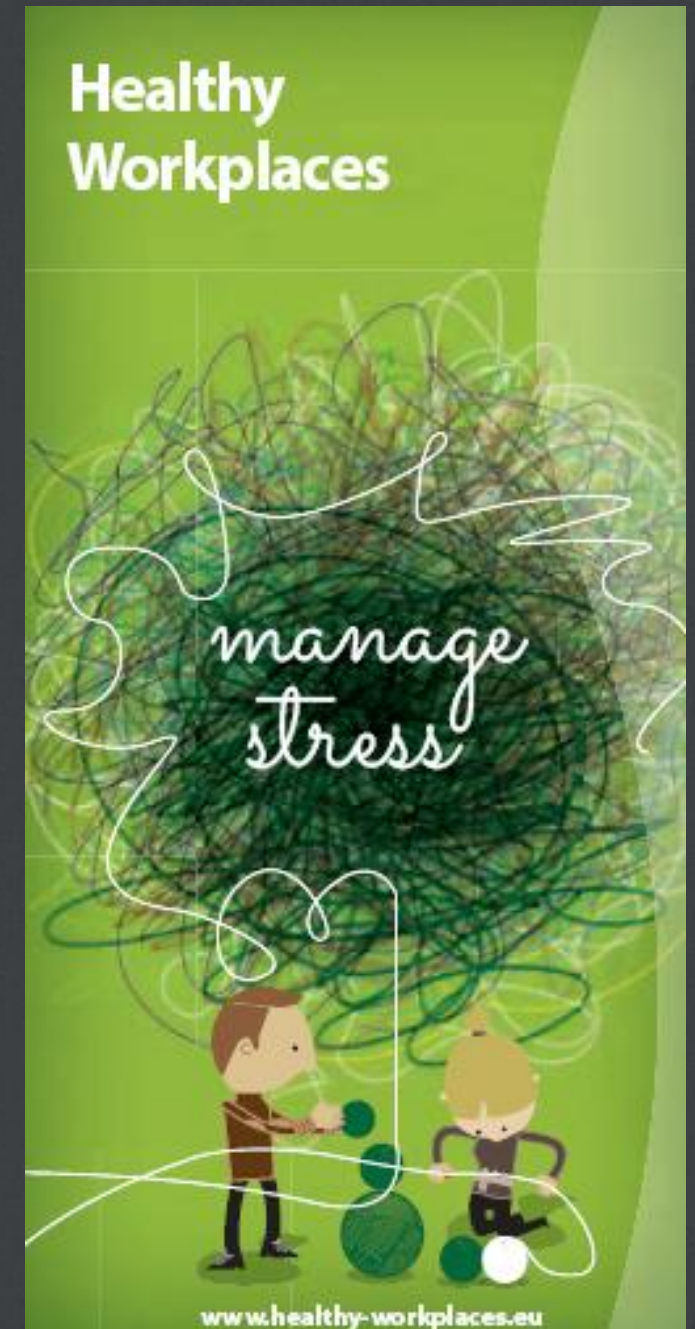


# *Stressz-M.*

Stresszkezelés a Munkahelyen-  
Magyarország Konferencia  
2015. május 14.

*Az egészségtudatosság fejlesztése  
a munkahelyen*

Előadó: Faragó István



Egészségtudatosság = ?

Mindenkinek más jelent!

# Egészségtudatosság 10 pontja:

*Stressz-M.*

- 1) Egészség- tudatosság
- 2) Egész-ségben Önmagamban
- 3) Egész-ségben a Világban
- 4) Egész-ségben önmagammal a világban
- 5) Tudatosnak lenni az engem ért külső hatásokra
- 6) Tudatosnak lenni az általam okozott hatásokra
- 7) Kiáradni hatást gyakorolni
- 8) Visszahúzódni befogadni és érzékelni
- 9) Kilélegzem – belélegzem
- 10) Tudatában lenni annak ami éppen van -kint és bent-

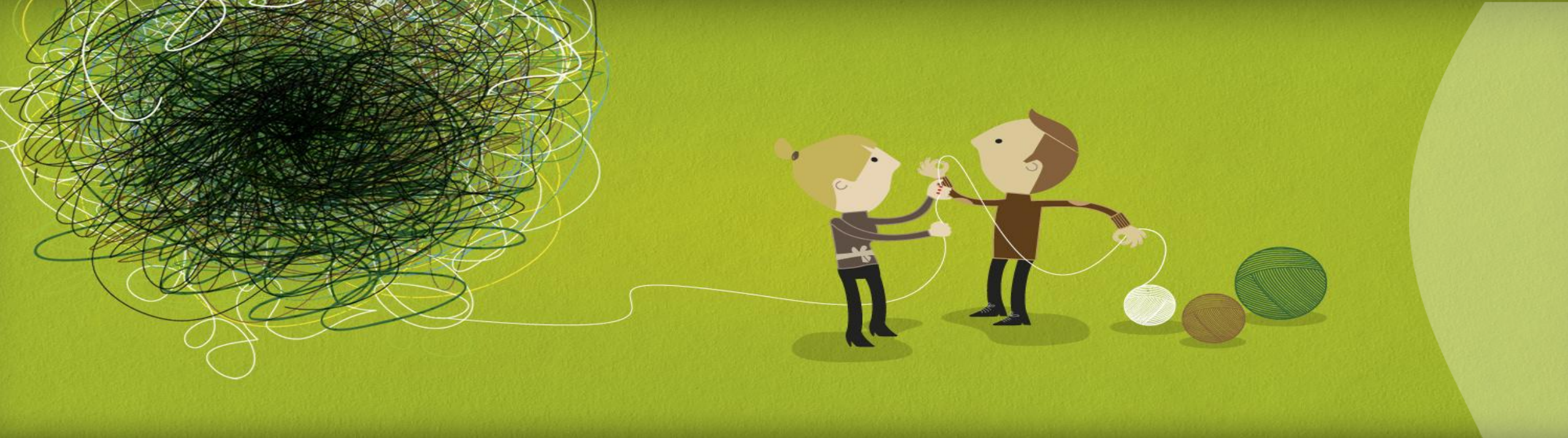
**EGÉSZ-SÉG-TUDATOSAN**



EGÉSZSÉGTUDATOSSÁG  $\neq$  EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS



Stressz



# Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt kampány!

2014. április – 2015. november

<https://www.healthy-workplaces.eu/hu/>



# 2014-es Adatok



- 1) 2014-ben **21,5 millió napot** hiányoztak munkahelyükről a magyar dolgozók
- 2) Az ipari termelés fokozódásával a **pszichoszociális kockázatok (stresszorok)** erősödése jellemző
- 3) A munkahelyeken nem megfelelően, illetve egyáltalán nem kezelt munkahelyi stressz termelékenységi kiesést és **440 milliárd veszteséget okoz \***

*\***Forrás:**[http://hvg.hu/enesacegem/20150427\\_Hihetetlen\\_osszeget\\_emeszt\\_fel\\_a\\_munkahel](http://hvg.hu/enesacegem/20150427_Hihetetlen_osszeget_emeszt_fel_a_munkahel)*

# Egészségfejlesztés a Munkahelyen?



## A munkahely több szempontból is jó terepe az egészségfejlesztésnek:

- ✓ Egyrészt az elérhetőség, másrészt pedig a veszélyeztetettség miatt is
- ✓ Több ok miatt is elindíthatják: törvényi kötelezettség és a valódi igények, pályázati támogatás, employer branding
- ✓ A gyakorlatok nagyrészt kimerülnek: a tréningekben, az egészség / sportnapokban, a masszázsban és a szűrővizsgálatokban, fitness bérletben..

*\*Forrás: Dr. Kun Ágota előadása*

# Okok és körülmények

Kinek mi a kötelezettsége/feladata?

A szervezet – az egyén felelőssége



## A pszichoszociális kockázatok okai pl.

- Időhiány, a képességeknek, képzettségnek nem megfelelő elvárások, **személyi konfliktusok**, az **egyen vélt vagy valós érzései**, motivációja és elvárásai között kialakuló feszültség, nem megfelelő munkafeltételek, munkakörnyezet
- **Munkahelyi erőszak, zaklatás**
- Rossz kommunikáció, támogatás hiánya
- **A munka nem megfelelő kialakítása, szervezése és irányítása;**

Közösségi  
probléma

Kontroll és képesség hiány!  
Egyéni probléma

Operatív  
Szervezeti probléma

## A munkahelyi stressz

- nem az egyén hibája, hanem szervezeti probléma;
- akkor alakul ki, amikor **a munkavállaló nem tud megbirkózni a munkahelyi elvárásokkal.**

# A Pszichoszociális kockázatok meghatározása

## EU-OSHA definíció

„Kölcsönhatás a pszichológiai és társadalmi tényezők között”

A pszichoszociális kockázatokat úgy lehet meghatározni, mint a munkatervezésnek és a munkaszervezésének, illetve a munka vezetésének olyan szempontjait, valamint szociális és környezeti összefüggéseit, melyek **pszichés, szociális és fizikai ártalmakat okozhatnak.\***

*\*Forrás: EU-OSHA Munkahelyi Pszichoszociális kockázatok SLIC2012*

# A Pszichoszociális kockázatok meghatározása

## Magyarországi szabályozás

- „A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2008. január 1-jétől hatályos módosítása emeli be a munkavédelem törvényi szintű szabályozásába a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének munkáltatói feladatát.
- Az előírás lényegi tartalma az, hogy a munkáltató minden lehetséges módon igyekezzék elkerülni a káros stresszt okozó, tartós hatásokat. Ez egyedi mérlegelést, a konkrét helyzet minden irányú, a dolgozó tulajdonságaira, változó stressz tűrő képességére is tekintettel történő elemzését jelenti.”

# EU-OSHA ajánlás

*Stressz-M.*



# Mit mérünk? (Jelenlegi rendszerek)

1. Szakértői szempontú problémamegoldás
2. Nagyrészt papír-ceruza tesztek
3. Mindenki másként készíti el, értelmezi ki és készít akciótervet
4. Interdiszciplináris probléma (egészségügyi/ munkaügyi/ szervezeti/ szociális/ egyéni)

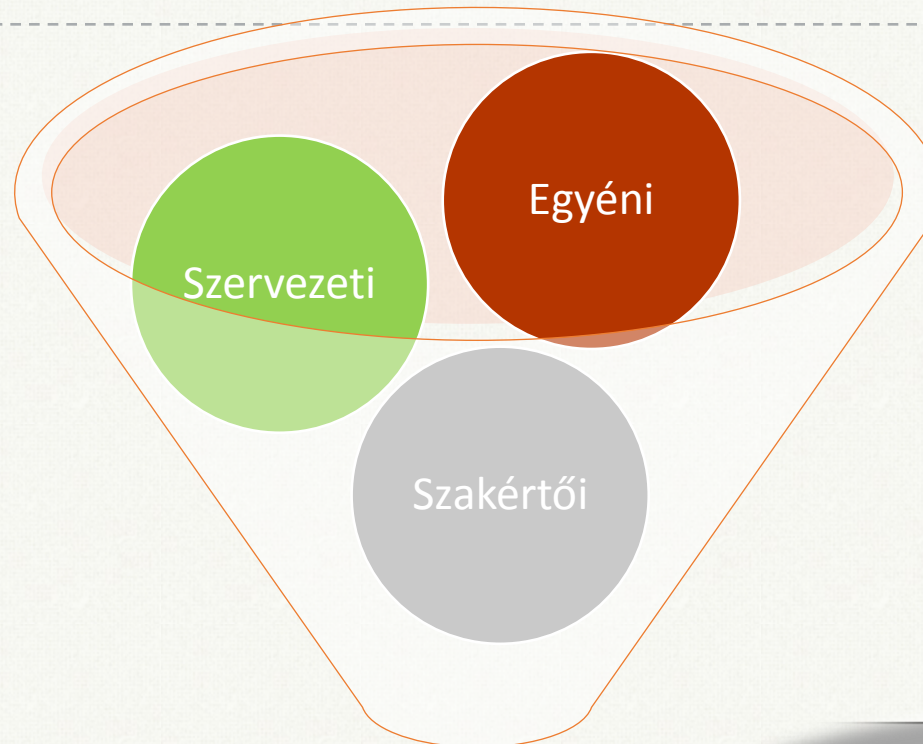
# A Stressz-M Kérdőív kialakításának a főbb szempontjai

## **Cél:**

1. Pszichoszociális kockázatok felmérésére használható eszköz elkészítése
2. Egyéni szinten azonosítsa be a főbb pszichoszociális kockázatokat
3. Többszintű visszajelzést biztosítson (egyéni/csoport/szervezeti) szinten

## Kérdőív

## Input – Output



Egyéni visszajelzés

Egészségi állapot	Összesített eredmények		
	Probléma	Fejlesztendő	Megfelelő
Érzelmi tünetek			X
Testi tünetek		X	
Test-tömeg index	X		
Összesítés	X		

## Stressz-M. Kérdőív

KEZELD JÓL A STRESSZT!

### Vállalatoknak

INDULÁ 9 NOVEMBER 25-ÉN!

### Magánszemélyeknek

Célnyelv

Regisztráció

Szervezeti Riport

SZERVEZETI MŰKÖDÉS			KOLLEKTÍVA			ELÉGEDETTSÉG		
0-35%	36-65%	66-100%	0-35%	36-65%	66-100%	0-35%	36-65%	66-100%
58%			69%			58%		

# A hatékony megoldáshoz

*Stressz-M.*

Bevonásra és felhatalmazásra épülő, konstruktív problémamegoldásra van szükség:



**Minden érintett bevonásával!**

Szakértői oldal:



Vállalati /intézményi oldal:



# A vezetőség szerepe



- A pszichoszociális kockázatok megelőzésére/csökkentésére vonatkozó **terv végrehajtásáért a munkáltatók felelősek.**
- A vezetőknek **támogató munkahelyi környezet** kialakulását kell elősegíteniük, és **a munkavállalókat aggályaik, javaslataik megosztására kell ösztönözniük.**
- A **középvezetők** fontos szerepet töltenek be e téren, mivel ők vannak napi kapcsolatban a munkavállalókkal.
- **A jó vezetés és az emberek megfelelő kezelése segít** a jó pszichoszociális munkakörnyezet megteremtésében; ezek a készségek is tanulhatók és fejleszthetők.
- A **mentális jóllét** előmozdítását célzó önkéntes intézkedések végrehajtása jelentős mértékben hozzájárulhat az egészséges munkahelyek kialakításához.

**A vezetői döntésekhez és beavatkozásokhoz, pontos információkra adatokra van szükség!**

**Hol van a probléma, kiket érint, milyen súlyosságú, hol és hogyan lehet beavatkozni?**

# Stressz-M program

**A stressz mérése és kezelése / egészség és szervezetfejlesztés:**  
vállalatok és egyének számára egyaránt használható, költséghatékony,  
fenntartható rendszer.

3 fő fókusz:

**M**érés - **M**ozgás - **M**editáció



# Stressz-M program



– **M**érj



– **M**ozogj



– **M**editálj

## Általános állapotfelmérés és visszajelzés

egyéni és szervezeti szinten

✓ Online kérdőív rendszer

*(Egyéni stressz-leltár, Szervezeti  
diagnózis)*

**VIPORT:**



## A fizikális egészség megőrzése

✓ Mozgással kapcsolatos  
instrukciók: irodai/fitness  
gyakorlatok

**POLAR LOOP:**



## A mentális állapot fejlesztése

✓ Hanganyagokkal,  
javaslatokkal támogatva

**RELAX KÉSZÜLÉK:**



# Stressz-M program

Önmagát erősítő és  
támogató rendszer:



# Stressz-M szolgáltatási portfólió

## Online rendszer bérlet

### Online felmérések



## Tréning és oktatás



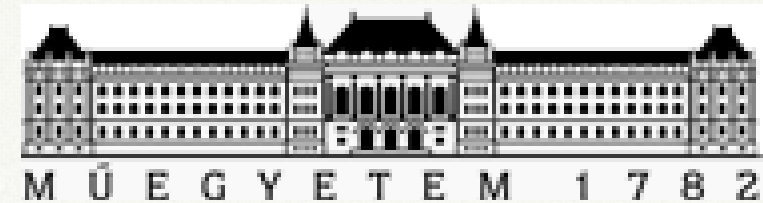
# Országos Kutatás a Munkahelyi Stressz Pszichoszociális kockázatok felmérésére

