

# *Stressz-M.*

Stressz Barométer Konferencia  
2016. március 07.

*Pszichoszociális kockázatok  
felmérése Magyarországon*

Előadó: Faragó István



# A Pszichoszociális kockázatok meghatározása

## Magyarországi szabályozás

- „A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 2008. január 1-jétől hatályos módosítása emeli be a munkavédelem törvényi szintű szabályozásába a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének munkáltatói feladatát.
- Az előírás lényegi tartalma az, hogy a munkáltató minden lehetséges módon igyekezzék elkerülni a káros stresszt okozó, tartós hatásokat. Ez egyedi mérlegelést, a konkrét helyzet minden irányú, a dolgozó tulajdonságaira, változó stressz tűrő képességére is tekintettel történő elemzését jelenti.”

# A Pszichoszociális kockázatok meghatározása

## EU-OSHA definíció

„Kölcsönhatás a pszichológiai és társadalmi tényezők között”

A pszichoszociális kockázatokat úgy lehet meghatározni, mint a munkatervezésnek és a munkaszervezésének, illetve a munka vezetésének olyan szempontjait, valamint szociális és környezeti összefüggéseit, melyek pszichés, szociális és fizikai ártalmakat okozhatnak.\*

*\*Forrás: EU-OSHA Munkahelyi Pszichoszociális kockázatok SLIC2012*



# Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt kampány!

**2014. április – 2015. november**

<https://www.healthy-workplaces.eu/hu/>



# A Stressz-M Kérdőív kialakításának a főbb szempontjai

## **Cél:**

- 1.** Pszichoszociális kockázatok felmérésére használható eszköz elkészítése
- 2.** Egyéni szinten azonosítsa be a főbb pszichoszociális kockázatokat
- 3.** Többszintű visszajelzést biztosítson (egyéni/csoport/szervezeti) szinten



# A Kérdőív kialakításának a főbb szempontjai

## **Visszajelzés szempontja:**

- ✓ A könnyű értelmezhetőség
- ✓ Standard formátum
- ✓ Áttekinthetőség
- ✓ Gyakorlati alkalmazhatóság

# Kérdőív kialakításának a főbb szempontjai

## **Mérési dimenziók / Kérdések összeállítása:**

- ✓ Meghatároztuk a mérési dimenziókat
- ✓ Dimenziókhoz kérdéseket rendeltünk és súlyoztuk
- ✓ Hatos skálát használtunk
- ✓ Válaszok % értéket kaptak
- ✓ Az eredményeket 3 kategóriába soroltuk
  - 0 – 35 % **Probléma**
  - 36 – 65 % Fejlesztendő
  - 66-100% **Megfelelő**

# Kérdőív mérési dimenziói 1

## Egészségi állapot

<b>Egészségi állapot</b>		
Érzelmi tünetek	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 4</i>
Testi tünetek	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 4</i>
Test-tömeg index	Súlyozás összege: 0.0	<i>Kérdések száma: 1</i>
Gyógyszerhasználat	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 3</i>



# Kérdőív mérési dimenziói 2

Stressz-M.

## Szokások, jellemzők

Szokások / jellemzők		
Alvás	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 3</i>
Dohányzás	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 1</i>
Alkoholfogyasztás	Súlyozás összege: 0.0	<i>Kérdések száma: 2</i>
Mozgás/sport, napi aktivitás	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 1</i>
Stresszkezelő technikák ismerete, használata	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 1</i>
Tudatos stresszkezelés	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 4</i>

## Megküzdés / Coping

Kontrollképesség	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 3</i>
Optimizmus	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 3</i>
Rugalmasság	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 4</i>
Kitartás	Súlyozás összege: 1.0	<i>Kérdések száma: 3</i>

# Kérdőív mérési dimenziói 3

Stressz-M.

## Stresszhatások

Objektív-Szubjektív

Egyéni stresszhatások	
Családi viszonyok, párkapcsolat	Súlyozás összege: 2.0
Anyagi állapot, pénzügyi helyzet	Súlyozás összege: 2.0
Közlekedés alatt fellépő stressz	Súlyozás összege: 2.0

Munkahelyi kollektíva	
Közösségi, kollegiális viszonyok	Súlyozás összege: 2.0
Rendelkezésre állás, egymás segítése, összetartás	Súlyozás összege: 2.0
Belső konfliktusok / konfliktuskezelés	Súlyozás összege: 2.0
Problémamegoldás / problémakezelés	Súlyozás összege: 2.0
Mobbing / munkahelyi erőszak	Súlyozás összege: 2.0
Szexuális zaklatás	Súlyozás összege: 2.0

Szervezeti szint		
Szervezeti légkör	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 4
Befolyásolhatatlan, megjósolhatatlan események	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 4
Túlmunka mennyisége, hatása a munkavállalóra	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 4
Szabályozottság, világos célok, keretek	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 4
Vezetői / vezetési stílus	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 5
Vezetői visszajelzés módja, gyakorisága	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 4
Együttműködés más osztályokkal	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 3
Célok elérési képessége, célmegvalósítás	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 2
Munka-magánélet egyensúlya / Work-life balance	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 4
Elégedettség		
Munkakör / képesség / illeszkedés	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 3
Karrier / előrelépési lehetőség	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 3
Elégedettség a juttatásokkal	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 3
Munkakörnyezettel, eszközökkel való elégedettség	Súlyozás összege: 2.0	Kérdések száma: 3

# *Kérdőív mérési dimenziói 4*

## *Vezetői kompetenciák / Szervezeti folyamatok értékelése*

**A kérdőív utolsó szakasza további 4 feleletválasztós kérdés:**

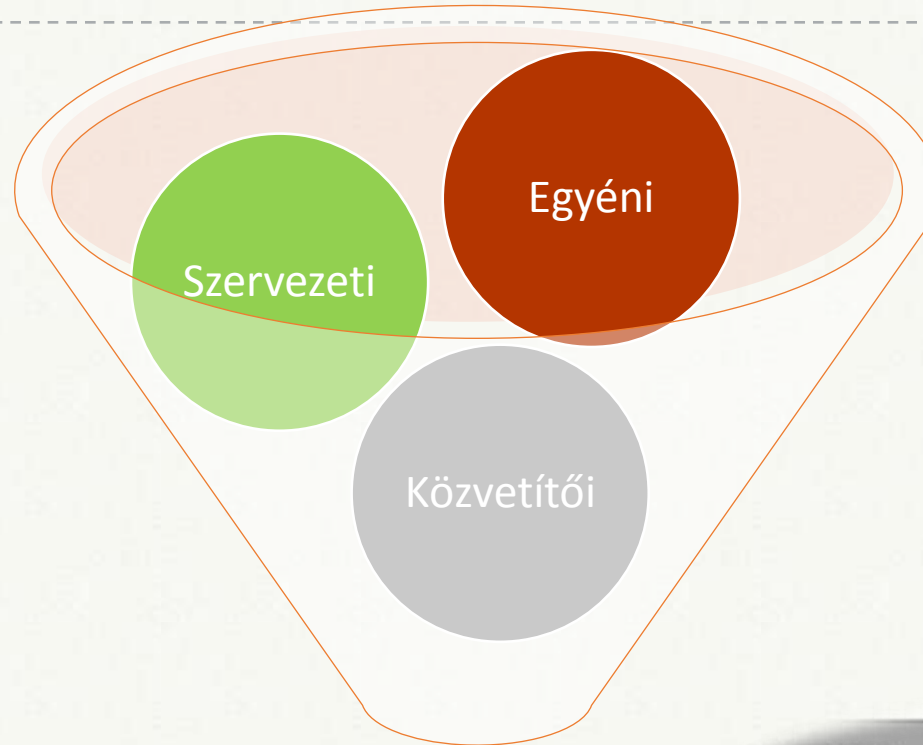
- Vezetői kompetenciák
- Szervezeti működést

**6 kifejtős kérdés:**

- A főbb munkahelyi problémákat pontosítja
- Magánélet fejlesztendő területeire kérdez rá
- A beazonosított problémákhoz összegyűjti az egyéni javaslatokat is

# Kérdőív

Input – Output



Egyéni visszajelzés

Egészségi állapot	Összesített eredmények		
	Probléma	Fejlesztendő	Megfelelő
Érzelmi tünetek			X
Testi tünetek		X	
Test-tömeg index	X		
...	X		

# Stressz-M. Kérdőív

KEZELD JÓL A STRESSZT!

**Vállalatoknak**

INDULÁS NOVEMBER 25-ÉN!

**Műegyetemnek**

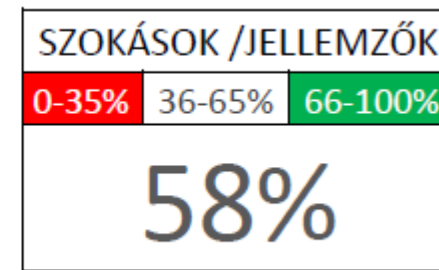
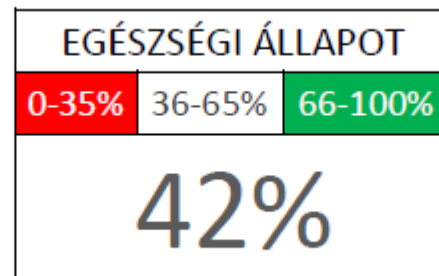
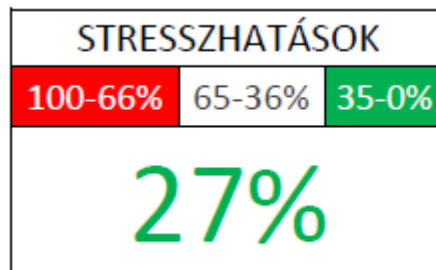
Célszerűen | Taglaltan

Szervezeti Riport



# Kérdőív Egyéni visszajelzés

Stressz-M.



Egészségi állapot	Összesített eredmények		
	Probléma	Fejlesztendő	Megfelelő
Érzelmi tünetek			X
Testi tünetek		X	
Test-tömeg index	X		
Gyógyszerhasználat	X		
Általános jellemzők, szokások			
Alvás	X		
Dohányzás	X		
Alkohol	X		
Mozgás, sport, napi aktivitás			X
Stresszkezelő technikák ismerete / használata	X		
Tudatos stresszkezelés	X		



# Kérdőív

## Szervezeti riport 1

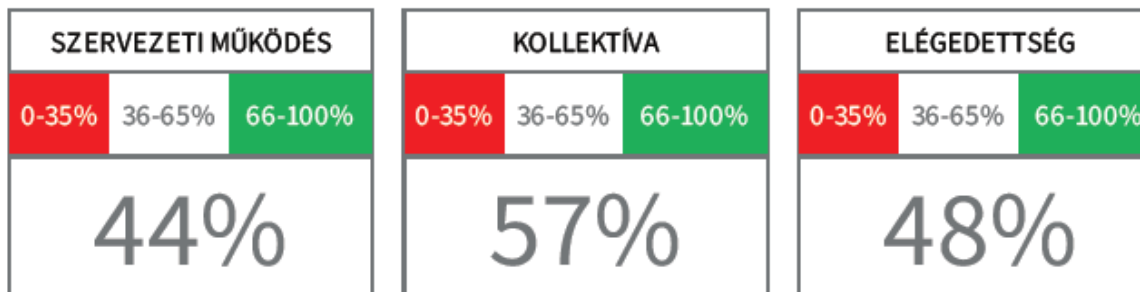
### Demográfiai adatok

1) Hány éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

Válaszadók:	7	fő
Több mint, 15 éve	2	28.6%
10-15 éve	0	0.0%
5-10 éve	0	0.0%
2-5 éve	3	42.9%
1-2 éve	1	14.3%
Kevesebb mint, 1 éve	1	14.3%
Kevesebb mint 0,5 éve	0	0.0%

### Összesített eredmények

Stressz-M.



### VEZETŐI RIPORT

118) Kérjük jelöljön be minimum EGY maximum HÁROM olyan fejlesztendő területet a munkáltatójáról ami Önnek problémát okoz.

1. Kollégák közti kapcsolati problémák (pl. hatalmi harcok, rivalizálás, kivételezés, személyes ütközések) 29%
2. A közvetlen felettséssel való kapcsolat. 0%
3. Tisztázatlan vagy változó prioritások, ellentétes utasítások a munkavégzés során (pl.: mások sürgős ügyei, krízisei, ellentmondó igények, váratlan feladatok). 57%
4. Hatásköri kérdések (pl. a döntéshozáshoz és cselekvéshez szükséges hatáskör hiánya, tisztázatlan döntési jogosultságok). 43%



## Szervezeti riport 2

A mérési dimenziók , kérdések átlagos eredményi és a válaszadók megoszlása

### Célok elérési képessége, célmegvalósítás

Dimenzió összpontszám	Objektív	Szubjektív
100) Elégedett vagyok a munkáltatóm célmegvalósító /célelérsi képességével.	45.2%	60.1%
101) Okoz-e Önnek problémát, belső feszültséget a megadott személyes célok elérése, a kitűzött feladatok/normák teljesítése?		60.1%

Objektív - Veszélyzóna    Objektív - Fejlesztendő    Objektív - Rendben

10

18

7

Szubjektív -  
Veszélyzóna

Szubjektív -  
Fejlesztendő

Szubjektív -  
Rendben

8

9

18

### Javaslatok összegyűjtése

120) Milyen ötlet e javaslat a van a megadott problémára? (Ezt a vezetők fogják látni)

Újraszabályozás: hatékonyság.

Felelősségi körök tisztázása és mindenki számára elérhetővé tétele.

Dolgozók, munkavállalók diverzitásának növelése (nők, férfiak, külföldi-magyar) illetve tapasztaltabb világlátottabb kollégák foglalkoztatása.

1

Hosszútávú tervek megosztása, ismertetése és az érezhető morál csökkenésének megállítása, lelkesítés.

Javasolnám a vízfejű vezetés lecserélését egy döntésképes vezetői kollektívára, akiknek van tapasztalatuk vegyipari üzem irányításában. Továbbá kissé furcsa, hogy a managerek és főnökök létszáma túlmutat az effektíve produktív munkát végző dolgozók létszámán (vízfejű vezetés).

# EU-OSHA ajánlás

*Stressz-M.*



# *Stressz-M.*



*Faragó István*

*Tel: +36 709 678 110*

*E-mail: farago.istvan@stressz-m.hu*

*Web: www.stressz-m.hu*

*Köszönöm a figyelmet!*