

Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!

Balogh Katalin
Nemzeti Fókuszpont vezető

Budapest, 2014. október 21. IBS



A munkahelyi biztonság és egészségvédelem mindenkit érint. Jó Önnek. Jó a vállalkozásoknak.

Tartalom



- EU-OSHA bemutatása
- „Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!”kampány aktualitásai
- Segítségnyújtás munkáltatóknak
Elektronikus útmutató bemutatása
- Fotókiállítás
- Európai Helyes Gyakorlat Díj átadása

Európai Munkavédelmi Ügynökség EU-OSHA

Tevékenysége:

- Egészséges Munkahelyek Kampányok
- OiRA (online interaktív kockázatértékelési projekt)
- ESENER felmérés, közvélemény kutatások
- Előrejelző projektek, tanulmányok
- NAPO filmek
- Konferenciák



Kezeljük a stresszt!

- **Két éves kampány (2014-2015)**
- Kiemelt téma: **munkahelyi pszichoszociális kockázatok**
- **EU-OSHA 2013-as felmérése szerint:**
 - a dolgozók 51%-a szerint a stressz gyakori a munkahelyén
 - 10-ből 4-munkavállaló úgy véli, hogy a problémát és a vele járó pszichoszociális kockázatokat nem megfelelően kezeli munkaadója.
 - a stressz leggyakoribb oka a munkahelyek átszervezése és a bizonytalan foglalkoztatási helyzet.



Mi a stressz?

- A **stressz** szervezetünk általános védekezési reakciója, izgalmi-éberségi és motivációs állapota, amely összefügg végzett tevékenységünk jellegével.
- A **pozitív stressz (eustressz)** önmagában nem kóros, segít a vészhelyzetekben, a problémák megoldásában.
- A **negatív stressz (distressz)** túlzott feszültség, amelyben már a lelki folyamatok károsító hatásai kerülnek felszínre az életesemények, a konfliktusok, az egyéni adottságok miatt.
- A **munkahelyi distressz**
 - nem az egyén hibája, hanem szervezeti probléma;
 - akkor alakul ki, amikor a munkavállaló nem tud megbirkózni a munkahelyi elvárásokkal.



A pszichoszociális kockázatok

■ Fő forrásai a munkahelyen:

- nem megfelelően tervezett munkafeladat és munkafolyamat
- nem megfelelő munka-szervezet
- rossz munkafeltételek és -körülmények
- a fizikai és a szociális munkakörnyezet

■ Okozott károk:

- viselkedési és magatartási zavarok
- pszichés (lelki, érzelmi) tünetek és betegségek
- a szomatikus (testi) és pszicho-szomatikus állapotváltozások és betegségek



A pszichoszociális kockázatok kezelése - Lehet és érdemes!

- A stressz megfelelő kezelése társadalmi hatással bír.
- Gyakran nehezebbnek tartják ezeknek a kockázatoknak a kezelését, mint a „hagyományos” munkavédelmi kockázatok kezelését.
- Pedig a pszichoszociális kockázatok ugyanolyan szisztematikusan értékelhetők és kezelhetők, mint más munkavédelmi kockázatok.
- Segítség a munkaadók számára a munkahelyi stressz felismerésében és annak kezelésében: **Elektronikus útmutató**



Elektronikus útmutató

Célja, hogy:

- a munkáltatók és munkavállalók jobban megértsék a stresszt és a pszichoszociális kockázatokat,
- gyakorlati segítséget nyújtson azok felismerésében és kezelésében,
- rámutasson, hogy a nem, vagy rosszul kezelt pszichoszociális kockázatok befolyásolják a vállalkozások sikerességét
 - a csökkenő teljesítmény,
 - a hiányzások,
 - balesetek és a
 - magasabb fluktuáció által.

▪ Elérhető: 2014. novembertől

▪ Honlap: <http://eguides.osha.europa.eu/stress/GB-EN/>

▪



Elektronikus útmutató - Miért van rá szükség?

A stressz és a pszichoszociális kockázat

Szószedet | Az e-útmutatóról | Források

A stressz és a pszichoszociális kockázat bemutatása

A stressz és a lelki egészségi problémák körülbelül az EU munkavállalóinak egy ötödét érintő, legsúlyosabb egészségügyi problémák a munkahelyen. Körülbelül két harmaduk van kitéve olyan pszichoszociális kockázati tényezőknek, melyek ezeket a problémákat okozzák.

A stressz az Ön vállalkozását is érintheti:

- Kieső munkanapok
- Alacsony munkamorál
- Csökkenő munkateljesítmény

Az egyes munkásokat is befolyásolhatja az alábbi módokon:

- Munkateljesítmény
- Testi és lelki egészség, jó közérzet
- Kapcsolatok

A pszichoszociális kockázatok a munkahelyen sikeresen kezelhetők. Az e-útmutató információi segítenek Önnek, hogy jobban megértse a stresszt és a pszichoszociális kockázatokat, valamint útmutatást is ad, hogy mi a legjobb megközelítés, amit alkalmazhat.



< ELŐZŐ



Következő: [Mi a stressz?](#)

Elektronikus útmutató - Mi a stressz?

- ▶ Kezdőlap
- ▶ Az e-útmutatóról
- ▶ Bevezetés
- ▼ Stressz: egy meghatározás

Mi a stressz?

Nem mindenki ugyanazt érti alatta
Aktiváció és megpróbáltatások
Megbirkózni a stresszel
A stressz betegséget okozhat
Nem csak a munka okoz stresszt

- ▶ Jogi megfontolások
- ▶ A munkahelyi stressz okai
- ▶ A munkahelyen kívüli stressz okai
- ▶ A stressz hatása a munkavállalóimra
- ▶ A stressz vállalkozásra gyakorolt hatása
- ▶ Teendők

Mitoszok és tények

Keresés...

A stressz és a pszichoszociális kockázat

Mi a stressz?

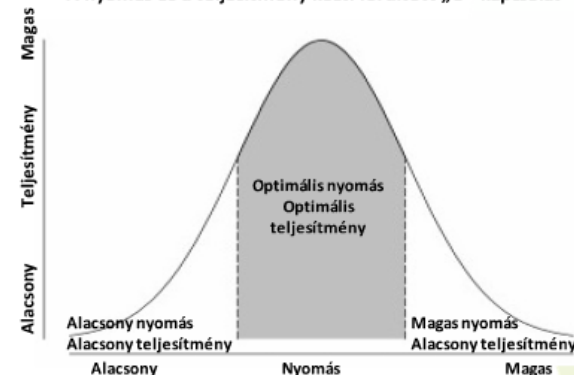
Stresszről beszélünk, ha valaki nem tud megbirkózni a vele szemben támasztott elvárásokkal

Az emberek akkor vannak munkahelyi stressznek kitéve, ha úgy érzik, hogy a munkahelyük részéről a velük szemben támasztott elvárások nincsenek egyensúlyban azokkal a fizikai vagy lelki erőforrásokkal, melyek rendelkezésre állnak az egyén számára ahhoz, hogy ezekkel megbirkózzanak. Az erőforrások kapcsán gondoljunk például arra, hogy egyszerűen rendelkezésre áll-e elegendő idő az összes elvárt munka elvégzéséhez, vagy a munkavállaló rendelkezik-e azokkal az érzelmi és értelmi képességekkel, melyeket bizonyos munkák megkövetelnek. Bár a stresszt pszichológiai úton tapasztaljuk, azonban az ember testi egészségére is hatással van.

