

## 7. sz. HÍRLEVÉL

### A munkahelyi pszichés kockázatok

*A Nemzetgazdasági Minisztérium a Széchenyi 2020 program keretében a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programon belül közzétette „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése” tárgyú felhívást, melyre a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája és a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége konzorciumi partnerség keretében sikeres pályázatot nyújtott be. A pályázat végrehajtása során hírlevelekkel adunk hírt a folyamatról, törekedve aktuális munkavédelmi információkat is közkinccsé tenni.*

### A munkahelyi pszichés terhelésről

A pszichés terhelés sokkal nehezebben értékelhető, és jellemezhető a munkahelyen egyes munkavállalók között, mert az egyéni érzékenység jelentős különbségeket mutat. A stressz kezelése, és alkalmazkodás hozzá hasonlóan szubjektív elemeket tartalmaz, amelyek az érzékenység kapcsán is megjelennek az érintett személyeknél. A mérésük objektív módon, műszerekkel nem megoldott. Jelenlétük, ismeretük a munkahelyeken fontos, mivel negatív hatásuk romboló, és a szervezet hatékonyságára, és gazdasági eredményére is közvetlen negatív hatást tud gyakorolni. A munkahelyeken a munkabaesetek és a mozgásszervi rendellenességek viszonylag nagyszámú előfordulása ismert, hogy összefüggéseket vet fel a munkavállalók pszichés terhelése kapcsán.

SZÉCHENYI 2020

A stressz nem feltétlenül egy káros hatás vagy negatív élmény eredménye. A szervezetünk stresszre adott válasza egy általános, minden emberben ugyanúgy lezajló élettani reakció. Az életünk elválaszthatatlan része.

### 1. *Distressz, negatív stressz*

A rossz, károsító stressz, mely negatív érzésekkel jellemezhető. Tartós fennállása esetén a pszichés terhelés talaján kialakuló betegségek jelentkezhetnek.

### 2. *Eustressz, "jó" stressz*

A jó stressz pozitív érzéseket keltő, kellemes izgalmi állapotot okozó olyan inger, amely kreativitásra serkent és alkotó energiákat szabadít fel.

Pozitív stresszként értelmezhető az a munkahelyi feladat például, amely lelki és fizikai energiákat mozgósít és új készségek megtanulására motiválja az embert.

*„ A stressz a lelki egyensúly hiánya olyankor, amikor úgy érezzük, olyasmit kell csinálnunk, amit nem akarunk, nem szeretünk, nem tudunk megfelelni egy általunk fontosnak tartott elvárásnak, vagy a körülmények akadályoznak abban, hogy a képességeinknek megfelelő teljesítményt nyújtsuk.”<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Klein Balázs-Klein Sándor ( 2006) A szervezet lelke SHL könyvek, EDGE kiadó, Budapest (351)

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKETÉS A JÖVŐBE

A pszichoszociális kockázatok között a munkahelyen elsődleges a szerepe a nem megfelelően tervezett:

- munkafeladatnak
- munkaszervezetnek/munkafolyamatnak
- szociális feltételeknek, munkafeltételeknek és munkakörnyezetnek

A munkahelyi stressz forrásai a fentiek alapján többfélék lehetnek, mint például:

- az időhiány (a feladatra rendelkezésre álló idő elégtelen)
- a képesség vagy a szakképzettség hiánya (az egyén nem alkalmas a feladat ellátására)
- a személyes konfliktusok (munkatársakkal, vezetőkkel, ügyfelekkel)
- az egyénben a motiváció és az elvárások között kialakuló feszültség
- a nem megfelelő munkafeltételek és munkakörnyezet (fizikai, ergonómiai, szociális, egyéb tényezők és hiányosságok miatt).

A napjainkban újonnan megjelenő pszichoszociális kockázatok, és az ebből származó megterhelés jellemzően továbbá olyan technikai és szervezeti változásokból is fakadnak, mint a munkaszerződések új formái és a munka bizonytalansága, az idősödő munkaerő, a munka intenzívebbé válása és a nagy érzelmi terhelés a munkahelyen, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának a felborulása.

**A munkahelyen rendelkezni kell pszichés kockázattértékeléssel,** amelyben minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni kell a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető pszichoszociális kockázatot.

SZÉCHENYI 2020

A projektben arra törekszünk, hogy a hagyományosan ismert kockázati tényezőkön túl ráirányítsuk a figyelmet azokra a tényezőkre is amelyek eddig a munkahelyeken megítélésünk szerint ebből a szempontból nem kaptak elég hangsúlyt és figyelmet. Ezzel kapcsolatban megjelent már korábban egy online teszt is, amely alkalmas egyszerű formában felmérni a pszichés állapotunkat.

Nem tudjuk elégszer hangsúlyozni a jogszabályi kötelezettségen túl is azt, hogy érdemes munkahelyi vezetőként ezekre odafigyelni, mivel nem kellő figyelem és hozzáértés hiányában például is alátámaszthatóan valós veszteségek keletkezhetnek a munkahelyi működés, és termelés területén.

### **A pszichoszociális kockázatok speciális jellemzői:**

- ✓ **közvetlenül befolyásolják az adott szervezet versenyképességét!!!**
- ✓ **kezelésük történhet a „csökkentés” és a „növelés” irányai szerint egyaránt,**
- ✓ **értékelési folyamatában lehetőség szerint „szóba kell állni” valamennyi munkavállalóval!!!**

### **Fontos szem előtt tartanunk továbbá:**

- ✓ **A pszichoszociális kockázatok kezelésével hozzájárulhatunk a versenyképesség növeléséhez.**
- ✓ A pszichoszociális kockázateértékelés speciális jellemzőkkel bíró kockázatokot érint.
- ✓ A kockázatok azonosítása során szubjektív, és objektív hatások számbavételére szükség van. A különbség a megterhelések, és igénybevételek azonosítása kapcsán jelentkezik.

**SZÉCHENYI** 

- ✓ Sok adat a munkavállalók véleményéből, megnyilatkozásaiból nyerhető csak ki.
- ✓ A munkahelyi vezetés szerepe a folyamatban kulcsfontosságú.
- ✓ A módszerek kiválasztása körültekintést, és szakértői közreműködést igényel.
- ✓ **A munkatársak nem kellő mértékű következetes bevonása súlyos hiba.**
- ✓ **A befektetett források megtérülnek többszörösen a sikeres beavatkozás, és fenntartást követően.**

**A pszichoszociális kockázatok megfelelő eredményességű kezelése növeli az adott szervezet versenyképességét.**

„A csúcsteljesítményű vállalatok képesek az átlagemberekből huzamos időn keresztül átlag feletti teljesítményt kihozni. Ez fontos: hiszen az alkalmazottak többsége mindig is átlagos képességű ember, ha a szervezet képes ezt a tömeget, csoportot tartósan motiválni, elégedetté tenni, az elégedettséget fenntartani, fokozni, akkor komoly versenyelőnyre tesz szert.”

(Peters & Waterman: A siker nyomában)

**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

**SZÉCHENYI** 



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**