

PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATOK FELMÉRÉSE AZ EGIS GYÓGYSZERGYÁR BUDAPESTI TELEPHELYEIN

- Lipták Szilvia
- liptak.szilvia@egis.hu
- 2015.10.20

Egis Gyógyszergyár Zrt.



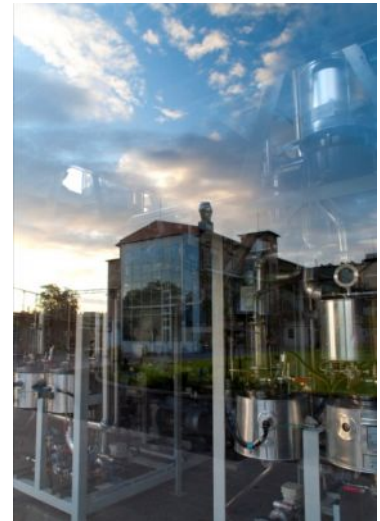
A VIZGÁLAT KIVITELEZÉSÉHEZ ALKALMAZOTT MÓDSZER

fiziológiai mutatók mérése

megfigyelés

önbeszámoló módszer:

- riportok készítése
- kérdőív



A KÉRDŐÍVET TORZÍTÓ HATÁSOK

- Válaszadók jó benyomást akarnak kelteni
- Pillanatnyi hangulat
- Akik hajlandóak a kitöltésére, sok tulajdonságukban eltérhetnek azoktól, akik ettől elzárkóztak
- Nem bíznak az anonimitásban
- Kérdőívet hosszúnak érzik



A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

1. A kérdőív céljának megfogalmazása
pl. nincsenek jó vagy rossz válaszok,
anonim, önkéntes
2. Demográfiai adatok: nem, életkor,
iskolai végzettség, beosztás,
igazgatóság megjelölése, a cégnél
eltöltött munkaviszony ideje, alvással
töltött idő, dohányzási szokások,
igénybe vett közlekedési eszköz,
utazási távolság



A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

3. Kérdéslista

- Munkakörnyezet: klíma, zaj, megvilágítás, higiénia, zsúfoltság, stb.
- Munkatevékenység: monotonitás, szellemi-fizikai igénybevétel
- Szervezeti stresszorok:

egyéni szinten: tart a munkahelye elvesztésétől, anyagi felelősség, átszervezés

csoport szinten: zaklatás, pozitív és negatív visszajelzések, kollégáktól kap e segítséget

szervezeti szinten: vállalati döntésekben a munkahelyi pozíciójának megfelelően részt tud venni, ha jól végzi a munkáját biztos az állása



A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

3. Kérdéslista

.Család: támogatja e, utazás megterhelő e, baráti kapcsolatokra van e elegendő ideje

.Életmód: tud eleget pihenni, sportol, egészségesen táplálkozik

.Egészség: konzultálna e lelki panaszairól, reggelente ideges e, szűrővizsgálatokon részt vesz, betegen is bemegy e dolgozni

4. A kérdőív negyedik részében a stresszre adott testi-,mentális-,érzelmi-,viselkedésbeli jelekre kérdeztem rá: pl. Szédülés, fejfájás, viszketés, félelemérzet, izzadás. koncentrációs nehézségek, pesszimizmus, ingerültség, szétszórtság, nyugtalanság,stb.



A KÉRDŐÍV KITÖLTÉSE

A vizsgálatban 910 a vállalatnál dolgozó saját és kölcsönzött állományú dolgozó vett részt, a budapesti telephelyeken dolgozók összlétszáma 2504 fő volt 2012-ben, ennek alapján a kitöltést választó dolgozók aránya 36,3 %.



MI OKOZHATTA AZ ALACSONY RÉSZVÉTELI HAJLANDÓSÁGOT?

- Tartottak attól hogy a válaszaik alapján beazonosíthatóvá válnak.
- Rossz időzítés
- A kérdőív fogadtatása vegyes volt, a dolgozók egy része idegenkedett tőle.
- A fizikai dolgozókhoz nem megfelelő mértékben jutott el (papíron is lehetővé kellett volna tenni a kitöltést)



KÉRTÉKELÉSI MÁTRIX

Pszichoszociális kockázati szintek	Kockázati százalékok	Intézkedés jellege
Kis kockázat	0,00-30	Nem szükséges beavatkozás
Elviselhető kockázat	30,1-50	Figyelemmel kell kísérni
Mérsékelt kockázat	50,1-80	Beavatkozás szükséges, de nem sürgősséggel
Lényeges kockázat	80,1-100	Sürgős intézkedést igényel

TELJES CÉGRE VONATKOZÓ KIÉRTÉKELÉS

- *Teljes cégre nézve: 550 nő és 360 férfi töltötte ki a kérdőívet, 60 %-uk középkorú, felsőfokú végzettségű és irodai munkát végez, 50 %-uk gépkocsival közlekedik, 5-7 órát alszik.*
- *A kitöltők 14%-a volt fizikai dolgozó, 15%-a vezető, 17%-uk dohányzik.*
- *A dolgozók 10 % által megjelölt tünetek: kimerültség, fáradtság, elégedetlenség, fejfájás*

A legtöbb dolgozó által jelzett probléma:

- *Érzi-e a tartós ülésnek, helyhez kötöttségnek a hátrányát? **49%***
- *Gyakran előfordul, hogy úgy érzi nagy nyomás helyeződik Önre a munkavégzés során? **54 %***
- *Akkor is bemegy dolgozni, ha betegnek érzi magát? **56%***

KIÉRTÉKELÉS-Kereskedőház

Kitöltési arány: 45,86 %

Az itt dolgozók összetétele: többségük nő, szellemi, felsőfokú végzettségűek, közel fele 5 évnél rövidebb ideje dolgozik a cégnél.

