

A VILLAMOS- iparág pszichoszociális aspektusai

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Magyarország

A munkahelyi stressz kezelése Magyarországon
ezermilliárd forint többletkiadást okoz évente.
Az Európai Unióban a stressz okozta veszteség a
GDP 4%-át százalékát emészti fel, mintegy 23 millió
munkavállaló küzd ezzel a betegséggel.

– (MGYOSZ-2013. 07.14. vg.hu/gazdasag)

STRESSZ

- A stressz - kihívás, készítés, alkotó energiánk forrása.



- A legszélesebb spektrumot felölelő definiálás alapján megküzdésnek, copingnak tekinthető minden válasz, amit egy individuum stressz szituációban produkál.
- A copingban lényegi elem az **erőfeszítés** és a **célirányosság**.

Az munka aspektusai szerint:

- *Munkafeladattal kapcsolatos*
- *Munkakörnyezettel kapcsolatos*
- *Szervezetben betöltött szereppel kapcsolatos*

Stresszor

Stresszor:

a szervezetre ható külső erők, körülmények, azok az ingerek amelyek a stresszválaszt létrehozzák;

- nincs befolyásunk arra, hogy milyen módszerrel, ütemezéssel végezzük a munkát;
- a kiszolgáltatottság, tehetetlenség az egyik legerősebb stresszforrás;
- A kontrollálhatatlan stressz felmorzsolja energiáinkat, kiégést (burn out) okoz, tönkreteszi kapcsolatainkat, karrierünket, aláássa önbizalmunkat, végül - de nem utolsó sorban - súlyosan romboló hatással van egészségünkre.



14 Megküzdési mód

Aktív megküzdés; tervezés; versengő aktivitások kiiktatása; segítségkérés a megoldás érdekében; önmérséklés; együttérzés- keresés; pozitív átértelmezés; érzelmi kiürítés; elfogadás; vallás felé fordulás; tagadás; viselkedés passzivitás; szellemi passzivitás; alkohol és gyógyszer fogyasztás.

Nincs olyan megküzdési stratégia amely minden helyzetben hatékonynak bizonyul, azonban a megküzdési stratégiák között **interakció** mutatható ki.

Két alapvető emberi motivációt feltételez:

- Igény a fizikai és mentális jóllétre
(előfeltétele az egyéni teljesítménynek)
- Igény a pozitív énképnek a megtapasztalására
(a társadalmi környezettől kapja a lehetőséget)

JDC: Követelmény-kontroll modell(Karasek 1979)

EJE: Erőfeszítés-jutalom egyensúlytalanság(Siegrist 1996)

Követelmény-kontroll

A munkakörnyezetben lévő pszichológiai stresszorok:

- Magas stresszel járó munka (ingázás)
- Aktív munkák (nagy megterhelés, nagy kontroll)
- Nyugodt munkák (alacsony követelmény, a munkavállaló meghatározhatja munkakörülményeit-magas kontroll)
- Passzív munkák (megterhelés és a kontroll alacsony>képességek leépülése<)
- Társas támogatás
- A MUNKA FELETTI KONTROLL VÉDŐFAKTORKÉNT MŰKÖDIK A MAGAS KÖVETELMÉNYEK MELLETT.
- A TÁRSAS TÁMOGATOTTSÁG POZITÍV HATÁSÚ.

Erőfeszítés-jutalom egyenlőtlenség

A munkakörhöz közvetlenül köthető stresszt keltő tényezők

- Erőfeszítés és jutalom aránya nem megfelelő (műszakozás, állandó zaj, megterhelés növekedése, az állás bizonytalanságával előmeneteli lehetőség hiányával társul)
- Túlállalás (fokozott elismertség utáni vágy magas szintje, a munkából való kivonódás nehézsége)
- Mindhárom együttes jelenléte az egészségromlás legmagasabb kockázatával jár (szív-koszorúér betegség)

A munkafeladatok stresszorai

- *Túl sok vagy túl nehéz a feladat*
- *Túlszabályozottság, befolyásolhatatlanság*
- *Túlzott alkalmazkodás, erőltetett együttműködés (önállóság hiánya)*
- *Váltott műszakok (rendezetlenség)*
- *Túlóra, túlmunka*
- *Szakmai bizonytalanság (állandó változások követése)*
- *Időnyomás, fokozott munkatempó*
- *Döntéskényszer*

A munkakörnyezet stresszorai

- *Zaj*
- *Klíma és annak változása*
- *Megvilágítás, fény*
- *Légszennyezés, szagok, sugárzás*
- *Rezgésártalmak*
- *A munkaeszközök és a munkahelyi berendezés nem megfelelő kialakítása*
- *Személyes tér hiánya, zsúfoltság*
- *Ellátási feltételek*

A szervezeti szerep stresszorai

- *Nem egyértelmű szerep (pontos munkakör hiánya)*
- *Szerepből fakadó konfliktusok (kinek mi a feladata)*
- *Nem illeszkedő feladatkör, hatáskör, felelősség (nem az én feladatom, mégis én vagyok a felelős érte)*
- *Túl sok vagy túl kevés felelősség*
- *Előrelépés hiánya / erőltetett előléptetés*

Szervezeti szerep stresszorai

- *A megbecsülés, dicséret hiánya*
- *Ellentétek a felettséssel, beosztottal*
- *A munkahely légköre (összetartozás, kommunikáció)*
- *Bizonytalan állás, alacsony fizetés*
- *Igazságtalan ellenőrzések, értékelések*
- *Gyakori szervezeti változások (magas fluktuáció)*

Jogaink és kötelezettségeink

Általános jogok listája

- 1. Jogod van ahhoz, hogy tisztelettel bánjanak veled.**
- 2. Jogod van ahhoz, hogy kifejezd érzéseidet, véleményedet.**
- 3. Jogod van ahhoz, hogy meghallgassanak és komolyan vegyenek.**
- 4. Jogod van ahhoz, hogy megállapítsd, mi fontos neked és mi nem.**
- 5. Jogod van ahhoz, hogy nemet mond anélkül, hogy bűntudatot éreznél.**
- 6. Jogod van ahhoz, hogy azt kérd amit szeretnél.**
- 7. Jogod van ahhoz, hogy amiért fizetsz, azt meg is kapd.**
- 8. Jogod van ahhoz, hogy információt kérj szakmabeliektől.**
- 9. Jogod van ahhoz, hogy hibát kövess el.**
- 10. Jogod van ahhoz, hogy ne képviseld az érdekeidet.**
- 11. Jogod van ahhoz, hogy megváltoztasd a véleményedet.**

Jogod van ahhoz, hogy önmagad légy (ami lehet hogy megfelel annak amit elvárnak tőlünk, de az is lehet hogy nem)

13. Jogod van ahhoz, hogy azt mond: nem tudom.

14. Jogod van ahhoz, hogy mások tiszteletben tartsák a jogaidat.

15. Jogod van ahhoz, hogy bizonyos színvonalú munkát várj el beosztottaidtól.

16. Jogod van ahhoz, hogy megbeszéljék veled azokat a döntéseket, amelyek téged is érintenek.

17. Jogod van ahhoz, hogy döntéseket hozz olyan ügyekben, melyek érintik az osztályodat vagy a munkádat.

18. Jogod van ahhoz, hogy bizonyos kérdéseket elutasíts.

19. Jogod van ahhoz, hogy mások tiszteletben tartsák a jogaidat.

Alkalmazkodás a stresszhez

Selye János írta le az ún. Általános Adaptációs Szindróma

- 1. *alarm reakció:*** A szervezetben a stresszrel való találkozás jellegzetes tünetei jelentkeznek: gyorsul a szívverés, emelkedik a vérnyomás, nő a vércukorszint, stb.
- 2. *rezisztencia szakasz:*** Az alarm reakció jelei látszólag eltűnnek, és az ellenállóképesség a normális szint fölé emelkedik.
- 3. *kimerülés szakasza:*** az alkalmazkodási energia kimerül a „leggyengébb láncszeme szakad el”, kialakul a betegség, végül – segítség nélkül – akár halál is bekövetkezhet.



