

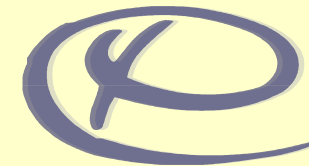


A MUNKA, MINT AZ EGÉSZSÉGMEGÓVÁS ESZKÖZE

JUHÁSZ ÁGNES

BME, Ergonómia és Pszichológia Tanszék

Lipót, 2005. július 8.



- A munkavégzés és az egészség közti kapcsolat
- A munka mint egészségfejlesztő tényező
- Munkahelyi egészségfejlesztés
 - feltételei, eredményei
 - megközelítései
 - egyéni megközelítés
 - szervezeti megközelítés
 - egyén és szervezet találkozási pontjára irányuló megközelítés
 - Az egyes megközelítések által használt módszerek
- Esettanulmány

Pszicho-szociális faktorok jelentősége a munka és egészség kapcsolatában



- A keresők csaknem 60%-a dolgozik szolgáltatásokban, egyharmada az iparban, és 6,5% a mezőgazdaságban. A legtöbb munkahely is a szolgáltatásokban keletkezik.
- Nő a szellemi munkát végzők aránya. Ez ma 38,6% (+15,2%).
- E tendenciákkal párhuzamosan nő a pszicho-szociális megterhelések jelentősége a fizikai terhelések felett.
- Prognózis: stressz, depresszió a betegállományok vezető oka lesz.



- A munkavégzés fejlesztheti az egészségi állapotot
 - Anyagi eszközök
 - Önértékelés növelése
 - Társas támogatottság révén
- A munkavégzés káros hatásai
 - Munkakörnyezet
 - Életmód
 - Munkahelyi stressz

A MUNKA MINT EGÉSZSÉGFEJLESZTŐ TÉNYEZŐ



- A koherencia-érzék mint egészségfejlesztő tényező
- A koherencia-érzék komponensei:
 - felfoghatóság
 - kezelhetőség
 - értelmesség
- A koherencia-érzékét fejlesztő munkahelyi tényezők
 - részvételi lehetőség a döntésekben, önkifejezés, megbecsülés
 - túl- és alulterhelés egyensúlya, erőforrások, társas támogatás
 - célok, tervek ismerete, az állás biztonsága

Az egészséges munka (Karasek modellje)

- Karasek: megterhelés-kontroll-támogatás modell
 - munkahelyi stressz a munka két alapjellemezőjének egymáshoz való viszonyából fakad
 - pszichológiai megterhelés
 - döntési jogkör, kontroll
 - A legrosszabb a kimenetel, ha a követelmények magasak, de a döntési lehetőség kicsi.
 - Motiváció, bevonódás, személyes növekedés, ha a követelmények is magasak, és a döntési lehetőség is nagy.

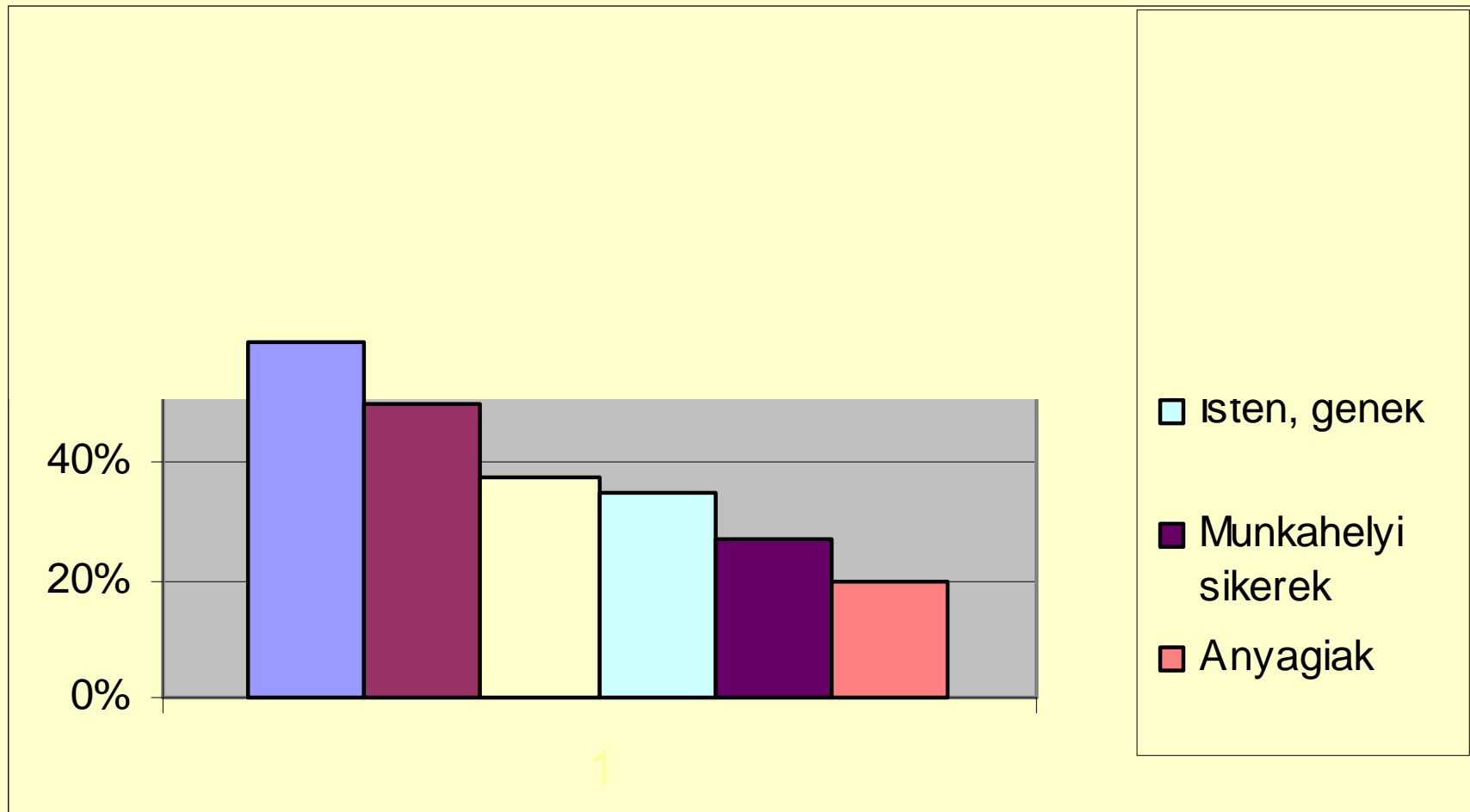
Az egészséges munka 2.



A két dimenzió (megterhelés és kontroll) alacsony és magas értékeinek kombinációjaképp négyféle munka áll elő:

- Nagy igénybevételt jelentő munkák
 - Aktív munkák
 - Alacsony igénybevétellel járó munkák
 - Passzív munkák
- Empirikus vizsgálatok
 - Későbbi kiegészítés: szociális támogatottság

A jó egészségi állapot előidézői a laikus szerint





Munkahelyi egészségfejlesztés

A SIKERES MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS



- Feltételei
 - Nagyarányú részvétel.
 - Személyre szabott kapcsolattartás a résztvevőkkel.
 - A vezetés támogatása.
 - Dolgozók bevonása a tervezésbe, kivitelezésbe, értékelésbe.
 - A program mindenkit célozzon meg, de külön fordítson figyelmet az egészségi kockázattal rendelkezők dolgozóira.
 - A program sok kockázati faktorra és egészségi problémával is foglalkozzon.

A SIKERES MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉS



- Eredményei
 - javul a vállalat külső megítélése
 - nő a termelékenység
 - csökkenek az orvosi, illetve a dolgozók hiányzásából fakadó költségek
 - csökken a fluktuáció
 - javul a munkahelyi légkör, a szervezettel szembeni attitűdök, a munkatársak közötti kapcsolatok



- Egyéni megközelítés
 - **célja:** az alkalmazottak megküzdő képességének javítása, életmódjának fejlesztése
 - **problémák:** kevés, rövidtávú hatás
 - **előnyei:** olcsó, könnyen megvalósítható, felelősség áttolható
- Szervezeti megközelítés
 - **cél:** a munkahelyi stresszorok csökkentése, környezeti, szervezeti átalakítások
 - **problémák:** költséges, kivitelezés, hatásvizsgálat
- Egyén és szervezet találkozási pontjára irányuló megközelítés
 - **cél:** együttműködésük hatékonyabbá tétele



- **Egyéni megközelítés**

Ismeretközlő, vagy életstílus fejlesztő módszerek.

- **Testmozgás**

Fiziológiai és pszichés hatások (kontrollézés)

- **Relaxáció**

Test, vázizomzat ellazítása a pszichikus egyensúly helyreállításának eszköze. Vegetatív funkciókra is pozitív hatást gyakorol.

- **Biofeedback**

Egyes fiziológiai funkciók akaratlagos ellenőrzése.

- **Kognitív-viselkedéses megközelítések**

Nem megfelelő gondolkodási minták azonosítása, kijavítása.



- Szervezeti megközelítés
 - munkahelyi stresszorok azonosítása
 - megfelelő szervezeti átalakítások elvégzése

Munkát az alkalmazottak igényeihez igazítani, érdekesebbé tenni, világosabbá tenni a szerepeket, felelősségeket, az alkalmazottak „felhatalmazása”, a vezetési struktúra átalakítása, vezető képzés, elősegíteni a dolgozók közti társas kapcsolatokat.
- Egyén és szervezet találkozási pontjára irányuló megközelítés
 - Kommunikációs képzés, csapatépítés, munkacsoportok átalakítása.



- Munkahelyi egészségfejlesztés egy magyarországi nagyvállalatnál
- A kutatás célja:
 - Szervezeti fókuszú egészségfejlesztés összehasonlító hatásvizsgálata
 - Működő modell kidolgozása

NKFP 1B/0015/2002 pályázat



- Longitudinális, kísérleti és kontrollcsoport
- Szakaszok:
 - Felmérés
 - Egészségfejlesztés
 - Hatásvizsgálat
 - Testi–lelki egészségi állapot
 - Közérzet
 - Egészségviselkedések
 - Stressz
 - Hiányzás

Az első állapotfelmérés eredményei



- Stresszorok
 - Leggyakrabban említett stresszorok:
 - Alacsony fizetés, kevés jutalmazás
 - Kedvezőtlen fizikai körülmények
 - Nincs előmeneteli lehetőség
 - Túl sok munka
 - Túl egyszerű, vagy túl nehéz feladat
 - Kevés kontroll
 - Időhiány

Az első állapotfelmérés eredményei



- Stresszorok
 - Legnagyobb stresszt okozó tényezők
 - Alacsony fizetés, kevés jutalmazás
 - Időhiány
 - Kedvezőtlen fizikai körülmények
 - Túl sok munka

Az első állapotfelmérés eredményei



- Szükségesnek látott intézkedések
 - Munkakörülmények, egészségfejlesztés
 - Túlterhelés csökkentése
 - Megbecsülés
 - Több fizetés
 - Tréningek, oktatások, rendezvények
 - Jobb információáramlás
 - Munkahelyi légkör

Az első állapotfelmérés eredményei



- A munka egészségfejlesztő jellemzői
 - Kommunikáció, emberismeret (5%)
 - Intellektuális fejlődés, kreativitás (14%)
 - Kihívás, sikerélmény (21%)
 - Készségfejlődés (6%)
 - Kollégákkal való kapcsolat (28%)
 - Létbiztonság (10%)
 - Pozitív visszajelzés (15%)



- Egyéni fókuszú beavatkozás
 - Cél:
 - Egészségesebb életmódra nevelés
 - Stresszel való jobb megküzdés elősegítése
- Szervezeti fókuszú beavatkozás
 - Cél:
 - Egészségi problémák kiváltó okainak megszüntetése, csökkentése
 - Egészségnek, mint értéknek a kultúrában való elültetése

Szervezeti fókuszú beavatkozás: Egészségfejlesztő fókuszcsoporthok



- A felmérés eredményeinek áttekintése
- A legfontosabb, egészséggel összefüggő munkahelyi problémák kiválasztása
- Problémák rangsorolása
- Javaslatok kidolgozása
- Megbeszélés a vezetőséggel
- Javaslatok bevezetésének utánkövetése, értékelése
- Moderátorok kiképzése

A fókuszcsoport által javasolt témák 1.



- Fizikai körülmények a munkahelyen
 - takarítás javítása
 - légkondicionálás javítása
- Étkezési lehetőség biztosítása
- Munkatársi kapcsolatok fejlesztése
 - csapatépítő programok
 - átszervezések a dolgozók megkérdezésével
- Információáramlás javítása a cégen belül

A fókuszcsoport által javasolt témák 2.



- Szünetek eltöltése, beosztása
 - Sporteszközök, feszültség-levezető eszközök, kert kialakítása
 - Pihenőszoba
- Oktatás, tréningek, rendezvények
 - Stresszkezelő tréning
 - Igény különböző oktatásokra (szakmai, ismeretfrissítő)

A fókuszcsoport által javasolt témák 3.



- **Visszajelzések, fizetés**
 - Pozitív visszajelzés
 - Tapasztalat alapján történő differenciálás a fizetésben
- **Munkaszervezés, hatékonyság**
- **Foglalkozás-egészségügyi, egészségpénztári szolgáltatások**

A javaslatok bevezetésének nehézségei



- Nagyméretű, hierarchikus szervezet: javaslatok nagyon lassan jutnak felfelé.
- Közvetlen vezetés látja a problémákat, de nem rendelkezik a megoldáshoz szükséges eszközökkel.
- Munkavégzést részben törvényileg szabályozzák (szünetek).
- A dolgozók egészsége a felsővezetés számára nem prioritás.
- Teljes dolgozói állomány kiszervezése megakadályozta a program folytatását, hatásvizsgálat nehézségei.



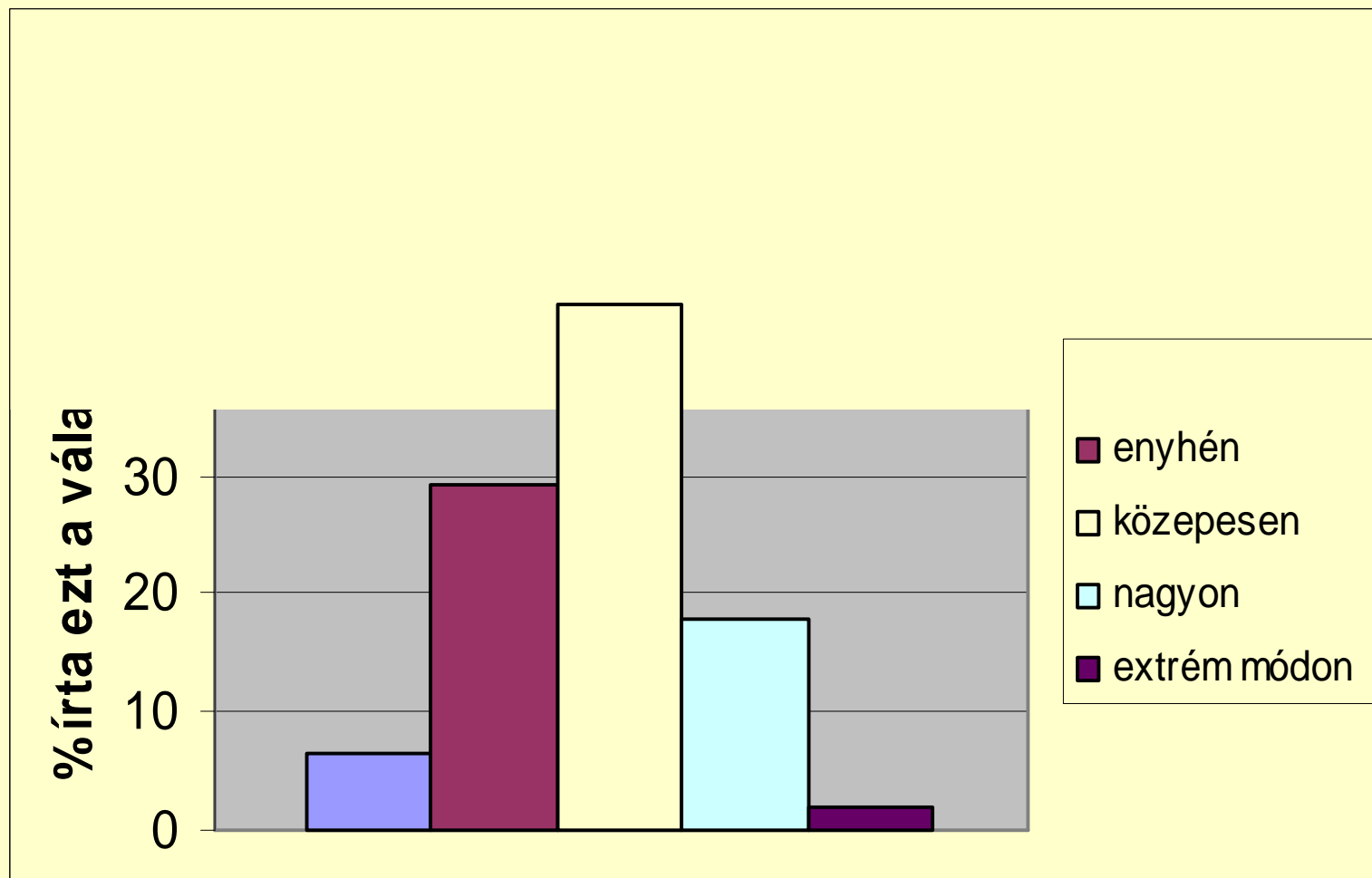
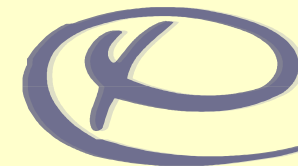
A MUNKA, MINT AZ EGÉSZSÉGMEGÓVÁS ESZKÖZE

JUHÁSZ ÁGNES

BME, Ergonómia és Pszichológia Tanszék

Lipót, 2005. július 8.

Munkahelyi stressz





- Leggyakrabban említett tünetek:
 - Fáradékonyság (57,8%)
 - Gyakori fejfájás (35,6%)
 - Lehangoaltság (31,7%)
- Depressziós tünetek előfordulási gyakorisága az országosnál magasabb.



- Dohányzás
 - 38,9% dohányzik
 - Az országosnál rosszabb arány
 - Dohányosok aránya nőknél országosan 23 %
- Alkoholfogyasztás
 - Az országos mintánál kevesebb nagyivó és absztinens
- Sport
 - Az országos mintának megfelelő módon alacsony a rendszeres testmozgást végzők aránya



- Készítsünk javaslatokat az egyes problémák egyéni és szervezeti szintű kezelésére is!
 - Milyen életmódfejlesztő programok bevezetését látná szükségesnek?
 - Melyek lehetnek ezen programok korlátai, bevezetésének nehézségei?
 - Milyen eredményt vár a programtól?



- Azonosított egészségi problémák
 - Dohányzás
 - Mozgásszegény életmód
 - Túl kevés pihenés (fáradékonyság)
 - Depresszió
 - Negatív viselkedéses megküzdés



- Az egészségi, életmódbeli problémákat megcélzó programok
 - relaxációs tréning,
 - stresszmenedzsment tréning,
 - testmozgás a munkahelyen,
 - egészségnevelés (interaktív, közösségen alapuló),
 - egészségfejlesztő, megőrző szolgáltatások (masszázs, szauna, étterem),
 - megküzdési készségek fejlesztése,
 - pszichológiai tanácsadás



- A tervezett program elemei
 - Interaktív egészségnevelő program
 - Közösségi alapú egészségnevelő programok
 - Relaxáció
 - Testmozgás a munkahelyen
 - Pszichológiai tanácsadás

A programok bevezetésének nehézségei



- Programok szabadidőben vagy munkaidőben.
- Épület kialakítása.
- Ellenállás a dolgozók részéről: munkaadó a magánügyeikbe avatkozik a programmal.
- Dolgozók motiválása.
- Életmódbeli szokások nehezen megváltoztathatók.



- Az azonosított munka- és munkahelyi megterhelő tényezők a következők:
 - az igényelthez képest kevés pozitív visszajelzés
 - kedvezőtlen fizikai körülmények
 - elégedetlenség a teljesítményértékeléssel
 - a munkahelyi társas kapcsolatok alacsony támogatottsága
 - Munkaszervezés (időhiány, túl sok munka)

Szervezeti fókuszú beavatkozás - Egészségfejlesztő fókuszcsoporthok



- Két csoport a kísérleti csoport két telephelyén
- 8 illetve 4 fő
- 6 ülés munkaidőben
- Csak dolgozók
- Utolsó ülésen visszajelzés a vezetők, foglalkozás-egészségügyi szakember részvételével

Foglalkozás-egészségügyi, egészségpénztári szolgáltatások



- szemtorna, gerinctorna
- megvilágítás ergonómiai vizsgálata, monitorok beállítása
- megvilágítással kapcsolatos egyéni igények felmérése, összesítése
- életmódvezetéssel kapcsolatos tanácsadás, konzultáció helyben