Az itt dolgozók egészségi- és lelki állapotukra vonatkozó leggyakoribb problémaként a kimerültséget, az állandó fáradtságot, szorongást, fejfájást, nyugtalanságot jelölték meg. A válaszadók 64 %-a jelezte, hogy nagy nyomás nehezedik rá. Itt féltik legkevésbé az állásukat, feltehetően azért mert itt a legjobb a pozitív és negatív visszacsatolás aránya, 90 %.

Van olyan igazgatóság ahol a dolgozók 57 %-a problémának érzi a stresszt és 86 %-uk betegen is bejár dolgozni.



KIÉRTÉKELÉS - Bökényföldi úti telephely

Kitöltési arány: 30,5 %

A kérdőívet közel kétszer annyi nő töltötte ki itt mint amennyi férfi, azonban itt már egyharmaduk fizikai állományban végzi munkáját, akiknek 90 %-a középfokú végzettséggel rendelkezik. Ezen a telephelyen is túlsúlyban voltak a felsőfokú végzettségűek a válaszadók között, azonban az itt dolgozók fele már nem irodában, hanem laboratóriumi körülmények között végzi munkáját.

*Az itt dolgozók leggyakoribb egészségi problémaként a **kimerültséget, az állandó fáradtságot, fejfájást, pesszimizmust, elégedetlenséget**, jelölték meg, továbbá egyes igazgatóságok a szorongást és a csökkent önbizalmat és a szexuális problémák tüneteit is megjelölték*



KIÉRTÉKEELÉS - Bökényföldi úti telephely

Telephelyi szinten a dolgozók 76 %-a jelezte, hogy nagy nyomás nehezedik rá.

Ezen a telephelyen voltak a legnagyobb eltérések az igazgatóságok között, míg az egyik igazgatóság magas szellemi igénybevételről és kevés munkaközi szünetről ad visszajelzést addig, a másik igazgatóságon ez pont ellentétes, alacsonynak érzik a szellemi igénybevételt és elegendőnek a munkaközi szünetet.

Ennek megfelelő a stresszérzet is, a leterheltebb területen ez magasabb, azonban ők kevésbé tartanak az állásuk elvesztésétől, és közöttük van a legmagasabb arányban a kockázatot bevállaló dolgozók aránya is, aminek következtében elégedettek a vállalati döntéshozásba való beleszólásukkal.

A kényelmesebb munkatempóban dolgozóknál nem erősség a mozgás és az egészséges táplálkozás.



KIÉRTÉKEELÉS - Keresztúri úti telephely

Kitöltési arány: 26,7 %

Az itt dolgozók összetétele:

A válaszadók egyharmada fizikai állományban végzi munkáját, akik a között megtalálható laboráns, üzemi, raktári és műhelyi dolgozó egyaránt, ezért az itt kapott válaszok a legrepresentatívabbak a dolgozókat érő hatások tekintetében. Ezen a telephelyen a felsőfokú - és középfokú végzettségűek aránya közel azonos a válaszadók között.

A válaszadók 90 %-a nem dohányzik.

A dolgozók egészségi- és lelki állapotukra vonatkozó leggyakoribb problémaként a telephelyen a csökkent önbizalmat és teljesítő képességet, kimerültséget, az állandó fáradtságot, pesszimizmust, elégedetlenséget, fejfájást, nyugtalanságot és az alvási gondokat jelölték meg.



KIÉRTÉKELÉS - Keresztúri úti telephely

Munkakörnyezeti problémákat (zaj, megvilágítás, klíma) leginkább itt jeleztek.

Van olyan igazgatóság ahol az emberekből rendkívüli nyugalom áradt, alacsony a stressz-szintjük, nem nehezedik rájuk nyomás, hibáik súlyosságáért sem aggódnak és mások elvégzetlen munkája sem terheli őket. Az átszervezésen átesett igazgatóságoknál a stressz-szint jóval magasabb volt.

Több igazgatóságon is hiányolták a vezetői visszajelzéseket, vagy a kollégáktól kapott tiszteletet nem érezték megfelelőnek, ill. a családra nem tudtak elegendő időt fordítani.

Az itt dolgozók is bejönnek betegen munkát végezni.

Keveset sportolnak, azonban egészségesen táplálkoznak.



HIPOTÉZISEK

1) Azok akik összetett, időigényes szellemi munkát végeznek, nem fejezik be a mindennapi munkát, ezért ezek a dolgozók munkájukat vagy hazaviszik, vagy munkahelyükön túlóráznak. Ez leginkább a Lehel úti kereskedőházban dolgozókra a legjellemzőbb.

