

Hírlevél 5.

A pszichés terhelés és a munkahelyi stressz

GINOP-5.3.4-16-2016-00031

Legfőbb érték az ember- munkavédelem a vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés nemzetgazdasági ágazatban

A Nemzetgazdasági Minisztérium a Széchenyi 2020 program kertében a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Programon belül közétette a „*A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése*” tárgyú felhívást melyre a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, a Munkástanácsok Országos Szövetsége és a Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége konzorciumi partnerség keretében sikeres pályázatot nyújtott be. A konzorcium a programban meghirdetett „a vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés” nemzetgazdasági ágazatban a GINOP-5.3.4-16-2017-00031 azonosítószámú támogatási kérelmével közel 75 millió Ft támogatásban részesült.

A projekt keretében a „vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződés mentesítés” nemzetgazdasági ágazatban munkavédelmi képzések és tananyagok valósulnak meg, valamint egy ágazati kutatás jön létre.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Néhány gondolat a munkahelyi pszichés terhelésről

Az Európai Unió és Magyarország munkavállalóinak több mint egyharmada munkahelyén fokozott pszichés terhelésnek van kitéve. Ebből eredően elmondhatjuk, hogy a munkahelyi kockázati tényezők között megjelenik a pszichológiai tényező. Elsősorban a pszichoszociális terhelésre visszavezethető a munkahelyi stressz kialakulása. 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 munkabalesetek és a mozgásszervi rendellenességek viszonylag nagyszámú előfordulása ismert, hogy összefüggéseket vet fel a munkavállalók pszichés terhelése kapcsán.

„Mind az stresszor, amit mi magunk annak értékelünk, és aképpen reagálunk rá.” (Bagdy Emőke (1997) Kacagás, kocogás, lazítás Animula,)

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.”

Fontos hangsúlyozni még egyszer, hogy a stressz önmagában nem káros. A fent taglalt ún. rossz stressz, az ami negatívan befolyásolja a munkahelyi szervezet működését.

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

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

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 időződő munkaerő, a munka intenzívebbé válása és a nagy érzelmi teher a munkahelyen, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának a felborulása.

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

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

hiányosságok miatt).

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

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. Készülő kiadványaink között hamarosan megjelenik az online felületen, és terveink szerint papír alapon is olyan, amely részletesebben taglalja a fentieket. Nem tudjuk elégszer hangsúlyozni a jogszabályi kötelezettségen túl is azt, hogy érdemes munkahelyi vezetőként ezekre odafigyelni, mivel nem kellő figyelem és hozzáértés hiányában példákkal is alátámaszthatóan valós veszteségek keletkezhetnek a munkahelyi működés, és termelés területén.

Kérjük kövessenek bennünket !

Budapest, 2018. szeptember hó

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE