim vannak, akik ha most éppen nem is, de kiválóan tudnának teljesíteni a szakmájukban, a munkavégzéshez közvetlenül nem hozzájáruló munkákban is lelkesen segítenének-tevékenykednének, ha egy picit is lennének motiválva, ha lenne velük törődve, ha lennének irányítva, ne adj Isten, néha meglennének dicsérve. A munkatársaimnak szüksége van korrekt irányításra, vezetésre, olyanra, ami megmutatja az utat, kijelöl egy mindenki számára teljesíthető, reális utat.

Véleményem szerint az a jó munkahelyi vezető, aki nem csak akkor törődik az emberekkel, amikor neki kell valami, vagy őt kell kihúzni a bajból. Nem cserélgetheti kénye-kedve szerint a szolgálatokat, úgy ahogy neki éppen megfelel. Nem írhatja be magát negyedikként egy

háromfős műszakba, mert éppen abban a hónapban nincs meg a megfelelő óraszám csak azért, mert neki a másod-harmadállásában kell éppen dolgoznia és másokat rángatott be maga helyett. Vagy ha éppen műszakban van, nem ordibálhat egyfolytában. Nagyon zavaró mind nekem, mind a kollégáimnak, hogy folyamatosan emelt hangnemben beszél mindenkivel, ha pedig ezt, vagy bármi mást szóvá teszünk, kiállunk magunkért, akkor sajnos a beosztásírásban visszaköszön az, hogy valaki szólt a saját igaza érdekében, ugyanis ha éppen szabadnapot kért a gyermeke születésnapja miatt, akkor az nem lesz figyelembevéve és biztos, hogy az illető aznap dolgozni fog.

A munkavégzéshez szükséges információkat, főigazgatói, igazgatói utasításokat, ajánlásokat, köremaileket nagyon ritkán szoktuk megkapni, ha értesülünk is valamiről akkor is mindig később. Rendkívül felbosszantott minket, amikor elhunyt egy kedves kollégánk, sajnos a temetésének az időpontjáról sem tudtunk, ugyanis nehéz volt egy emailt továbbítani a kollégák felé. Szakmai utasítások-protokollok frissítését sem szoktuk megkapni, más telephelyen dolgozóktól kell beszereznünk azokat.

Ha lenne javaslatunk, ötletünk a munkahelyi környezettel kapcsolatban, a munkaeszközök javításával kapcsolatban, akkor mindig falakba ütközünk, a válasz mindig nem és nem. Sokszor volt már, hogy el sem mondhattuk az ötletünket, már nemleges választ kaptunk. Sajnos így bármiféle előrelépés, fejlődés nem fog történni.

A problémáknak csak egy részét írtam le, nagyon sok mindent tudnék még mondani, de azt hiszem megfelelően vázoltam a jelenlegi munkahelyi vezetői viszonyokat. Van kivétel, látjuk, hogy máshol igenis meg lehet csinálni, máshol igenis jól működik. De az a hozzáállás, amelyet jelenleg tapasztalunk senkinek sem jó, nagyon nem egészséges. Egyszerűen kiöli az emberből a szeretett szakmát, nem fogja azt a megszokott jó színvonalat hozni a munkájában, amit eddig hozott, vagy amit elvárna önmagától. Egy folyamatosan feszült légkörben dolgozni nem jó senkinek sem. Mindezekben a dolgokon véleményem szerint egy kisebb szemléletváltással, egy kis odafigyeléssel változtatni lehetne.

De ne csak a rossz dolgokról írjak, hanem a jókról is, ezért szeretnék pár mondatban pozitívumokat is megemlíteni. Korábban, amíg nem volt ennyire mérgező a munkahelyi környezet, sokszor találkoztunk a munkatársakkal a munkaidőn kívül is. Sokszor buliztunk, eresztettük ki közösen a gőzt, beszéltük meg a problémákat, éreztük jól magunkat. Többször szerveztünk szabadidős tevékenységeket, közös kerékpártúrákat, kajaktúrákat, gyalogtúrákat. Képesek voltunk összefogni, ha egy munkatársunknak segítségre volt szüksége, tudtuk

támogatni a családját, amikor a kollégánk ezt betegség miatt nem tudta megtenni. Ezek mind hozzájárultak ahhoz, hogy a munkahelyen sokkal jobb legyen a hangulat, egy jobb kollektíva kezdett kialakulni, amit sajnos igen egyszerűen tönkre lehetett tenni.

Nagyon bízok abban, hogy a dolgok jóra fognak fordulni, igyekszem tanulni a jelenlegi hibákból, hogyha nekem egyszer majd több kollégát kell irányítanom a munka során, akkor is ember tudjak maradni és ne kövessem el azokat a hibákat, amelyeket most elkövetnek. Rendkívül jó dolgozó közösség lehetnénk egy kis összefogással, odafigyeléssel. Természetesen ehhez egy korrekt és egyenes vezetőre lenne szükség.

Személyes javaslataim egy jó vezetőnek a következők lennének:

- Kommunikáció: Pontos, precíz, célirányos, megfelelő időben történjen. Ne lenézően és agresszíven kommunikáljon.
- Pontosság: Ha a kollégáktól elvárjuk, hogy a nem megfelelően kiadott utasításokat pontosan, időben végezzék el, akkor ez elvárható lenne a vezetőtől is, sőt, az utasításokat nem a telefonba beleordítva, hanem esetleg írásban, pontosan dokumentálva kellene kiadni.
- Tisztesség: Alapvető erény lenne, sajnos ha nincs meg, úgy gondolom magától nem is fog kialakulni.
- Fegyelmezés: Igen, van amikor szükség van a fegyelmezésre, de egy korrekt és igazságos fegyelmezés ezerszer jobb, mint amikor dühből leszúrunk valakit és minősítjük nem oda illő kifejezésekkel, és utána nem teszünk semmit, csak megint sodródunk az árral. Fegyelmezésre szükség van, amely: igazságos, objektív, megmutatja az eset tanulságait, felkészít arra, hogy legközelebb ne legyen olyan cselekedet, amely fegyelmezést kíván, négy szemközt, esetleg egy-két tanú bevonásával történik.