2) A munkakörnyezeti veszélyforrások leginkább a Központi telephelyen mérvadóak, mert az alapanyag gyártás és a kísérleti ill. ellenőrző tevékenységek jelentős része is itt zajlik, feltehetően itt van a legtöbb hiányosság a fizikai körülmények (zaj, megvilágítás, klímátényezők) terén.

3) A jelenlegi társadalmi helyzet, a gazdasági válság okozta munkanélküliség elbizonytalanítja az embereket saját munkahelyük biztonságával kapcsolatban. Várhatóan a vállalat dolgozóinak körében is központi helyet foglal az állásuk elvesztéséért történő aggodás.

4) A Bökényföldi úti telephely dolgozóinál alacsonyabb stressz szintet feltételezek a Központi telephelyhez képest, mert az ott dolgozók nincsenek annyira a vezetőség látókörében, s egy nyugodtabb munkatempót tudnak a barátságosabb zöld környezetben felvenni.

Intézkedések- vállalati szinten

- A dolgozókra nehezedő nyomást csökkenteni kell, a munkák hatékony megszervezésével.
- Tudatosítani kell a dolgozóknak, hogy betegségük alatt lehetőleg az otthon történő, gyors hatékony gyógyulást válasszák.
- A tartós ülés, helyhez kötöttség hátránya ill. a Kereskedőházban ehhez társulva jelentkezik a kényszeres testhelyzetben töltött munkavégzés is ezért elvégezték a képernyős munkahelyek felülvizsgálatát.
- Azon igazgatóságokon ahol magas a stressz érzet, a dolgozókkal való kommunikáció megvalósítására, a feladatok hatékonyabb kivitelezésének megszervezésére, a vezetőknek kollégáik felé történő visszajelzésének javítására és a vállalati jövőkép ismertetésére időt kell fordítani.



Egyéb hatékony munkáltatói megelőzési intézkedések

- A munkával járó követelmények

- Oly módon szervezni meg a műveleteket, hogy elkerülhetőek legyenek a túlzott munkateherrel járó időszakok, és az erőforrások szűkössége miatti torlódások.
- Előre tájékoztatást nyújtani a termelési tervekről, a várható csúcsidőszakokról.
- Minimális szinten tartani a túlórák számát.
- Rendszeres továbbképzésekkel biztosítani, hogy a dolgozók megfelelően képzettek legyenek munkájuk elvégzéséhez.
- Biztosítani, hogy a munkavégzés követelményei egyensúlyban legyenek a dolgozók képességeivel, valamint, hogy a dolgozók ne legyenek sem alul-, sem túlterhelve.
- Bátorítani a dolgozókat képességeik folyamatos fejlesztésére.
- Bevezetni a munkakörök, illetve a feladatkörök rotációját a monotonitás elkerülésére.
- Világosan és személyre szabottan határozni meg az egyes alkalmazottak feladatait, szerep- és felelősségi köreit.
- Elősegíteni a dolgozók szociális érintkezéseit mind a munkaidő alatt, mind az után, például társasági események szervezésével.

Egyéb hatékony munkáltatói megelőzési intézkedések

- Munkahelyi ellenőrzés

- Folyamatosan konzultálni az alkalmazottakkal a munka szervezését, tartalmát és mennyiségét illetően
- Delegálni a felelősséget és a problémamegoldást az alkalmazottak felé; megbízni a dolgozók képességeiben és kompetenciáiban.
- Nyomon követni a dolgozók munkával való megelégedettségét.
- Konzultálni az alkalmazottakkal a műszakok beosztását illetően, illetve, amennyiben lehetséges hozzáigazítani a beosztást a dolgozók személyes igényeihez.

- Támogatás

- A vezetők kiképzése az alkalmazottak támogató és jutalmazó irányítására, valamint a megfelelő, konstruktív visszajelzések megadására.
- Világosan és nyíltan kommunikálni az alkalmazottakkal és azok képviselőivel minden tervezett változtatással kapcsolatban.
- Lehetőséget adni az alkalmazottaknak a változások megvitatására.

Egyéb hatékony munkáltatói megelőzési intézkedések

- Munkahelyi légkör

- Munkahelyi konfliktuskezelő módszerek bevezetése és fejlesztése.
- A dolgozók bátorítása a problémák okainak saját maguktól történő azonosítására és a megoldások keresésére.
- Biztosítani, hogy a részlegek és a munkacsoportok felépítése megfelelő legyen.
- Különös figyelmet fektetni arra, hogy a vezetők megfelelő képzettséggel és képességekkel rendelkezzenek az emberek irányításának tekintetében.
- Terjeszteni a kölcsönös tisztelet kultúráját.
- A felettesek támogatásával biztosítani, hogy a kiszolgáltatottabb, sérülékenyebb dolgozók (mint például a fiatal alkalmazottak) megfelelő védettséget élvezzenek.
- El kell kerülni a magányos munkavégzést.



Köszönöm a figyelmet!

