



Stresszkezelés a munkahelyen – Magyarország



2015. május 14.

# Egy új pszichoszociális kockázatértékelő megközelítés bemutatása

Dr. Takács Ildikó  
tanszékvezető egyetemi docens  
BME GTK Ergonómia és Pszichológia Tanszék  
[takacsi@erg.bme.hu](mailto:takacsi@erg.bme.hu)

# Új trendek

**A folyamatosan változó gazdasági és társadalmi trendek hatására a munkahelyi körülmények is átalakulnak, a munkavégzés is módosul.**

- új technológiák, információs és kommunikációs technológiák növekvő jelentősége,
- a munkaintenzitás és a munkaterhelés növekedése,
- a részmunkaidős és ideiglenes foglalkoztatás terjedése,
- demográfiai változások; a lakosság elöregedése,
- folyamatosan változó irányítási struktúrák,
- a nők magasabb részvétele a munkaerőpiacon

# Új felismerés

**A munkavállalók megóvásának, a teljesítmény fenntartásának illetve javításának a munkahelyi pszichés egészség és biztonság is része.**

- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2008. január 1-jétől hatályos módosítása
- a pszichoszociális kockázatértékelés nem csupán adminisztratív teher
- alkalmas a teljesítmény ellen ható emberi tényezők felismerésére
- számtalan pozitív következménye van: teljesítőképeség és versenyképeség növekedése, hatékonyabb szervezeti működés, a munkavállalók fizikai és pszichés egészségének és jóllétének növekedése

# Új fókuszú kockázatok

- személyközi **kapcsolatok** a munkában, pl. elszigeteltség, konfliktusok, udvariatlanság, pletyka, társas támogatottság hiánya
- nem megfelelő **karrier** lehetőségek, pl. az előrelépés/előreléptetés hiánya, elégedetlenség, a munka alacsony presztízs értéke
- **munka-magánélet** egyensúly hiánya
- gyenge **szervezeti kultúra**, pl. célok definiálásának hiánya, gyenge kommunikáció, a személyes fejlődés támogatásának hiánya
- nem megfelelő **autonómia** és **kontroll**, pl. döntéshozatalban való részvétel hiánya, túlzott felügyelet a munkában

# Új eszközök

**Számtalan pszichoszociális kockázatelemzésre alkalmas eszköz létezik, és jelennek meg újak.**

- fontos a megfelelő eszköz: a szervezet jellemzőihez, szükségleteihez és igényeihez illesztett kockázatértékelési módszer megválasztása
- ne legyen túl általános, ne legyen túl részletes
- megfelelő módon tegye lehetővé a potenciális kockázati tényezők felmérését
- nincs egyetlen jó eszköz, más-más mérési dimenziókra van szükség a szervezet jellemzői függvényében

# A *Stressz*-M. mérőeszköz

Online mérőeszköz, mely a kockázatok legfontosabb dimenzióira kérdez rá.

- A pszichoszociális **kockázatok** több dimenziójának mérésére alkalmas.
- Beazonosítja **egyéni** szinten a főbb kockázatokat.
- **Többszintű** visszajelzést ad: egyéni, csoportos és szervezeti szinten.

# A kérdőív dimenziói - 1

1. Egészségi állapot: érzelmi és testi tünetek, testtömeg index, gyógyszerhasználat
2. Szokások, jellemzők: pl. alvás, dohányzás, mozgás, stressz-kezelés, rugalmasság, optimizmus
3. Stresszhatások (objektív és szubjektív):
  1. egyéni szinten: pl. családi viszonyok
  2. munkahelyi: pl. kollegiális viszonyok, konfliktus
  3. szervezeti szinten: légkör, túlmunka, vezetés
  4. elégedettség: karrier, juttatás

# A kérdőív dimenziói - 2

- **A kérdőív utolsó szakaszában négy felelet-választós kérdés**
  - Vezetői kompetenciákról
  - Szervezeti működésről
- **Hat kifejtős kérdés**
  - A főbb munkahelyi problémákat pontosítja
  - Magánélet fejlesztendő területeire kérdez rá
  - A beazonosított problémákhoz összegyűjti az egyéni javaslatokat is



# Válaszadás, elemzés

- A mérési dimenziók kérdéseire hatfokú skálán lehet választ adni az egyetértés mértékének megfelelően.
- Válaszok százalékos értéket kaptak (1. válasz 1% - 6. válasz 100%)
- Az eredmények 3 kategóriába sorolódnak:
  - 0 – 35 % Probléma
  - 36 – 65 % Fejlesztendő
  - 66-100% Megfelelő

# Visszajelzés - egyéni

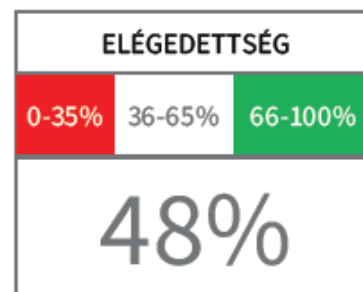
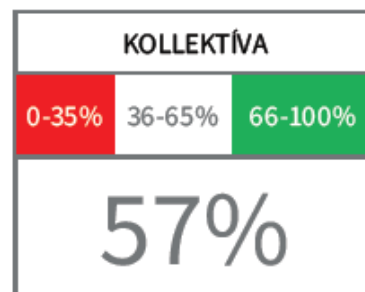
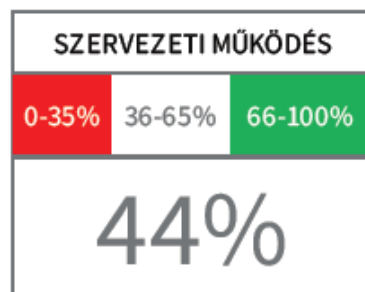
STRESSZHATÁSOK		
100-66%	65-36%	35-0%
27%		

EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT		
0-35%	36-65%	66-100%
42%		

SZOKÁSOK /JELLEMZŐK		
0-35%	36-65%	66-100%
58%		

Egészségi állapot	Összesített eredmények		
	Probléma	Fejlesztendő	Megfelelő
Érzelmi tünetek			X
Testi tünetek		X	
Test-tömeg index	X		
Gyógyszerhasználat	X		
Általános jellemzők, szokások			
Alvás	X		
Dohányzás	X		
Alkohol	X		
Mozgás, sport, napi aktivitás			X
Stresszkezelő technikák ismerete / használata	X		
Tudatos stresszkezelés	X		

# Visszajelzés - szervezeti



120) Milyen ötletet javaslat van a megadott problémára? (Ezt a vezetők fogják látni)

Újraszabályozás: hatékonyság.

Felelősségi körök tisztázása és mindenki számára elérhetővé tétele.

Dolgozók, munkavállalók diverzitásának növelése (nők, férfiak, külföldi-magyar) illetve tapasztaltabb világlátottabb kollégák foglalkoztatása.

1

Hosszútávú tervek megosztása, ismertetése és az érezhető morál csökkenésének megállítása, lelkesítés.

Javasolnám a vízfejű vezetés lecserélését egy döntésképes vezetői kollektívára, akiknek van tapasztalatuk vegyipari üzem irányításában. Továbbá kissé furcsa, hogy a managerek és főnökök létszáma túlmutat az effektíve produktív munkát végző dolgozók létszámán (vízfejű vezetés).

1) Hány éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

<b>Válaszadók:</b>	<b>7</b>	<b>fő</b>
Több mint, 15 éve	2	28.6%
10-15 éve	0	0.0%
5-10 éve	0	0.0%
2-5 éve	3	42.9%
1-2 éve	1	14.3%
Kevesebb mint, 1 éve	1	14.3%
Kevesebb mint 0,5 éve	0	0.0%

# Köszönöm a figyelmet!

[takacsi@erg.bme.hu](mailto:takacsi@erg.bme.hu)

[www.erg.bme.hu](http://www.erg.bme.hu)