

Egyensúlyban a Munkában és a Magánéletben Stressz a munkahelyen? Vállalati megoldások és új lehetőségek

{ Stressz-M konferencia Budapest 2015. szeptember
10. Kinnarp ház

Balogh Katalin EU-OSHA Nemzeti Fókuszpont

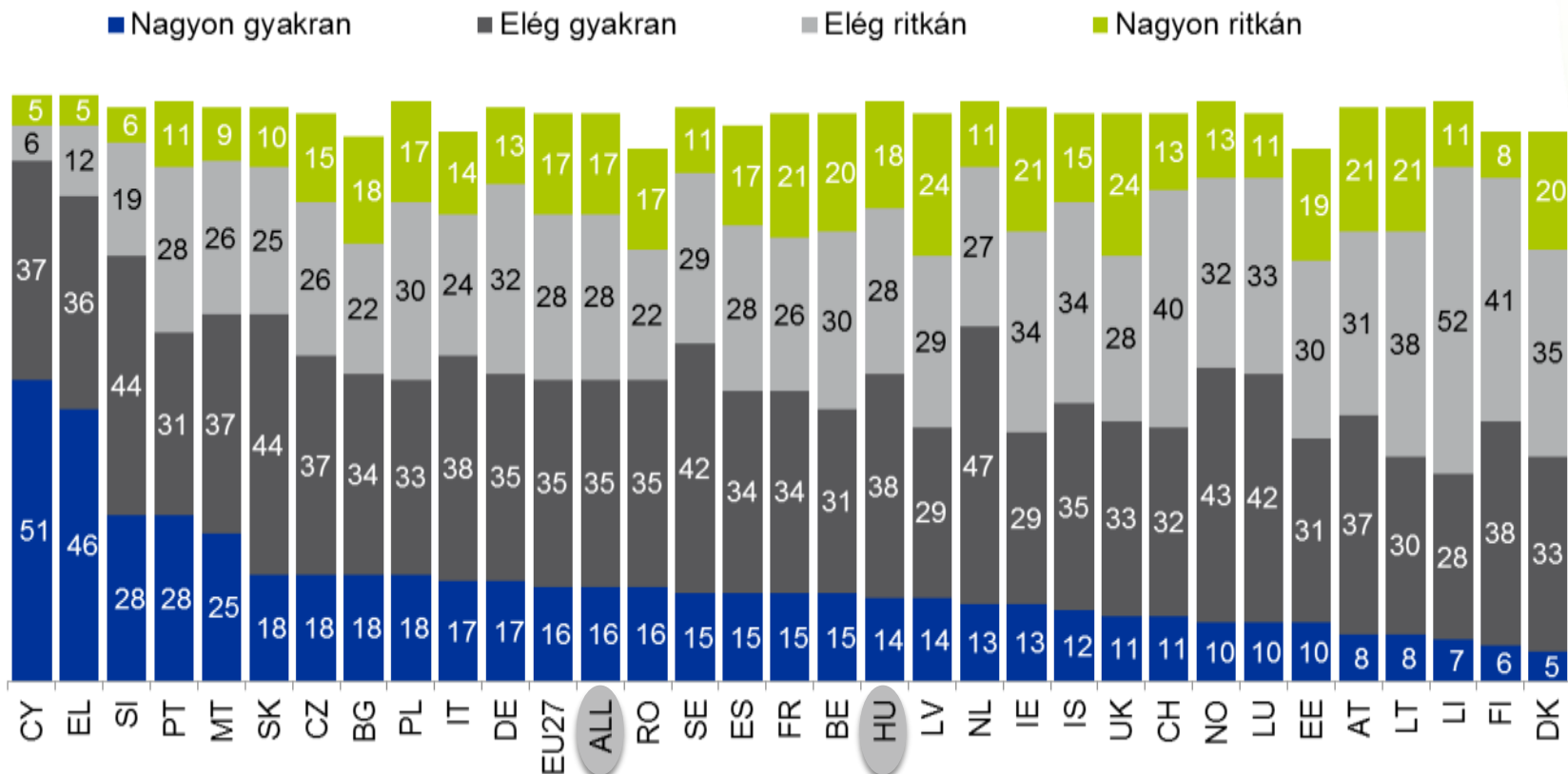
katalin.balogh@ngm.gov.hu

tartalom

1. EU-OSHA kampány 2014-15. Egészséges Munkahelyek – Kezeljük a stresszt!
2. EU 2020 Stratégia
3. Felmérések: munkakörülmények, életkörülmények, jóllét
4. Gyakorlati tanácsok
5. Következtetések

A munkahelyi stressz esetei

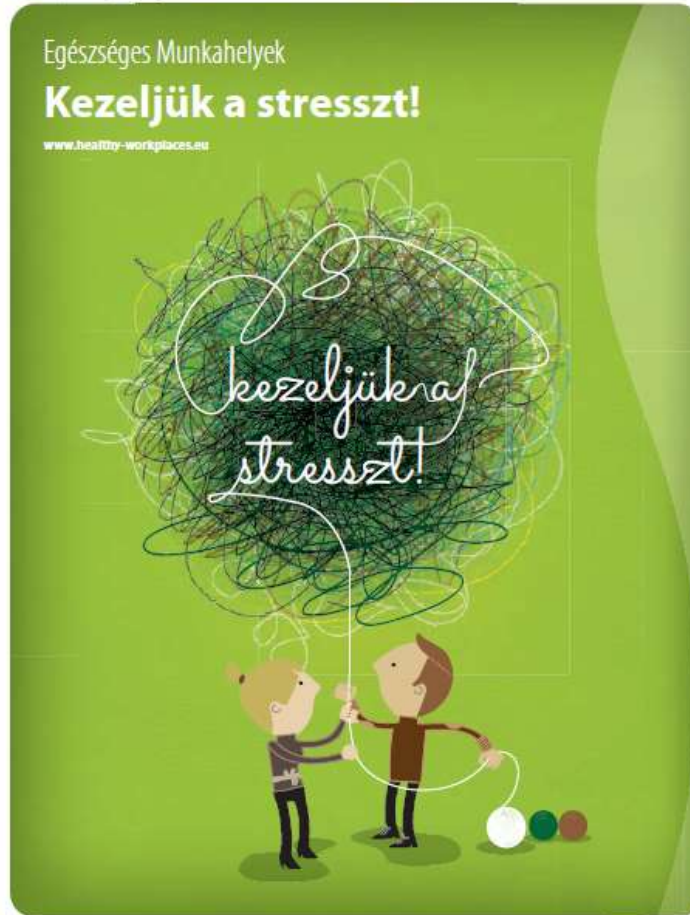
Az Ön munkahelyén vannak-e, és milyen gyakran munkahelyi stresszel kapcsolatos esetek ? (%)



Különbség 100%, a „Nem tudom” és „Egyik se” válaszok kizárva;
Statistikai tömeg 18. életévüket betöltött dolgozók

2014-15

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem mindenki érte. Is Önök. Is a vállalkozókéunk.





- A 20-64 éves korosztály körében a foglalkoztatási ráta növelése 75%-ra
- K+F beruházások növelése az uniós GDP 3%-ára
- 2020-ra megvalósítani az üvegház hatású gázok kibocsátásra, a megújuló energiák arányára és az energiafogyasztásra vonatkozó 20-20-20 célkitűzéseket
- A jelenlegi 15%-ról 10%-ra csökkenteni azok arányát, akik nem fejezik be az iskolát, valamint a fiatalok legalább 40%-a rendelkezzen diplomával
- Küzdelem a szegénység és a társadalmi kirekesztés ellen (20 millióval csökkenjen a szegények száma)

EU 2020 Stratégia

⌘ EURÓPA 2020

Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája

- ⌘ Kiemelt kezdeményezés:” Új készségek és munkahelyek menetrendje”
- ⌘ „munkaerőpiac korszerűsítése”
- ⌘ „növeljük a foglalkoztatottság szintjét”
- ⌘ „új készségek elsajátításán keresztül”

Nemzeti szinten a tagállamoknak a következőkről kell gondoskodniuk:

- ⌘ A munkaerő-piaci szegmentáció csökkentését, az átmenetek megkönnyítését, **a munka és a magánélet összeegyeztetését** lehetővé tévő, az Európai Tanács által elfogadott „**rugalmas biztonsági elvek**” nemzeti módozatainak végrehajtása;
- ⌘ Az adó- és szociális juttatási rendszerek hatékonyságának felülvizsgálata és rendszeres ellenőrzése abból a szempontból, hogy megéri-e munkába állni. Ennek során különös figyelmet kell fordítani az alacsony képzettségűekre, és meg kell szüntetni az önfoglalkoztatás útjában álló akadályokat;
- ⌘ **A munka és a magánélet egyensúlyának** és az aktív öregedés új formáinak népszerűsítése, valamint a nemek közötti egyenlőség növelése;



2. Életkörülmények Felmérés

27% túl sok időt tölt munkával

28% túl kevés időt tölt a családjával

36% nincs elég ideje a barátaira és más társas kapcsolatokra

51% nincs elég ideje a hobbijára

<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-quality-of-life-surveys-eqls/european-quality-of-life-survey-2012>



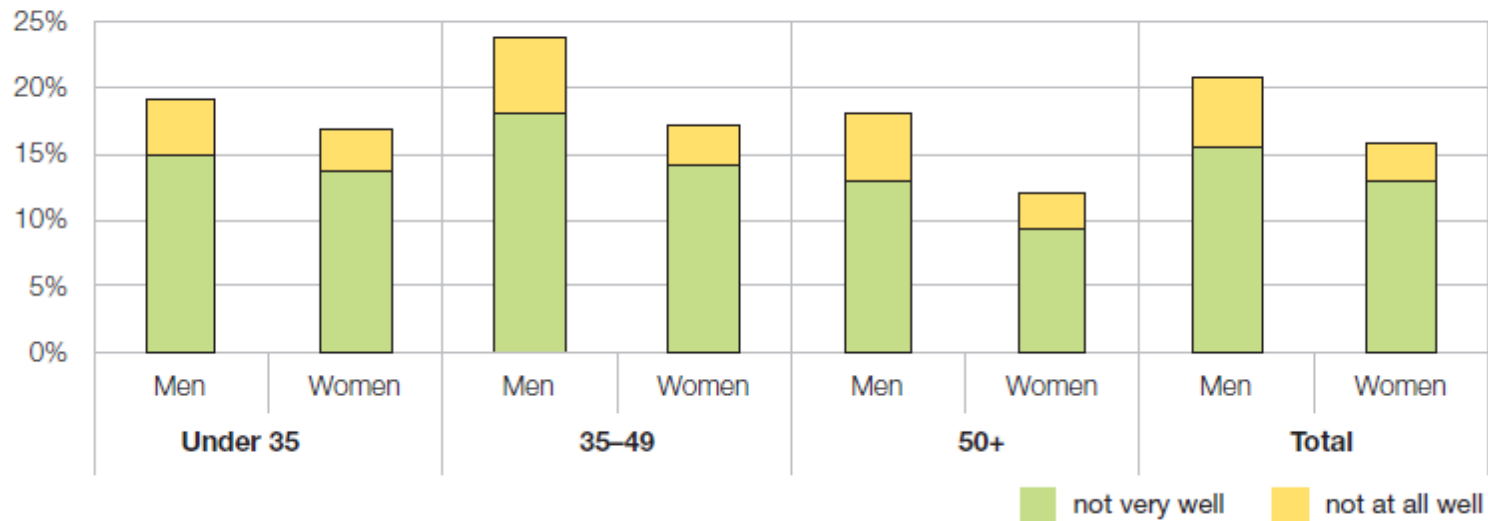
Az 5. Munkakörülmények felmérés

18% probléma a munka-magánélet összegyeztetésével a férfiak jellemzően nagyobb %-ban különösen a 35-49 éves férfiak, akik 23%-a szerint munkaidejük nem túl jól vagy egyáltalán nem illeszkedik családi vagy társadalmi kötelezettségükhöz

<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2010/fifth-european-working-conditions-survey-2010>

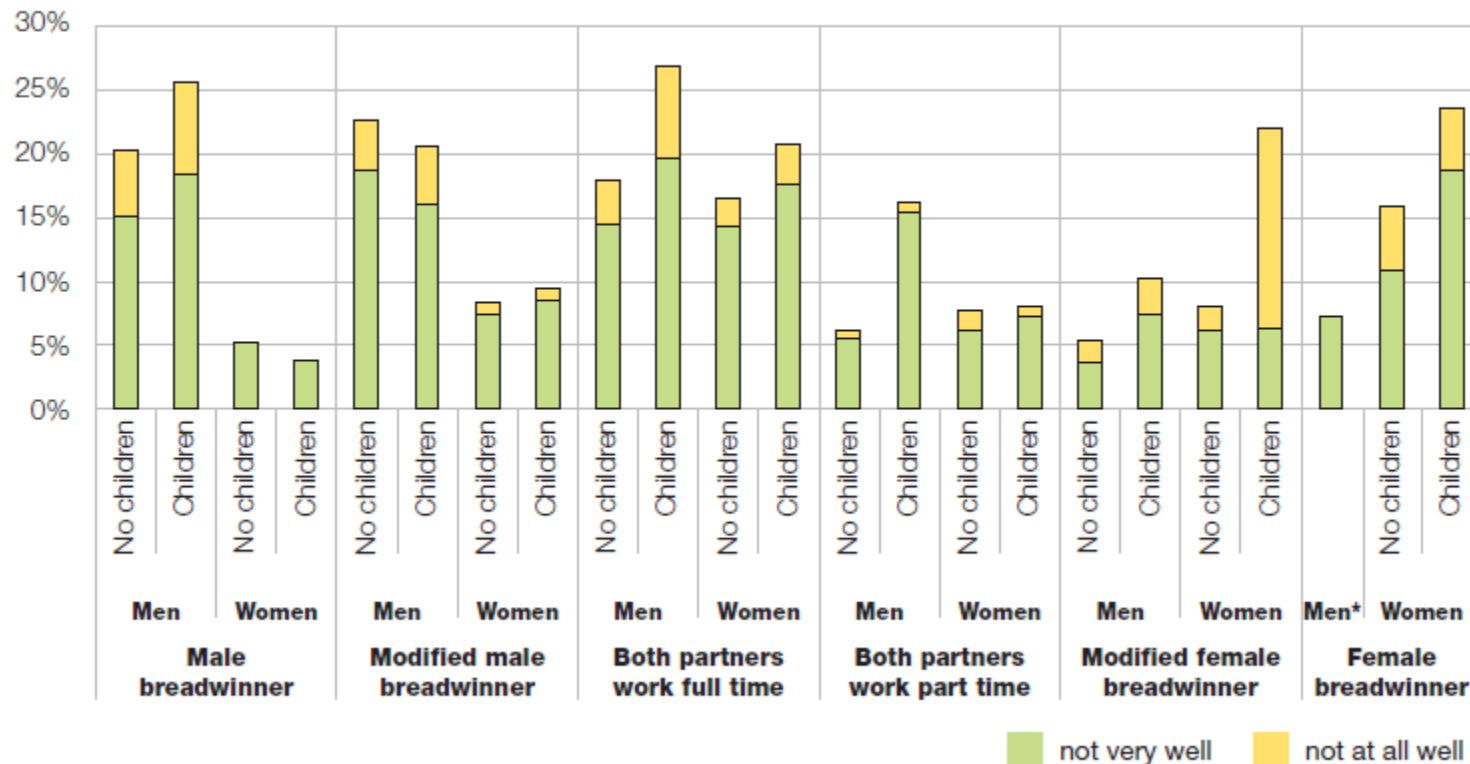
5. EWCS Munkaidő – magánélet /nem, életkor

Figure 49: Poor fit of working hours with family or social commitments, by age and gender, EU27 (%)



5. EWCS Munkaidő-magánélet családmodellenként

Figure 50: Poor fit of working hours with family or social commitments, by gender and household wage earner model (%)



* Because of the low number of men in female breadwinner households, men with and without children have been grouped together.


5. EWCS Fizetett és nem fizetett munkaórák (heti)

Figure 55: Composite working time (in hours), by gender and family situation



5. EWCS munkaidő megállapítása Magyarország: 72,2% munkáltató határozza meg

Eurofound EIRO EMCC EWCS (Ugrás a tartalomhoz)

 Eurofound

Tárgymutató | Honlapterkép | Gyakran feltett kérdések | Segítség | Kapcsolat Közösségi bejegyzés

Ön itt van: Eurofound > Surveys > Survey Mapping Tool > Az EWCS 2010 felmérés eredményei > Munka és magánélet egyensúlya és pénzügyi biztonság Kérés

My Eurofound: [Login or Sign Up](#)

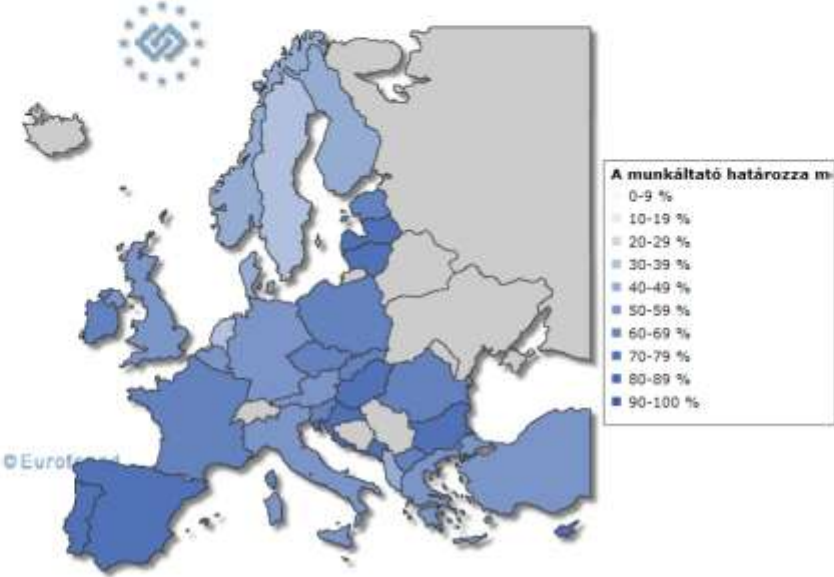
→ Hogyan kerül megállapításra az Ön munkaideje? (q39)

Rendelkezésre álló nyelvek:

en | bg | ca | da | de | el | es | et | fi | fr | ga | **hu** | it | lt | lv | mt | nl | pl | pt | ro | sk | sl | sv

Az EWCS 2010 felmérés eredményei:

- Foglalkozással kapcsolatos körülmények (11)
- Munkaidő (12)
- A munka intenzitása (9)
- Fizikai tényezők (12)
- Kognitív tényezők (9)
- Psichoszociális tényezők (7)
- Egészség és jó közérzet (6)
- Készségek, képzés és karrierlehetőségek (8)
- Munkaszervezés (9)
- Társas kapcsolatok (5)
- Munkahelyi önmegvalósítás (7)
- Munka és magánélet egyensúlya és pénzügyi biztonság (7)
- Erőszak, zaklatás és hátrányos megkülönböztetés (5)
- Kutatási módszer



5.EWCS Magyarország 18,7% nagyon jól




5. EWCS Magyarország 31,2% 70-nél több óra hetente



5. EWCS munkaidőben személyes ügy intézése 1-2 óra Magyarország 38.4% egyáltalán nem nehéz

Eurofound | EIRO | EMCC | EWCO | [Ugrás a tartalomhoz](#)

 Eurofound


Tárgymutató | Honlaptérkép | Gyakran feltett kérdések | Segítség | Kapcsolat

Kifejezés keresése:

Ön itt van: [Eurofound](#) > [Surveys](#) > [Survey Mapping Tool](#) > [Az EWCS 2010 felmérés eredményei](#) > Munka és magánélet egyensúlya és pénzügyi biztonság
My Eurofound: [Login or Sign Up](#)

Az EWCS 2010 felmérés eredményei

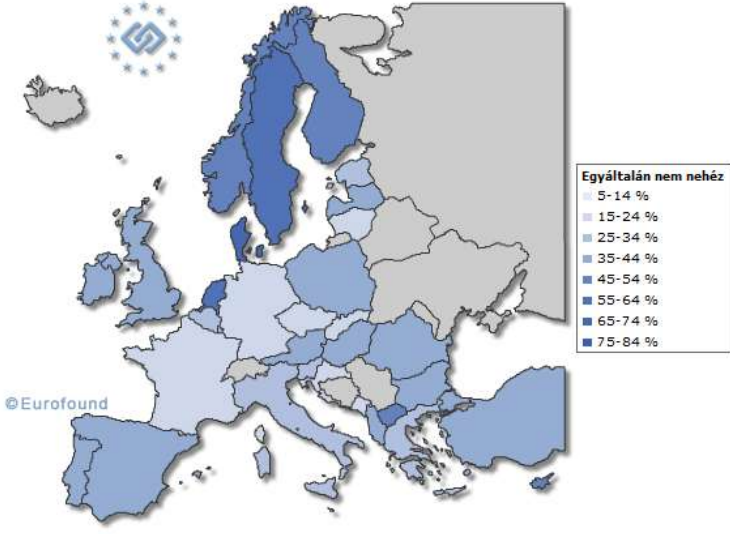
- Foglalkozással kapcsolatos körülmények (11)
- Munkaidő (12)
- A munka intenzitása (9)
- Fizikai tényezők (12)
- Kognitív tényezők (9)
- Pszichoszociális tényezők (7)
- Egészség és jó közérzet (6)
- Készségek, képzés és karrierlehetőségek (8)
- Munkaszervezés (9)
- Társas kapcsolatok (5)
- Munkahelyi önmegvalósítás (7)
- Munka és magánélet egyensúlya és pénzügyi biztonság (7)
- Erőszak, zaklatás és hátrányos megkülönböztetés (5)
- Kutatási módszer



Ön szerint nehéz azt elintéznie, hogy egy vagy két órára elmehessen munkaidőben személyes vagy családi ügyeit intézni? (q43)

Rendelkezésre álló nyelvek:

en bg cs da de el es et fi fr ga hu it lt lv mt nl pl pt ro sk sl sv



Egyáltalán nem nehéz

- 5-14 %
- 15-24 %
- 25-34 %
- 35-44 %
- 45-54 %
- 55-64 %
- 65-74 %
- 75-84 %

© Eurofound

5. EWCS jól végzett munka érzése Magyarország 77,9% mindig vagy a munkaidő nagy részében





A jóllét magyarországi indikátorrendszere KSH
EUROSTAT SILC lakossági adatfelvétel 2013, 18 e
minta, 8 dimenzió

[http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/jo
llet13.pdf](http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/jo
llet13.pdf)

1. dimenzió: munkaidő és szabadidő
2. anyagi életkörülmények
3. oktatás, tudás, képzettség
4. egészség
5. mentális közérzet
6. lakókörnyezet, infrastruktúra
7. társadalmi tőke és részvétel
8. társadalmi megújulás

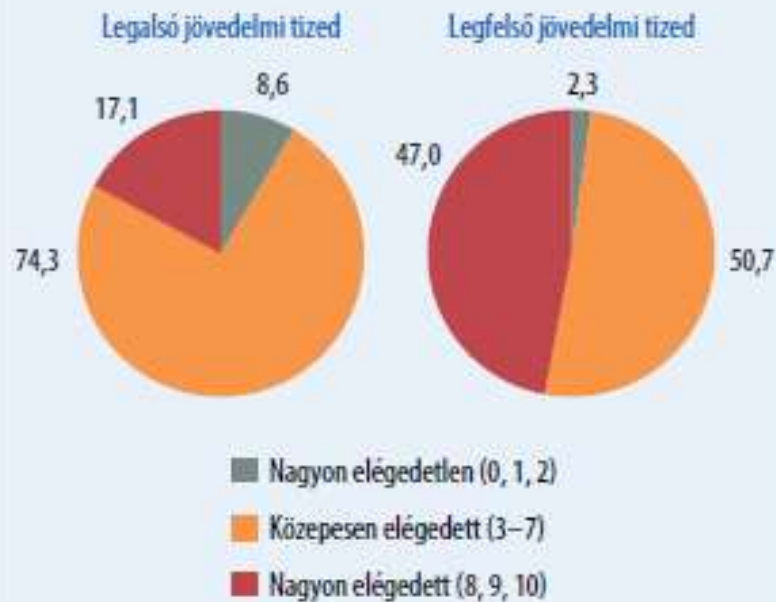
☞ Munkaidő és szabadidő

- ☞ Egy hét során nagyon sokat dolgozók aránya
- ☞ Nem szokványos munkarendben dolgozók aránya
- ☞ Kulturális részvétel
- ☞ A szabadidő mennyiségével való elégedettség
- ☞ Munkával való elégedettség



Szabadidő mennyiségével való elégedettség jövedelem szerint

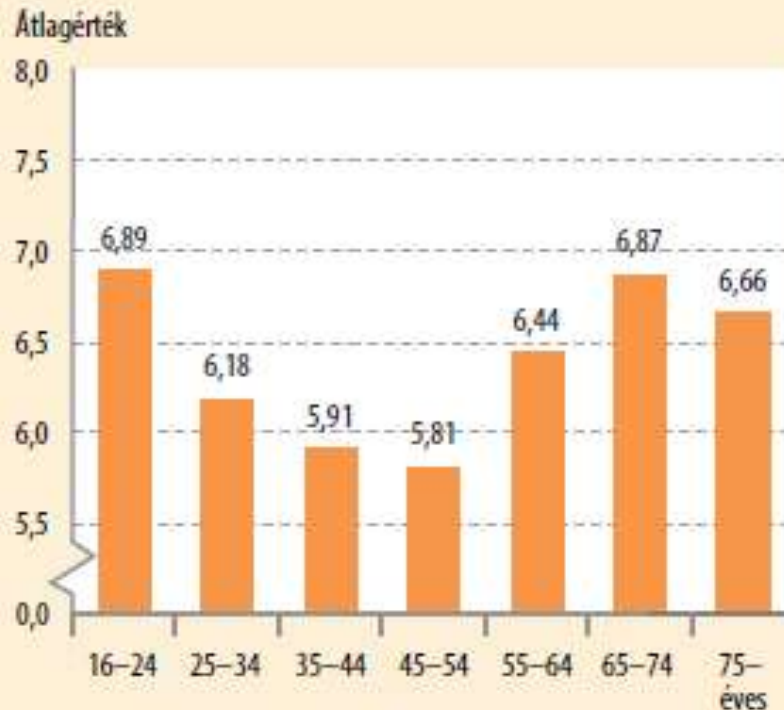
A szabadidő mennyiségével való elégedettség* megoszlása a legalsó és a legfelső jövedelmi tizedekben, 2013



* Az elégedettséget 11 (0-10) fokú skálán mértük.

Szabadidő mennyiségével való elégedettség életkor szerint

A szabadidő mennyiségével való elégedettség* átlagértéke korcsoportok szerint, 2013

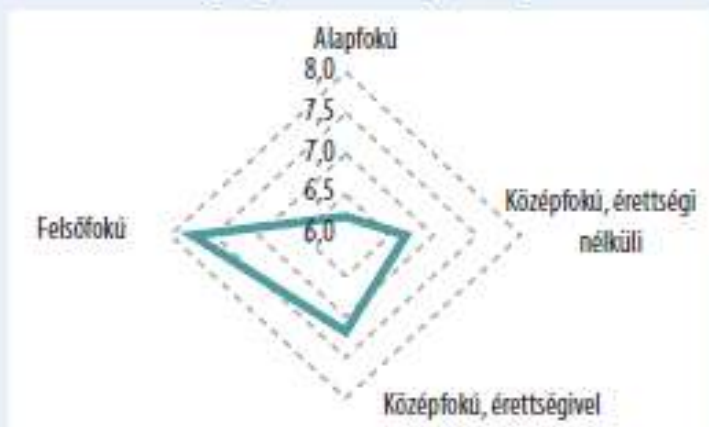


* Az elégedettséget 11 (0-10) fokú skálán mértük.

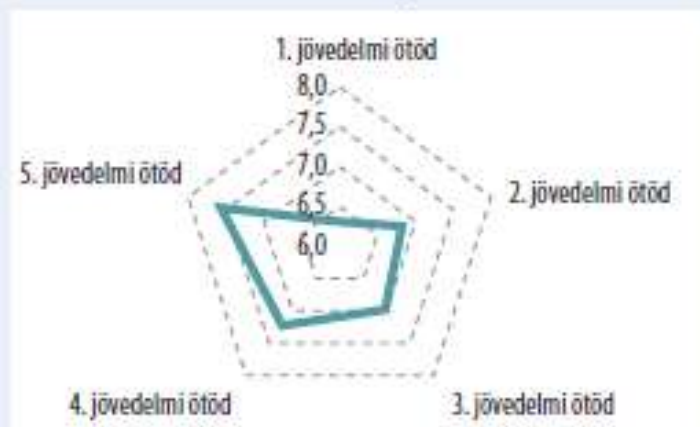
Munkával való elégedettség 1-10

A munkával való elégedettség* legmagasabb iskolai végzettség, jövedelmi helyzet, korcsoport és településtípus szerint, 2013

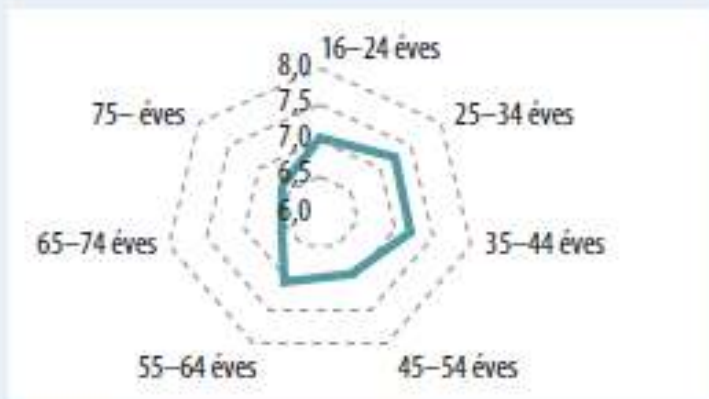
Legmagasabb iskolai végzettség



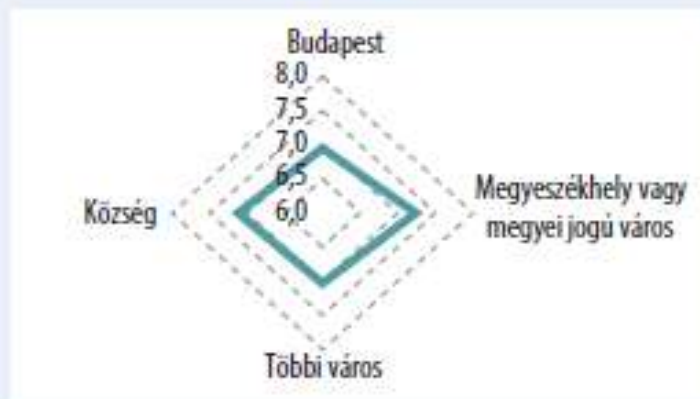
Jövedelmi helyzet



Korcsoport



Településtípus

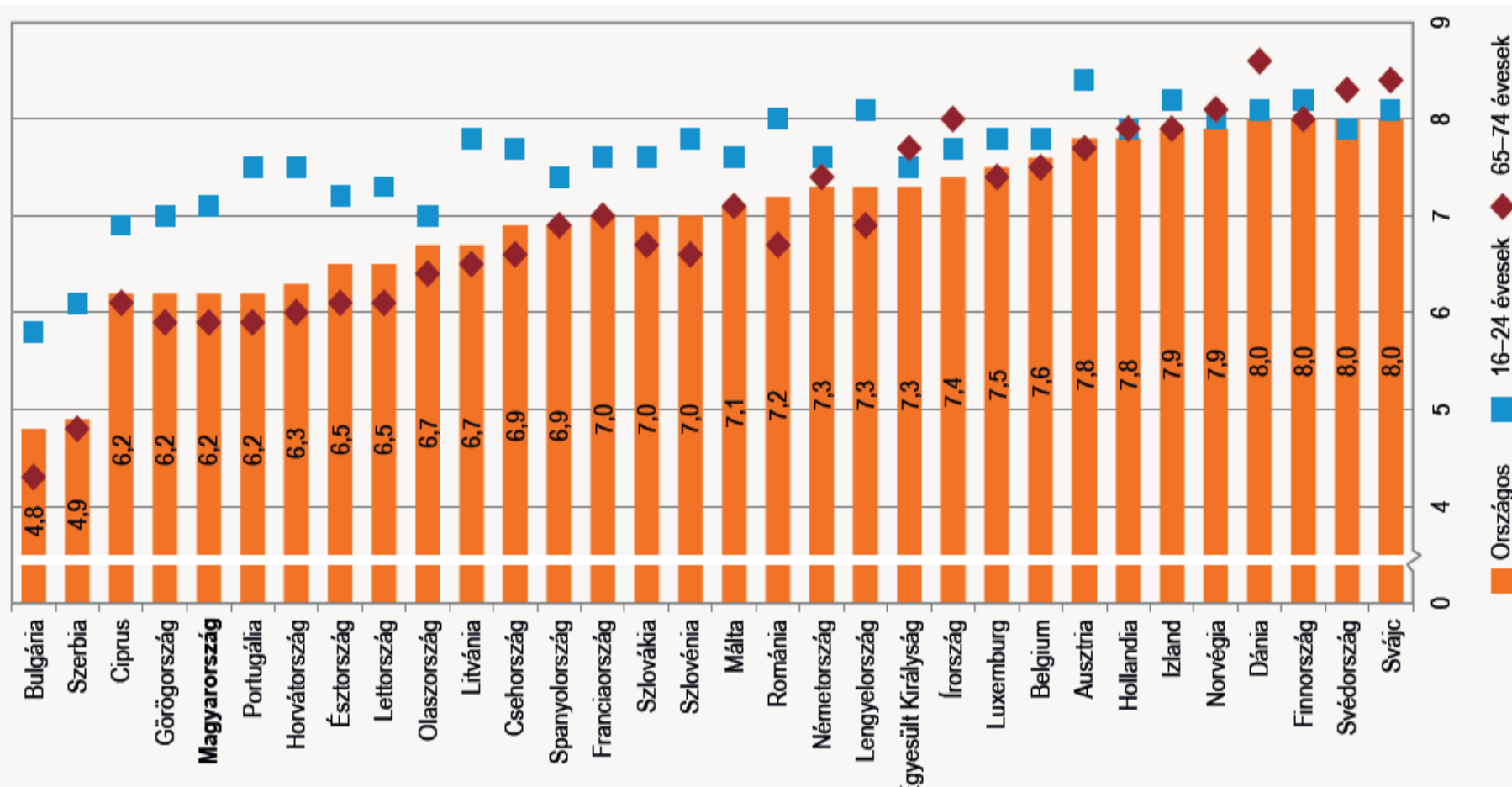


* Az elégedettséget 11 (0-10) fokú skálán mértük.

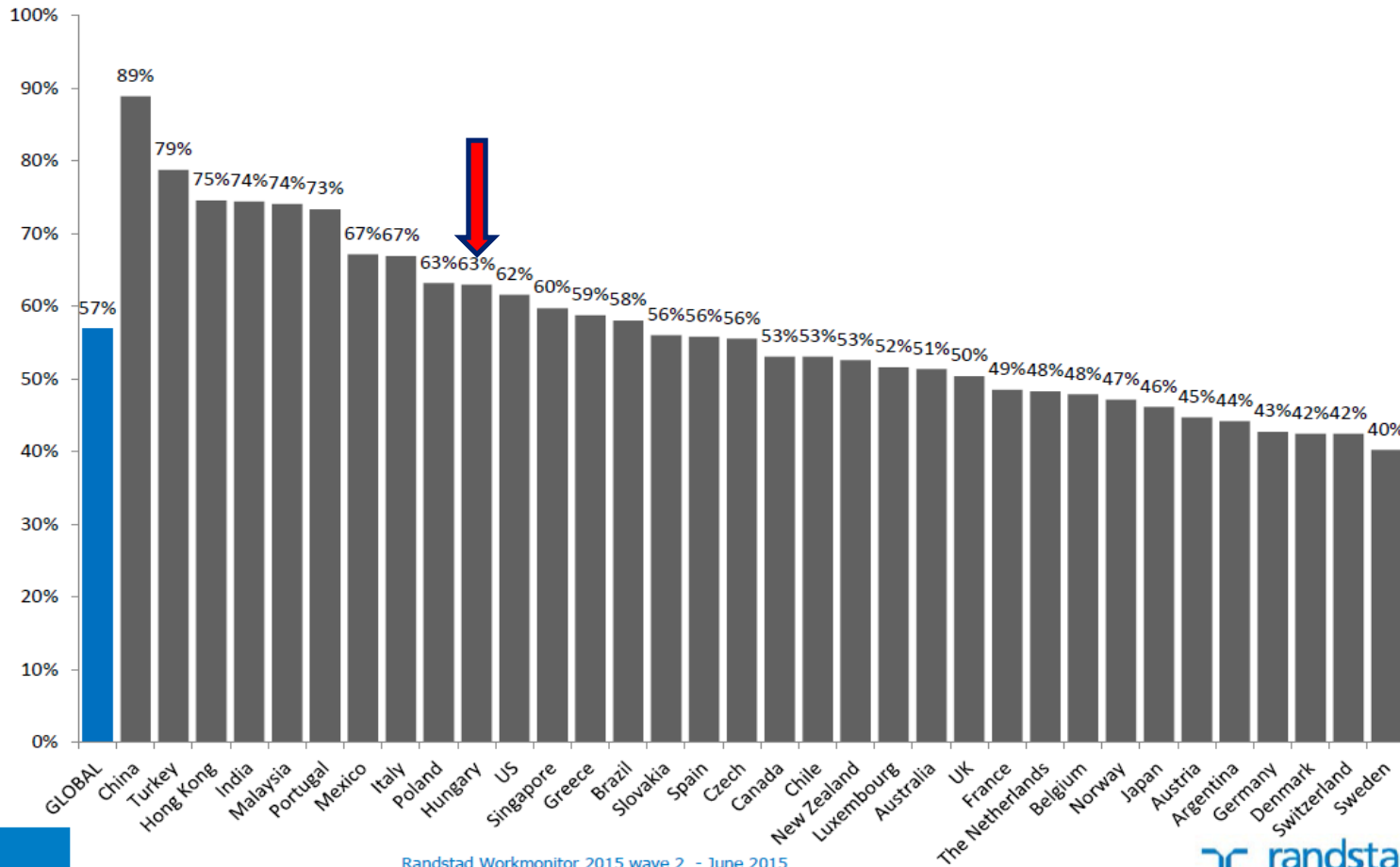
Élettel való elégedettség 6,15

Szabadidő mennyiségével való elégedettség átlag
6,33

Munkával való elégedettség 7,09



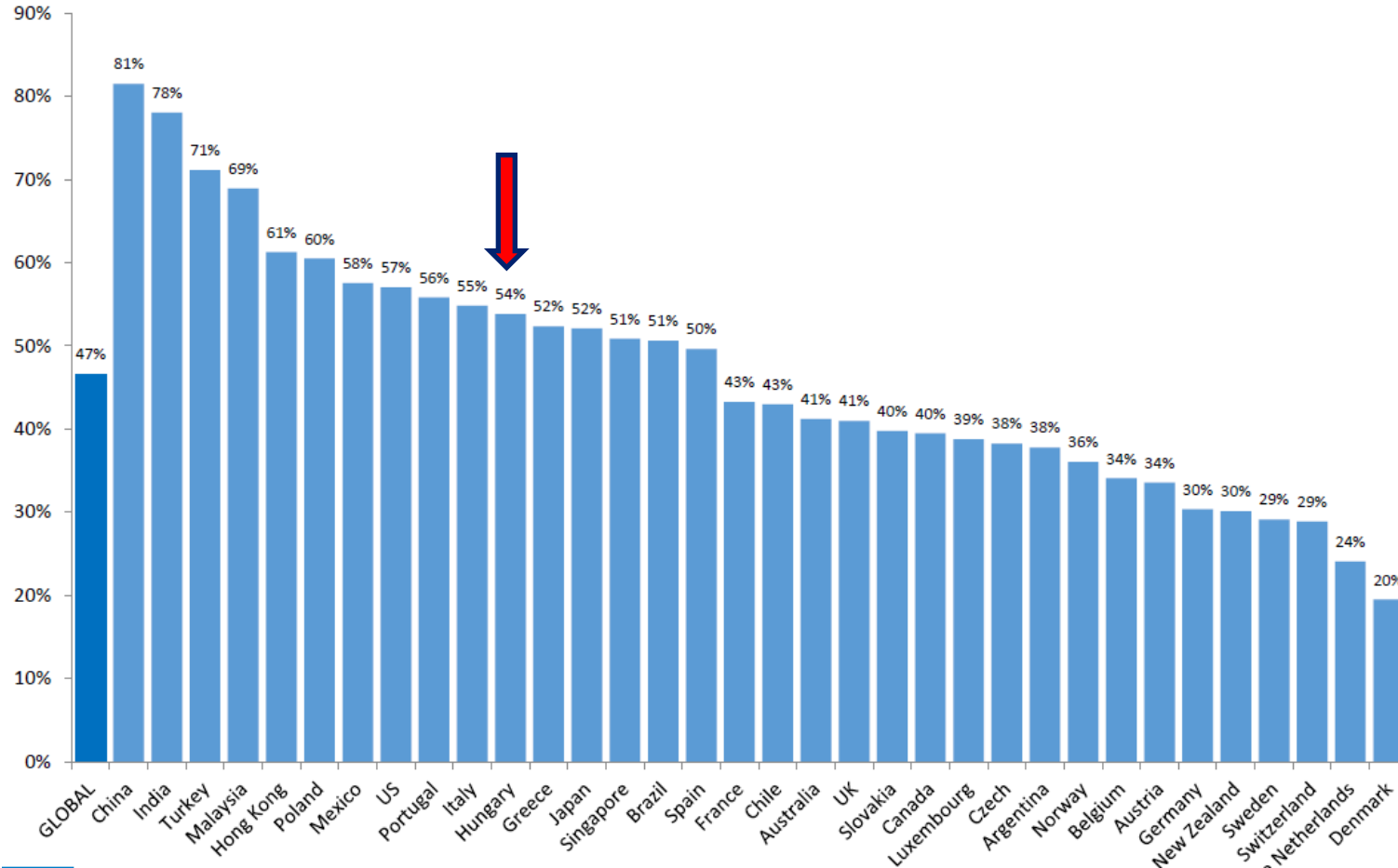
Ranstad Workmonitor 2015. június min 4 felmérés/év min. 400 fő/ország, 34 ország
<http://www.randstad.com/press/research-reports/>
A munkavállalók hány százalékától várják el, hogy munkaidőn túl is elérhető legyen



Randstad Workmonitor 2015 wave 2 - June 2015



Randstad Workmonitor <http://www.randstad.com/press/research-reports/>
 A munkavállalóktól elvárja a munkáltató, hogy szabadsága alatt elérhető
 legyen telefonon vagy emailen



Randstad Workmonitor 2015 wave 2 - June 2015



Munka-magánélet egyensúlytalanság hatások a munkaszervezetre

- ⌘ csökken a munkavállaló munkával való elégedettsége
- ⌘ növekszik a hiányzások száma és a fluktuáció
- ⌘ nő a hajlandóság a vállalattól való kilépésre
- ⌘ magasabb stressz-szint

Forrás: E-fact 57 EU-OSHA Gyakorlati megoldások a munkaidő-szabadidő optimalizálásra

<https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance/view>

beavatkozás	pozitív hatás	negatív hatás
1. részmunkaidő	több idő a családra és társas tevékenységekre	alacsonyabb fizetés kisebb karrier lehetőség
2. teljesen kompenzált csökkentett munkaidő	több idő a családra és társas tevékenységekre	a munka intenzifikálásának kockázata
3. rugalmas munkaidő	lehetőség a munkaórák ütemezésére a családi és a személyes igények szerint	kevésbé tervezhető, előlátható
4. kompresszió	több szabadnap, kevesebb utazás	a napi munkaidő hosszabb
5. munkahelyi politikák	<ul style="list-style-type: none"> a. rugalmas munkabeosztás pl. állás-megosztás, rugalmas munkaidő, részmunkaidő b. rugalmas szünetek lehetősége: pl. karrier-szünet, gyermekgondozás, alkotói szabadság c. távmunka d. gyermekfelügyelet (pl. a gyermek betegsége, szünidő alatt) 	

Köszönöm a figyelmüket!

Minőségi szabadidőt kívánok!