



A pszichés terhelésből eredő feladataink, a stresszkezelés lehetőségei:

- Saját kompetencia körünk határának meghúzóása (azzal foglalkozunk amire ráhatásunk van, így el tudjuk kerülni a tehetetlenség érzését)
- Sok feladat esetén hatékony időkezelés – feladat prioritizálás
- Meg kell tanulni meghúzni és tisztelni a saját határainkat – ha mi nem figyelünk oda a saját teherbírásunkra, akkor más sem fog (pl.: feladat delegálás, nemet mondás)
- Magánélet és a munkahelyi lét elkülönítése

Röviden összefoglalva:

- Tudatosabb munkaszervezés és munkairányítás
- „Együtt lélegezni” a dolgozókkal
- A közvetlen vezető ismerje az embereit, legyen tájékozott aktuális élethelyzetükről, hogy számára kiszámíthatóbb legyen a viselkedésük (pl.: Miért szegül szembe a munkahelyi vezetővel? Miért odázza el a védőfelszerelés használatát?)
- Igény megteremtése a tudatosabb, munkájában elkötelezett munkavállalóra
- A munkafeladatok feletti munkáltatói tudatos kontroll növelése, melynek elemei a következők lehetnek:
 - fokozott stresszel járó szituációk tudatosítása,
 - célzott külső és belső figyelem gyakorlása a kritikus területeken,
 - saját kompetenciák helyes meghatározása, és betartása,
 - hatékony időmenedzsment, a feladatok prioritizálása,
 - saját határaink meghatározása, és ügyelni kell azok betartására mentális egészségünk érdekében.



A kiégés veszélyezteti a fokozott folyamatos pszichés terheléssel rendelkező munkavállalókat, akik a krónikus stressz állapotába kerülnek a munkahelyeken. Egyes munkakörök, és segítő foglalkozások kifejezetten érintettek ebben, de egyik munkahely sem tekinthető mentesnek a lehetőségétől. A következőkben közelebbről foglalkozunk a kiégéssel.

A kiégésnek a következő közvetlen okai lehetnek:

- sok, folyamatos stressz, a munkában
- hiányos a teljesítménymérés (kontroll),
- az érintett nem kap elég visszajelzést, megerősítést,
- bizonytalan a társadalmi presztízse, a bérezése nem megfelelő, túl hosszú a munkaideje, az extra igénybevétel mellett nagy felelősség hárul rá
- nem nagyon adódik számára előrejutási lehetőség

A kiégés megelőzésének lehetőségei:

- változtatható terhelés,
- a személyes problémák figyelembevétele,
- a nem túl szigorú szabadságolási rendszer,
- preventív erejű lehet bármilyen képzés, továbbképzés lehetősége,
- támogató munkahelyi közeg

A tehermentesítés lenne a legjobb prevenció, egy olyan munkahely, ahol ki lehet kerülni a folyamatos terhelésből, lehet kezdeményezni változást, módosítást.

A következőkben lehetőséget adunk egy önkitaltós tesztben az olvasónak a kiégésre vonatkozó állapotának ellenőrzésére, és értékelésére.



Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája
1112 Budapest, Sasadi út 170.
munkavedelem@liganet.hu • www.liganet.hu



Európai Unió



Pszichés terhelés a munkahelyen

– a stresszkezelés lehetőségei

SZÉCHENYI 2020

GINOP-5.3.4-16-2016-00014
„Legfőbb érték az ember – munkavédelem a villamos berendezések gyártása ágazatban”



MAGYARORSZÁG KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A felmérések szerint az Európai Unió és Magyarország munkavállalóinak közel egyharmada munkahelyén fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységet végez és pszichoszociális kóroki tényezőknek is ki van téve. Elsősorban a pszichoszociális kockázatokra visszavezethető munkahelyi stressz – a munkabalesetek, a mozgásszervi rendellenességek és a foglalkozási rákkeltők okozta megbetegedések mellett – napjainkban a legnagyobb egészségügyi és biztonsági (egyúttal népegészségügyi) kihívást jelentik.

„Mind az stresszor, amit mi magunk annak értékelünk, és aképpen reagálunk rá.”¹

A stressz nem feltétlenül egy káros hatás vagy negatív élmény eredménye. A szervezetünk stresszre adott válasza egy általános, minden emberben ugyanúgy lezajló élettani reakció. Ezt fogalmazta meg Selye *nem specifikus* válasznak, aki kétféle stresszt különböztetett meg.²

1. Distress, negatív stressz

A rossz, károsító stressz, mely negatív érzésekkel jellemezhető. Tartós fennállása esetén pszichoszomatikus betegségek alakulhatnak ki.

2. Eustressz, „jó” stressz

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

1. Bagdy Emőke (1997) *Kacagás, kocogás, lazítás Animula*, (15.) | 2. Selye János (1976) *Stressz distressz nélkül*, Akadémiai Kiadó

Pozitív stresszként értelmezhető az a munkahelyi feladat, 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.”³

Fontos hangsúlyozni, hogy a stressz önmagában nem káros. A fent taglalt ún. rossz stressz, az ami negatívan befolyásolja a szervezeti működést. Azonban létezik az említett „játékony stressz” is, ez az eustressz, ami a mindennapi életünkben az alkotó energiánk forrása, és cselekvéseink motivációs bázisát jelentik. Hatására olyan egészséges izgalom keletkezik a szervezetünkben ami jobb teljesítményre sarkall. Az ilyen típusú kihívások elengedhetetlen feltételei az egészséges, elégedettséggel járó, hatékony munkavégzésnek. (Mészáros, 2006)

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

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

3. Klein Balázs-Klein Sándor (2006) *A szervezet lelke SHL könyvek*, EDGE kiadó, Budapest, (357.)

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 teher a munkahelyen, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának a felborulása.

A munkahelyi stressz forrásai 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 meglévő rizikó-diszpozíció (a vélt vagy valós érzések, a motiváció és az elvárások között alakul ki feszültség)
- a nem megfelelő munkafeltételek és munkakörnyezet (fizikai, ergonómiai, szociális, egyéb tényezők és hiányosságok miatt).

A pszichoszociális kockázatok következményekkel járnak, így a kiváltott főbb tünetek az alábbiak:

- viselkedési és magatartási zavarok (zavartság, feledékenység, a koncentrációs képesség romlása, az érdeklődés elvesztése, a családi és baráti kapcsolatok leépülése, különböző abúzusok: alkohol, cigaretta, drog használat, stb.)
- pszichés (lelki, érzelmi) tünetek és betegségek (depresszió, túlzott érzékenység, reményvesztettség, agresszió és dühkitérés, kiégés-szindróma, stb.)
- fizikális (szomatikus, testi) állapotváltozások és betegségek (krónikus fáradtság, különböző alvászavarok, magas vérnyomás, nyak-váll- és hátfájdalom, elhízás, stb.)

Az egzisztenciális bizonytalanság is oda vezethet, hogy a munkahelyünkhöz minden körülmények között ragaszkodunk, akár az egészségünk kárára is. Testünk a feszült helyzetekben folyamatosan „ugrára kész” állapotban van, hogy baj esetén azonnal hatékonyan tudjunk reagálni. Ez a készenléti állapot az, amely ha gyakran és hosszú ideig fennáll, alaposan kikezdi a testi-lelki egészségünket, kiégéshez, vagy a testet érintő fizikai megbetegedéshez vezethet.

Munkavédelem a villamos berendezések gyártása ágazatban