Stresszkezelés egyénenként

Problémaközpontú (distressz-megváltoztatás)

- **tárgyalás** (a helyzet többi résztvevőjére irányuló akciók, például mások meggyőzése, kompromisszumos megállapodás),
- **a cselekvés** (a probléma megoldására irányuló erőfeszítés),
- **az óvatosság gyakorlása** (több kárt, mint hasznot hozó cselekvések visszatartása),
- **önmagunkban változtatunk meg valamit**: pl. tanulással igyekszünk megszerezni valamilyen hiányzó készséget, képességet.

Émócióközpontú (érzelmekek kezelésére)

- **panaszkodás, támaszkeresés, kibeszélés**
- **figyelemelterelés,**
- **tagadás,**
- **a probléma félre tétele,**
- **a helyzet jelentésének megváltoztatása,**
- **humor,**
- **vallásos hit,**
- **alkohol, drog, gyógyszer, stb.**

A megküzdés lehetőségei

- Az érzelmi intelligencia (EQ) az a komplex készségünk melynek segítségével eligazodunk az életben, és irányítjuk azt.
- Az érzelmi intelligencia az érzelmekkel való bánás képessége. Elárulja, hogy hogyan kezeljük és hogyan észleljük saját magunk és mások érzéseit. Hogyan reagálunk az észleleteinkre, mennyire fejezzük ki, vagy nyomjuk el azokat.
- Érzéseink, gondolataink, cselekedeteink kapcsolata.

Mobbing a munkahelyen

Pszichoszociális kockázatok

A pszichoszociális kockázatok okainak feltárásához a munkavégzés követelményeit kell megvizsgálni.

Mvt. III. fejezete: Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei

- *A munkavégzés tárgyi feltételei*
- *A munkafolyamatra, a technológiára, az anyagra vonatkozó követelmények (szervezési követelmények)*
- *Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei*

Ez közös feladat (munkaszervezési-munkavédelmi-egészségügy-pszichológiai feladat)

A pszichoszociális kockázatbecslés lépései

- *Határozzuk meg a veszélyeket*
 - *Döntsük el, kit érhet ártalom és hogyan*
 - *Értékeljük a kockázatot, úgy hogy*
 - *meghatározzuk, milyen lépéseket tettünk már meg;*
 - *eldöntjük, hogy ezek elegendőek-e vagy sem;*
 - *és ha nem, mit kell még tenni.*
 - *Rögzítsük az észlelteket*
 - *Vizsgáljuk felül az értékelést megfelelő időközönként, és ellenőrizzük a megtett intézkedések hatását.*