A stressz nem ugyanaz, mint a nyomás

Néhányan a stressz kifejezés mögött a velük szemben támasztott elvárásokat és kihívásokat értik, mi azonban ezeket nyomásnak nevezzük. A stressz különbözik a nyomástól, ez utóbbi az élet természetes része. Nyomás számos forrásból eredhet (munkahelyi vagy munkán kívüli). Többféle formát ölthet, lehet akár saját magunk által előidézett (pl. ha jobban akarjuk végezni a munkánk), de kívülről jövő is (pl. határidők, melyeket mások jelöltek ki). Az emberek jobban dolgoznak valamilyen szintű (de nem túl magas) nyomás hatása alatt. A munkahelyi elvárások leginkább megfelelő szintje eltérő különböző emberek esetén, de attól függően is, hogy az elvégezni próbált munkának milyen a jellege. Mindannyiunknak szüksége van bizonyos mértékű nyomásra a jó munkavégzéshez, de van akinek többre (vagy kevesebbre) van szüksége ahhoz, hogy a legjobb teljesítményét nyújtsa.

A nyomás és a teljesítmény közti fordított „U”-kapcsolat



Stresszt okozhat, ha az embernek túl sok a feladata, de akkor is, ha nincs elég nagy kihívás.

< ELŐZŐ



Következő: [Stressz - nem mindenki ugyanazt érti alatta](#)

Elektronikus útmutató - Jogszabályi háttér


A stressz és a pszichoszociális kockázat

Szöszedet | Az e-útmutatóról | Források


Mi a jogi álláspont a stresszel kapcsolatban?

A 89/391/EGK keretirányelv értelmében a munkáltatók jogi kötelezettsége a munkavállalóik védelme a munkavédelmi kockázatok elhárításával, kiértékelésével és leküzdésével (specifikus kockázatok nem említve). Ebbe beletartozik a munkahelyen tapasztalt pszichoszociális kockázat, amely stresszt vagy lelki problémákat okozhat. Az irányelv általános kötelezettséget határoz meg a munkavállalók számára is, azaz kötelesek betartani a munkaadó által előírt védőintézkedéseket.

Nincs specifikus „stressz irányelv”, de létezik egy uniós keretmegállapodás a szakszervezetek és a munkáltatók között. Ennek alkalmazását a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó uniós stratégia (2007-2012) is ajánlja.

 [EU Agreement on stress \(PDF, 80 KB\)](#)

A nemzeti jogszabályok közvetlenül szabályozhatják a pszichoszociális kockázatokat, valamint egyéb speciális területeket, mint például a zaklatást, melyek a munkahelyi stressz kiváltó okai lehetnek. Létezik továbbá egy munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló uniós keretmegállapodás, melyet a szakszervezetek és a munkáltatók kötöttek, és amiben a zaklatás kezelésére vonatkozóan közös állásfoglalásra jutottak.

 [EU Agreement on harassment \(PDF, 4.8MB\)](#)

- Kezdőlap
- Az e-útmutatóról
- Bevezetés
- Stressz: egy meghatározás
- Jogi megfontolások
 - Mi a jogi álláspont a stresszel kapcsolatban?**
 - A munkahelyi stressz okai
 - A munkahelyen kívüli stressz okai
 - A stressz hatása a munkavállalóimra
 - A stressz vállalkozásra gyakorolt hatása
- Teendők
- Mítoszok és tények (munkáltatók)
- Mítoszok és tények (munkavállalók)
 - Hogyan tudok különbséget tenni a munkahelyi nyomás és az egészségemre ártalmas stressz között?
 - Az én hibám vagy

Keresés... 

< ELŐZŐ



Következő: [Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen](#)

Elektronikus útmutató - A munkahelyi stressz okai

- ▶ Kezdőlap
- ▶ Az e-útmutatóról
- ▶ Bevezetés
- ▶ Stressz: egy meghatározás
- ▶ Jogi megfontolások

▼ A munkahelyi stressz okai

Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen

Túlzott elvárások

A személyes irányítás hiánya

Nem megfelelő támogatás

Elfogadhatatlan viselkedésformák

Zaklatás

Meg nem értett szerep- és felelősségi körök

A tájékoztatás és a bevonás hiánya

Erőszak

▶ A munkahelyen kívüli stressz okai

▶ A stressz hatása a munkavállalóimra

A stressz és a pszichoszociális kockázat

Szószeret | Az e-útmutatóról | Források

Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen

A stressz vagy egyéb egészségügyi probléma kockázatát jelentő munkahelyi tényezők jól ismertek. Pszichoszociális kockázatoknak hívjuk őket. A munkával kapcsolatos stresszel vagy pszichoszociális kockázateértékeléssel foglalkozó más útmutatók kicsit másként vagy kissé más hangsúlyokkal írják le ezeket a tényezőket, de általánosan a következőképpen foglalhatóak össze:

Túlzott elvárások

Túlzott elvárások vagy fizikai veszélyek

A személyes irányítás hiánya

A munkavállalónak nincs megfelelő beleszólása a munka menetébe

Nem megfelelő támogatás

Nem megfelelő a vezetőktől vagy a munkatársaktól kapott támogatás

Rossz kapcsolatok (beleértve a zaklatást)

Elfogadhatatlan viselkedésformák - beleértve a zaklatást és az erőszakot

Szerepkonfliktus vagy az egyértelműség hiánya

Meg nem értett szerep- és felelősségi körök

Gyenge változásmenedzsment

A munkavállalót nem informálják a szervezeti változásokról, és nem is vonják be ezekbe

Erőszak harmadik felek részéről

Verbális vagy fizikai erőszak, vagy erőszakkal való fenyegetés

Ezek a tényezők együttesen is kifejthetik hatásukat. Például bebizonyosodott, hogy az ember nagyobb eséllyel kerül stresszhelyzetbe a magas elvárások miatt, ha csak alacsony szinten tudja irányítani annak módját, hogy miként feleljen meg az elvárásoknak.



< ELŐZŐ



Következő: [Munkahelyi kockázatok - túlzott elvárások](#)

Elektronikus útmutató - A stressz okai a munkahelyen kívül

A stressz és a pszichoszociális kockázat

Szószeret | Az e-útmutatóról | Források

Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül

A munkáltatónak nincsen befolyása a munkavállalók munkahelyen kívüli életére. Ugyanakkor fontos megismerni a munkahelyen kívüli tényezőket, mert ezek csökkenthetik a munkavállaló munkateljesítményét. Bár nincs törvényben előírva, a munkáltató néha segíthet, hacsak annyival is, hogy együttérzően meghallgatja a munkavállalót. Mások képesek még több segítséget nyújtani, például a munkahelyi elvárások vagy elkötelezettségek átmeneti csökkentésével. Néhány munkáltató abban segítette munkavállalóit, hogy támogatásban vagy tanácsadásban részesüljenek, ezzel javítva munkájuk hatékonyságát.

A magánéleti problémák mindig figyelmet érdemelnek. Az emberek sok elvárással meg tudnak birkózni a munkahelyükön, vagy elboldogulnak a munkával akkor is, amikor sok megpróbáltatással szembesülnek otthon. Néha azonban túl sok a teher. Fontos megérteni, hogy mennyire sokféleképpen járulnak hozzá a munkahelyi és otthoni megpróbáltatások a stresszhez. Az végső vagy kiváltó ok lehet eléggé triviális, és származhat otthonról vagy a munkahelyről egyaránt, de mindkettő hatása messzire mutathat.

Munka-magánélet egyensúlya

Egyensúlyozás a munkahelyi és az otthoni elvárások között

Jelentős magánéleti események

Házasság, terhesség és gyerekeknevelés, válás, költözés

Személyes és társadalmi problémák

Életmód, alkohol és drogok, életkörülmények

Kapcsolatok

Konfliktus, zaklatás, támogatás hiánya

Pénzügyek

Adósság vagy anyagi gondok

Betegség/haláleset

Ápolási feladatok, betegség, családtag vagy barát elvesztése



Következő: [Munkahelyen kívüli kockázatok - munka és magánélet összehangolása](#)

< ELŐZŐ



Elektronikus útmutató - A stressz hatása a munkavállalókra

A stressz és a pszichoszociális kockázat

Szöszedet | Az e-útmutatóról | Források

Hogyan veszem észre a stressz munkavállalókra gyakorolt hatását?

A stressz nem egy betegség, mégis változásokat figyelhet meg a munkavállalók gondolkodásában, érzéseiben vagy munkahelyi viselkedésében. Fontos, hogy ezeket a jeleket minél hamarabb felismerjük, mert ha elhúzódnak, fizikai és lelki megbetegedéshez vezethetnek. Például ha egy munkavállaló aggódik a munkahelyi problémák miatt, lehet hogy alvász problémái lesznek. Ha ez hosszú időn keresztül fennáll, az érintett személy kimerül, ami betegséghez vezethet.

A reakciók lehetnek:

Érzelmi jellegűek

A munkavállalón érzelmi változások figyelhetők meg, például:

- ingerlékenység
- feszültség
- rosszkedv
- zárkózottá válás
- fáradtság
- kapcsolati problémák a munkatársakkal

Kognitív reakciók

A munkavállalón a következő változások figyelhetők meg:

- nehezen tud koncentrálni
- nehezen tud visszaemlékezni
- nehezen tud új dolgokat tanulni
- nehezen tud döntéseket hozni
- negatívan gondolkodik

Viselkedésbeli reakciók

A stressz hatására megváltozhat az emberek viselkedése. Néhány hatás jelentéktelennek tűnhet, míg mások meglehetősen komolyak. A következő változások figyelhetők meg:

- idegességgel összefüggő szokások kialakulása, például körömrágás
- egyre több egészségtelen stresszkezelési stratégia alkalmazása, például alkohol, dohány és más drogok fogyasztása
- zárkózottabbá válás
- ügyetlenség vagy hanyagság növekedése (beleértve önmaguk elhanyagolását)
- rossz időbeosztás
- erőszakosság és agresszió kialakulása

Testi és lelki egészség romlása

A stressz elhúzó hatása a testi és lelki egészség romlásához vezethet. Ugyanakkor csökkenhet a természetes védekezőképesség, így megnő az egyéb egészségügyi problémák kockázata. A következő változások figyelhetők meg a munkavállalókon:

- munkavégzés betegen
- egyre hosszabb és/vagy gyakoribb munkahelyi hiányzás

< ELŐZŐ



Következő: [A stressz hatása a munkavállalókra - megváltoznak az emberek](#)

Elektronikus útmutató - A stressz hatása a vállalkozásra

A stressz és a pszichoszociális kockázat

Szószerdet | Az e-útmutatóról | Források

Milyen hatással van a vállalkozásomra?

A stressznek számos hatása lehet az üzleti eredményre, beleértve a személyzeti költségek növekedését és a termelés csökkenését is.

A munkahelyi hiányzások fele összefüggésbe hozható a stresszel

- betegszabadság stresszel összefüggő megbetegedés miatt
- közvetetten stressz miatt kialakuló megbetegedések (vagy ennek hatására súlyosabbá váló betegségek)
- betegszabadság, mint a stressz kezelésének egyik módja
- betegszabadság nem megfelelő elkötelezettség / alacsony morál miatt

A stressznek tulajdonítható teljesítménycsökkenés kétszer annyiba kerül, mint a hiányzás

- nem elég hatékony munkavégzés
- nem megfelelő koncentráció
- nehézségek a döntéshozatalban
- fáradtság
- rossz időbeosztás

A munkahelyi stressz akár ötszörösére is növelheti a balesetek számát

- nem megfelelő koncentráció
- kockázatvállaló magatartás
- határidők nyomása
- kommunikáció hiánya

A fluktuáció kb. egyötöde kapcsolódik a munkahelyi stresszhez

- nem megfelelő elkötelezettség/alacsony morál
- túlzott elvárások
- irányítással kapcsolatos problémák
- konfliktusok és kapcsolatok
- nem megfelelő változáskezelés
- általános munkakörnyezet

A stressz miatti hiányzások sokkal tovább tartanak, mint az egyéb tényezők miatti távollét

Példának okán a statisztikák azt mutatják, hogy a stressz miatti hiányzás több mint 40%-kal tovább tart, mint a mozgásszervi megbetegedésekből fakadó távollét.

< ELŐZŐ



Következő: [A stressz hatása a vállalkozásra - csökkenő teljesítmény](#)

Elektronikus útmutató - Mit tehetünk a munkahelyi distressz ellen?

A stressz és a pszichoszociális kockázat

Szószeret | Az e-útmutatóról | Források

Mit tehetek, hogy a vállalkozásomnak és munkavállalóimnak segítsek?

A munkahely pszichoszociális kockázatainak csökkentése a vállalkozásra és a munkavállalókra egyaránt jó hatással van. Jó megoldást jelent a munkahelyi stressz kockázatának csökkentésére és kezelésére, ha intézkedések kombinációit hajtjuk végre.

A munkahelyi ártalmak és kockázatok csökkentésének elsőbbséget kell élveznie, ezt törvény írja elő. Emellett léteznek olyan megoldások, melyek ugyan nem kötelezőek, de a helyes vezetési gyakorlat részei. Ezek segítenek megőrizni a jó pszichoszociális munkakörnyezetet, melyben egészséges és hatékony munkavállalók dolgoznak.

Tudatosság növelése



Kockázatok kezelése: értékelés



Kockázatok kezelése: intézkedés



Megelőző intézkedés



Helyesbítő intézkedés

Egészségvédelmi fejlesztések



Tűrőképesség növelése

- ▶ Kezdőlap
- ▶ Az e-útmutatóról
- ▶ Bevezetés
- ▶ Stressz: egy meghatározás
- ▶ Jogi megfontolások
- ▶ A munkahelyi stressz okai
- ▶ A munkahelyen kívüli stressz okai
- ▶ A stressz hatása a munkavállalóimra
- ▶ A stressz vállalkozásra gyakorolt hatása
- ▼ Teendők

Mit tehetek, hogy a vállalkozásomnak és munkavállalóimnak segítsek?

Tudatosság növelése

Biztosítsa az értelmezést

Juttassa célba az üzenetet

Az elkötelezettség kialakítása

Politika kialakítása

Kockázatok kezelése

Keresés... 

< ELŐZŐ



Következő: [Mit tehetek - tudatosság növelése](#)

Fotókiállítás



Európai Helyes Gyakorlat díj

Európai Helyes Gyakorlat Díj

- 2014. április 23-án hirdettük ki
- A díj célja
 - A kiemelkedő és innovatív helyes gyakorlatok elismerése
- Ki pályázhatott a díjra?
 - Az EU tagállamaiban működő munkáltatók
- Minek kell megfelelni?
 - Megoldások a munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelésére
- A nevezéseket a fókuszpontok és az EU-OSHA értékeli, két lépésben
 - Helyi forduló
 - Nemzetközi forduló
- A Helyes Gyakorlat Díj díjkiosztó rendezvénye: 2015. április
- A díjakat a soros EU elnökségi országban adják át, 2015-ben Lettországbán.



Európai Helyes Gyakorlat Díj magyarországi nyertese

A 100 fő alatti kategória nyertese:

Arkon Zrt.

- Az **ingatlan.com** és a **köponyeg.hu** készítői
A legtöbb ingatlan egy helyen.
- Hogyan előzik meg és kezelik a munkahelyi stresszt?
 - Értelmes munka és fejlődési lehetőségek
 - küldetés és vadászterület tisztázás, titoktalanítás, munkavállalói részvényprogram
 - házikönyvtár, Arkon Akadémia előadások, konferenciák
 - Munka és magánélet egyensúly
 - távmunka és részmunkaidős foglalkoztatás,
 - baba-mama/papa és relax szoba,
 - 5 év után +5 nap, 10 év után 3 hónap szabadság
 - Egészségmegőrzés
 - babzsákok, térdeplők, nyeregszékek, emelhető asztallábak
 - darts, csocsó, pingpong bajnokságok
 - céges foci, kosár
 - alma minden mennyiségben



Európai Helyes Gyakorlat Díj magyarországi nyertese

A 100 fő fölötti kategória nyertese:

Chinoin Zrt. Veresegyházi Telephelye

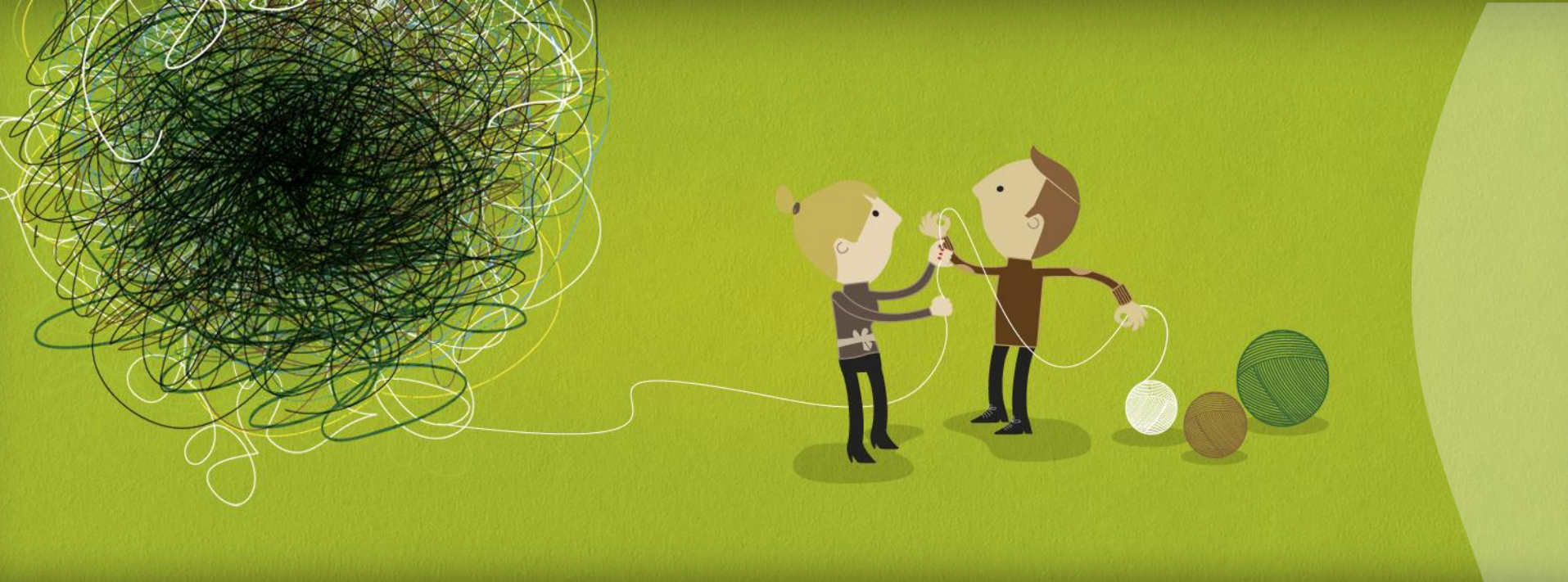


- A Sanofi csoporthoz tartozó Chinoin több mint százéves gyógyszeripari vállalat. A győztes telephely gyártja többek között az Algoflex, No-Spa és Magne-B6 termékcsaládokat.
- Hogyan előzik meg és kezelik a munkahelyi stresszt?

„Lélek-boxutca program”

- 2010-től 2016-ig komplex program
- kockázatok megfigyelése egyedi módszerekkel: kérdőív, helyszíni interjúk, megbeszélésen való jelenlét, kísérés
- Helyszíni megoldások: egyéni, személyközi, szervezeti szinten
- Intervenciók: közvetlenül a munkahelyen, konfliktuskezelés, együttműködési támogatás, csoportos pszicho-tréning





Köszönjük minden pályázó munkáját!