*Stressz-M.*

## BME Ergonómia és Pszichológia Tanszék

A kutatási időszakban végzi el a kérdőív validitási vizsgálatait

A felmérés díjmentes max. 50 fős mintavétellel



- ✓ Országos kutatás keretében szeretnénk egy **körképet kapni a magyar vállalatok/gazdasági társaságok stressz-szintjéről**
- ✓ **A kutatásban részt vevő szervezeteknek segítséget nyújtani** a pszichoszociális kockázatok felmérésben és kezelésében
- ✓ **Feltárni a lehetséges fejlesztési területeket** a kis-, közép- és nagyvállalatok hatékonyságnövelése szempontjából

**Kutatási időszak: 2015. március 31.- november 30.**

# Stressz-M elköteleződési program

Egy 12 hetes, dolgozói és vállalati szokásokat megváltoztató program, mely építi a közösséget és jó hatással van a teljesítményre.

## 1. hónap Előkészítés (6 hét)

Szervezeti és közösségi szinten

- *Egyeztetés a vezetőséggel*
- *Önkéntes támogatók bevonása*
- *Program összeállítása*
- *Belső kommunikáció*

## 2. hónap Bevezetés Aktivitási szakasz 30 nap

- ✓ Egészség **EXPO** fél vagy egész napos programmal  
(Előadásokkal, méréssel, mozgással, stressz-kezeléssel, tanácsadással)
- ✓ **10-15 fős csapatok** szerveződése napi 30 perc közös aktivitás vállalása
- ✓ **Hetente egy alkalommal 1,5 órás** csoportos programon való részvétel

## 3. hónap Zárás (2 hét)

Összegzés, fenntarthatóság

- 1) Eredmények, győztes csapatok bemutatása
- 2) Tanulságok tapasztalatok összegzése
- 3) Fenntarthatóság megtervezése

# Stressz-M program

- 1) **A Stressz-M** rendszer, nem szabályoz és nem kontrollál
  - 2) Nem mondja meg a TUTI-t
- ✓ Egy keretrendszer ad és támogatást biztosít a felmerülő  
egyéni és szervezeti problémák közös megoldásához

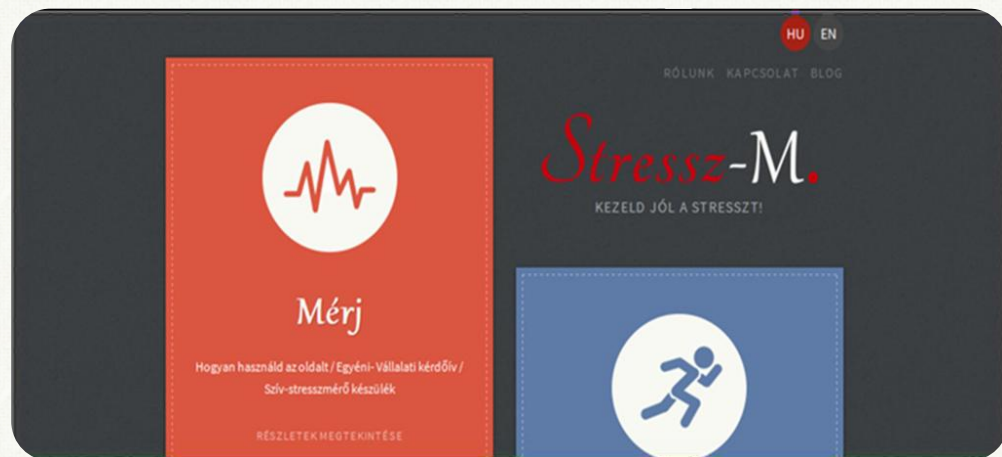
# Fontosabb dátumok

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| 1) 2015. május 20.  | Rendszer tájékoztató |
| 2) 2015. május 27.  | Üzleti reggeli       |
| 3) 2015. Június 24. | Konferencia          |

Részletek: <http://stressz-m.hu/program-tajekoztato/>

# Stressz-M kommunikációs felületek

## 1) Honlap



[www.stressz-m.hu](http://www.stressz-m.hu)

## 2) Online stressz-kutató rendszer



<http://stresszm.bevisible.hu/>

# *Stressz-M.*



*Faragó István*

*Tel: +36 709 678 110*

*E-mail: farago.istvan@stressz-m.hu*

*Web: [www.stressz-m.hu](http://www.stressz-m.hu)*

*Köszönöm a figyelmet!*