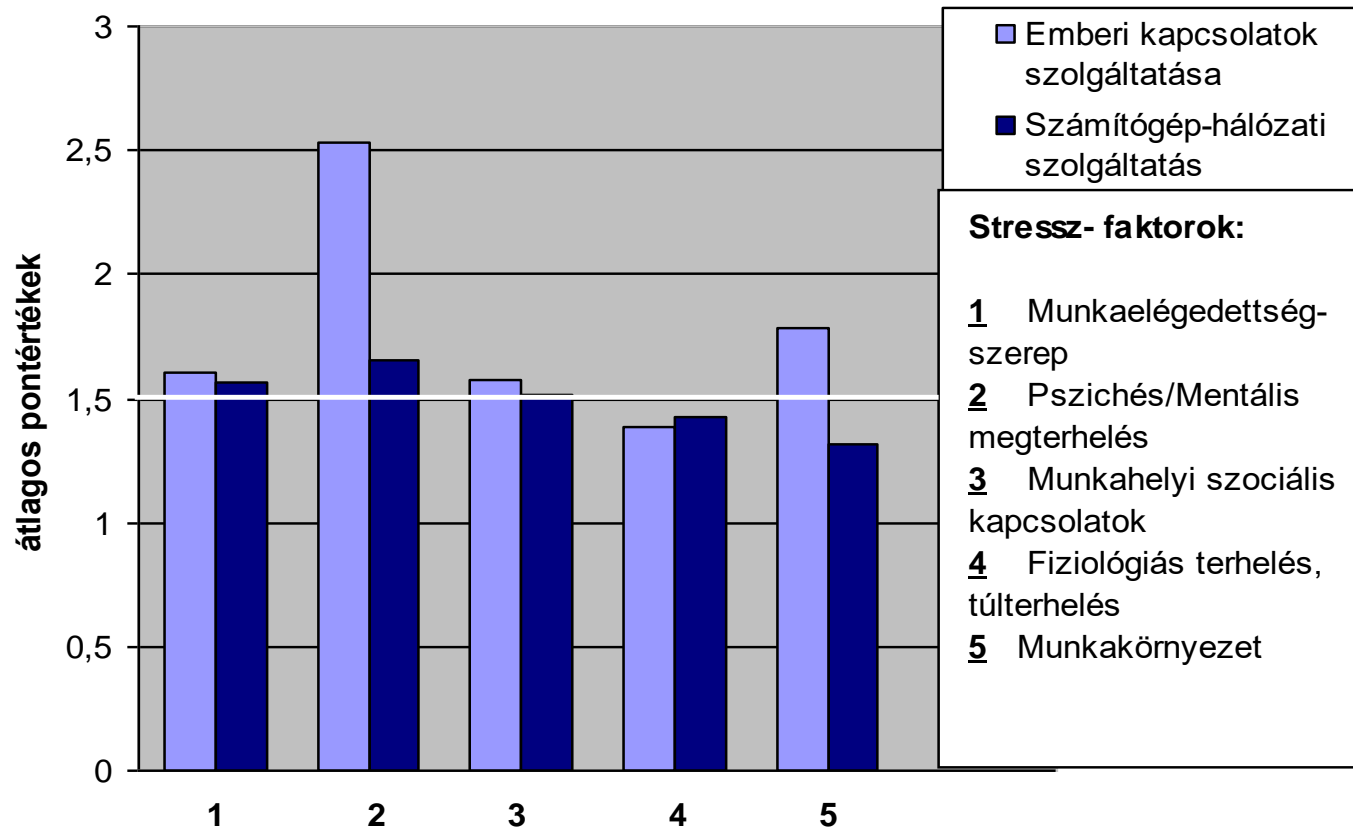
- Az Mvt. 54 § (1) értelmében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő követelményeket:
 - d) ...*pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülése.*

A feladat ellátására a munkáltató foglalkozás-egészségügyi szolgálatot köteles biztosítani. (Mvt.58 § /1/)

A pszichoszociális kockázatok értékeléséhez célszerű szakpszichológus alkalmazása. Amennyiben a foglalkozás-egészségügyi szolgálat *foglalkozás-egészségügyi központ* formában működik, akkor rendelkezik a feladat ellátásához *szükséges szakemberrel.*

- Amennyiben ezeket a tüneteket tapasztaljuk, illetve ha ezeket el szeretnénk kerülni, érdemes időt és energiát fordítani a rendszeres kockázatértékelésre és a **preventív** beavatkozásokra.
- 2020-ra a szorongásos zavarok és a depresszió várhatóan a második és harmadik leggyakoribb betegség lesz a szív-érrendszeri megbetegedések után. A csökkenő számú betegség miatti hiányzással ellentétben, a mentális problémák miatti hiányzások száma megnégyszereződött- és folyamatosan növekszik.

A stressz faktorok értékeinek megoszlása



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI  2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE