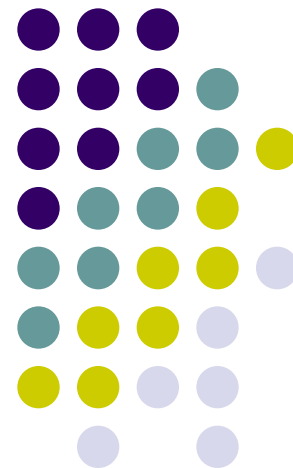


# MUNKA ÉS JÓLLÉT

---





- Juhász Á. (2003). Munkahelyi egészségpszichológia jegyzete alapján

# Munkahelyi egészségpszichológia

## néhány kérdése



- **Munka és magánélet egyensúlya**

Az egyensúly hiányának költségei:

*Az egyének számára:*

A heti 48 óránál többet dolgozók partnerei

- ...szerint társuk gyakran ahhoz is fáradt, hogy beszélgessenek
- ...szerint társuk munkájának (-) hatása van mind az ő, mind a gyermekeivel való kapcsolatára
- ...belefáradtak abba, hogy ők végezzék az otthoni teendők nagy részét.



- *A szervezetek számára:*

- Hiányzás

- Toborzás és az alkalmazottak megtartása: mely kiválasztásakor szempont-e a munka és magánélet egyensúlyának megvalósíthatósága?
- Termelékenység: gyakran összekeverik a hosszú, bent töltött munkaidővel („Ne az legyen a cél, hogy megfelelő számú test üljön a székekben.”)



- **Munka és család**

- *Munka (-) hatása a magánéletre:* főleg nagy munkaterhelés esetén
- *Munka (+) hatása a magánéletre:* Otthon lévő nők rosszabb pszichés állapotban vannak
- *Család (-) hatása a munkára:* konfliktus esetén
- *Család (+) hatása a munkára:* a jó házasság véd a munkahelyi stressz ártó hatásával szemben.



## Az egyensúly elérése

- *Szervezeti megoldások:*
  - Rugalmas munkaidő
  - Részmunkaidő
  - Munkakör megosztás (1 m.kört látnak el többen részmunkaidőben)
  - Tanítási idővel összehangolt munkavégzés (iskolai szünet idejére fizetés nélküli szabadság)
  - Otthoni munkavégzés
  - Távmunka
  - Szülői szabadság (különleges családi események, problémák esetén)



#### **5.1.6.1. Magyarok időfelhasználása munkanapon**

(Népszabadság, 2000)

- *Társadalmilag kötött tevékenységek:*  
(kereső tevékenység, tanulás, háztartás, gyerekek ellátása, közlekedés, vásárlás)  
férfiak: 11 óra 25 perc      nők: 11 óra 47 perc
- *Fiziológiailag kötött tevékenységek:*  
(evés, alvás, tisztálkodás)  
férfiak 9 óra 52 perc    nők: 9 óra 50 perc
- *Szabadon végzett tevékenység:*  
férfiak: 2 óra 43 perc    nők: 2 óra 23 perc



#### **5.1.6.2. Munka és magánélet Magyarországon**

TÁRKI közvélemény-kutatás (<http://www.tarki.hu/common/imago/2001/mh20010821b.html>)

- Minél magasabb valakinek az iskolai végzettsége, annál nagyobb konfliktust érez a munkahelyi és az otthoni teendők között.
- A felsőfokú végzettségűek 20 százalékánál gyakran fordul elő ilyen konfliktus.
- Felsőfokú végzettségűeknél gyakrabban fordul elő, hogy munkájuk miatt nem tudnak törődni a számukra fontos emberekkel.
- A szellemi foglalkozásúak 20 százaléka gyakran visz haza munkát.
- A vezetők átlagosan 82 perccel többet dolgoznak, mint a nem vezető értelmiségiek.



# Munka-alkoholizmus (workaholic)



<i>Csúcsteljesítményt elérő</i>	<i>Munka-alkoholista</i>
Határozott belső cél	A hibák elkerülésére koncentrálnak
Élvezik a munkát és a szabadidőt	Számukra minden kihagyott perc idővesztés
Szoros baráti kapcsolatok	Feláldozzák kapcsolataikat
Jó időbeosztás	Rossz időbeosztás
Jól tűrik a bizonytalanságot	Rosszul tűrik a bizonytalanságot
Jó elképzeléseket dolgoznak ki	Görcsösen erőlködnek



- A munkamániások gyakran nagyobb kárt okoznak a szervezetnek, mint amennyi hasznot hoznak:
  - Beosztottaiktól irreálisan sokat várnak el
  - Rosszul gazdálkodnak az idővel, gyenge csapatjátékosok
  - Gyakrabban betegek

# A munka-alkoholizmus létrejöttének lehetséges okai:



- A sokat dolgozó ember a követendő minta
- A munkafüggés lelki problémákat palástolhat
- Belső motivációból is kialakulhat, és külső tényezők is serkenthetik (karrier lehetőségek, piaci verseny)
- A munkafüggők közül sokan magányosak, a munka a belső üresség érzésének megszüntetésére szolgál
- A függőség hatása lehet: kimerültség, szorongásos panasz, pánikroham, depresszió, testi megbetegedések.



## Munkahelyi pszichoterror (mobbing)

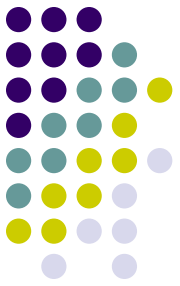
- Olyan konfliktusfolyamat, melynek során egyeseket kollégáik és/vagy vezetőik gyakran és hosszabb időn át különböző inzultusoknak, zaklatásoknak, molesztálásoknak tesznek ki. Pl.:
- Kigúnyolják vmilyen fogyatékosága miatt
- Burkolt gyanúsítgatások, célzások célpontjává válik
- Ítéleteit megkérdőjelezzik, véleményét semmibe veszik
- Fizikai erőszakkal fenyegetik



- Pszichoterrorral kapcsolatos hazai vizsgálatok (Kaucsek és Simon, 1997)
  - Fegyveres testületeknél 5,6%
  - Banki ügyintézőknél 4,9%
  - Vasúti fizikai dolgozóknál 11,6%



- Azonos szintű munkatársak között a leggyakoribb.
- Gyakran a célpontok gyengék, vagy könnyen megtámadhatók (hátrányos helyzetűek, kisebbségi csoport tagjai)
- A támadók többnyire egyes személyek, vagy 2-4 fős csoportok



## A pszichoterror folyamata

1. Interperszonális konfliktusok, nem fair viselkedés (elszigetelés, pletykálkodás, kizárás, érzelmi ráhatás, munkacsoporttal való szembeállítás)
2. Pszichoterror (célpont erőforrásai apadnak, megjelenhetnek pszichoszomatikus tünetek, agresszió, depresszió)



3. Jogsértések – A vezetés túlkapásai és hátrányos intézkedései (ha a vezetés nem avatkozik be, az áldozatot megpróbálhatják elmozdítani a munkahelyéről)
4. Kikerülés a munka világából (ismétlődő áthelyezések, korai nyugdíjazás, huzamos betegállomány, kilépés, pszichés sérülés)





## A pszichoterror kiváltó okai

- Munkaszervezési hiányosságok miatt fellépő stressz, egyenlőtlen terhelés
- Túlzott felelősséggel járó beosztás
- Támadó nagy tekintélye, erős pozíciója
- Vezetők ismereteinek hiányosságai



## Pszichoterror-ellenes intézkedések

- „Rizikó menedzsment”
  1. Kockázatok, veszélyek felmérése, prioritások meghatározása
  2. Beavatkozási stratégia kidolgozása
  3. Megelőző intézkedések (beilleszkedés segítése, konfliktus esetén a vezető mediátor, olyan munka-és szervezeti viszonyok kialakítása, amellyel elkerülhető a súlyosabb stressz)



4. Korai beavatkozás (vezető avatkozzon be a konfliktusba ? , alkalmazottak (-) következmények nélkül elmondhassák panaszaikat.
5. Utólagos rehabilitáció (újrafoglalkoztatást elősegítő intézkedések)

# Egyéb munkahelyi egészségpszichológiai témakörök



- Munkahelyi szexuális zaklatás
- Munka és öregedés
- Speciális rétegek a munkahelyen (nők a vezetésben, fogyatékosok, romák munkavállalása és munkanélkülisége)

# Munkahelyi egészségfejlesztés

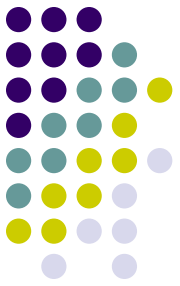


- Az egészségfejlesztés célja az egyének, csoportok, közösségek egészségének, életminőségének fejlesztése.
- Ennek érdekében tájékoztatja az embereket a betegségek megelőzési módjáról, és életmód-változtatásra ösztönöz.

# ***A munkahelyi egészségfejlesztés központjában álló főbb problémák***



- dohányzás
- mozgásszegény életmód
- egészségtelen táplálkozás
- alkoholfogyasztás
- kábítószer-használat
- stressz



# Mi kell ahhoz, hogy az egészségfejlesztési program hatékony legyen?

- nagyarányú részvétel
- személyre szabott kapcsolattartás a résztvevőkkel
- a vezetés támogatása



- a dolgozók bevonása a tervezésbe, kivitelezésbe, értékelésbe
- a program mindenkit célozzon, de külön fordítson figyelmet az egészségi kockázattal rendelkezőkre
- a munkahelyen vezessenek be egészségvédő szabályokat (pl. dohányzási tilalom)-





Az egészségfejlesztő programok **lehetséges hatásai** szervezeti szinten:

- nő a termelékenység
- csökkennek az orvosi, illetve a dolgozók hiányzásából fakadó költségek
- csökken a dolgozók kilépési aránya
- javul a vállalat külső megítélése

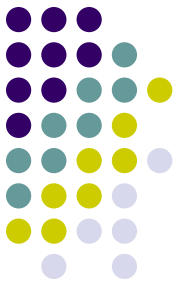
# *A munkahelyi egészségfejlesztés megközelítései*



## 1. Egyéni megközelítés

***A dolgozók maguk felelősek az egészségi problémájukért***, a munkáltató pusztán segítséget akar nyújtani nekik a jobb egészségi állapot eléréséhez.

Ennek érdekében ismeretbővítő, készségfejlesztő, viselkedésváltozást szorgalmazó ***programokat kínál*** az alkalmazottak számára.



## Alkalmazott módszerek:

- dolgozók tudatosságának fokozása
- az alkalmazottak életstílus-változtatását segítik elő: pl. stressz-kezelő tréning



## 2. Szervezeti megközelítés

Az egyénről a szervezetre helyezi a hangsúlyt. Itt nem az a cél, hogy az alkalmazottakat edzettebbé és ellenállóbbá tegyék a stresszorokkal szemben; itt magukat a ***munkahelyi stresszorokat igyekeznek csökkenteni.***



Alkalmazott módszerek:

Először is ***azonosítani kell a munkahelyi stresszorokat***, majd ezeknek megfelelően ***szervezeti átalakításokat kell végezni***.

Pl. a munkát az alkalmazottak igényeihez, képességeihez igazítják, érdekesebbé teszik; világosabbá teszik a szerepeket, felelősségeket, lehetővé teszik, hogy a dolgozók beleszóljanak a munkájukat érintő döntésekbe, stb.



### 3. Egyén és szervezet találkozási pontjára irányuló megközelítés

Az előző kettő közelítése, kísérletek az **egyszerre történő alkalmazásra**.

Módszerek:

- kommunikációs stratégiák tanítása,
- társas támogatás javítása (pl. csapatépítő programokkal, csoport-átalakításokkal).

# Komplex munkahelyi egészségfejlesztő programok

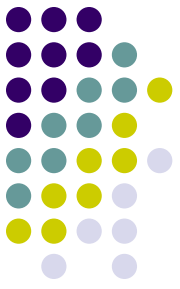


- sokféle beavatkozási formából állnak – több különböző szakma képviselői:
  - Orvos, ápoló: kockázati tényezők felmérése, szűrővizsgálatok, munkahelyi egészségügy
  - Táplálkozási szakértő (táplálkozási tanácsok, közétkeztetés alakítása)



- Edző (munkahelyi testedző programokhoz)
- Pszichológus (relaxáció, stressz-kezelés, kognitív-viselkedéses terápia)
- Mérnök (környezet ergonómiai szempontú átalakítása)





## A munkahelyi egészségfejlesztési programok gyakorlati problémái

- A dolgozók ellenállása (fizikai dolgozók gyakran ellenállnak az egyénközpontú programoknak – azt gondolják, hogy a szervezet a felelős az ő egészségükért)
- Nem minden dolgozó jut egyformán a programokhoz (kihelyezett telepeken dolgozók, vidéki kirendeltségen dolgozók)
- Orvosi titoktartás betartása (vezető-orvos között konfliktus lehet, ha a vezető információkat szeretne kérni a személyek egészségügyi állapotáról)
- A munkahelyi programokon való alacsony részvételi arány (dolgozók motiválása azzal, hogy bevonják őket a program megtervezésébe is)

# Munkahelyi egészségfejlesztés Magyarországon



- Kevés munkahelyi egészségfejlesztő program van
- Nemzeti Egészségfejlesztési Intézet  
„Egészségesebb munkahelyekért” egyesület (31 tagja van, akik foglalkoznak munkahelyi egészségfejlesztő programokkal)



## Példák a munkahelyi egészségfejlesztő beavatkozásokra

- Vezetők és beosztottak közötti közvetlen kommunikáció fejlesztése, közös döntéshozás
- Teljesítménymenedzselés
- Nők alkalmazásának támogatása, gyermekfelügyelet biztosítása
- Egészségügyi szolgáltatások igénybevétele (orvos, pszichológus, szociális munkás, fizikoterapeuta)



- Életstílus-módosítást elősegítő programok: egészséges életmóddal kapcsolatos információs füzetek készítése alkoholról, dohányzásról, rákról, testmozgásról, egészséges táplálkozásról, vérnyomásról, stresszről
- Jóga és fitness programok, torna
- Dohányzási tilalom a munkahelyen
- Egészséges ételek biztosítása a vállalati étkezdében
- Szűrővizsgálatok

# Richard Beckhard (1974) az „egészséges szervezet” jellemzői:



- **mindenki (az egész szervezet, annak jelentősebb részei, az egyes dolgozók) tervszerűen törekszik a kitűzött célok elérése,**
- **a feladatok határozzák meg az emberi erőforrás felhasználását,**
- **a döntéseket az információforrás közelében hozzák meg,**



- **a vezetők jutalma a hosszú távú céloktól (beosztottak fejlesztése, teamépítés, stb.) is függ,**
- **a vízszintes és függőleges kommunikáció jó,**
- **az emberek nyíltak, őszinték egymáshoz,**
- **konfliktus esetén kölcsönös nyeresre törekszenek,**
- **viszonylag kevés energiát vesztenek a személyes konfliktusokra.**