

E-útmutató: a stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelése

A pszichoszociális kockázatok a munkahelyen sikeresen kezelhetőek.

Az e-útmutató információi segítenek Önnek, hogy jobban megértse a stresszt és a pszichoszociális kockázatokot, valamint néhány lépést is javasol, amelyeket a kezelésük érdekében tehet.

[Tartalomjegyzék](#)



E-útmutató: a stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelése

- Tartalomjegyzék – 1
 - Kezdőoldal
 - Mi a stressz
 - Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen
 - Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül
 - A stressz munkavállalókra gyakorolt hatása
 - A stressz vállalatra gyakorolt hatása
- Tartalomjegyzék– 2 – Mit tehetek
- Tartalomjegyzék– 3 – Mítoszok és tények
 - Munkáltatók
 - Munkavállalók

Kezdőoldal

- Az e-útmutatóról
- A stressz és a pszichológiai kockázatok bemutatása

Mi a stressz

- Stresszről beszélünk, ha valaki nem tud megbirkózni a vele szemben támasztott elvárásokkal
- A stressz nem ugyanaz, mint a nyomás
- Nem mindenki ugyanazt érti alatta
- Felkészülés a cselekvésre
- Aktiváció
- Gyakoriság x összetettség = megpróbáltatás
- Stresszről beszélünk, ha úgy érezzük, hogy túl nehéz megbirkózni valamivel
- A munkahelyi stressz nem betegség
- A stressz betegséget okozhat
- A stresszt más tényezők is okozhatják

Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen

- Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen
- Túlzott elvárások
- A személyes irányítás hiánya
- Nem megfelelő támogatás
- Elfogadhatatlan viselkedésformák (&2)
- Zaklatás
- Meg nem értett szerep- és felelősségi körök
- a munkavállalót nem informálják a szervezeti változásokról, és nem is vonják be ezekben
- Harmadik felek általi erőszak

Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül

- Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül
- Munka és magánélet egyensúlya
- Jelentős magánéleti események
- Életmód, alkohol és drogok, életkörülmények
- Konfliktus, zaklatás, támogatás hiánya
- Pénzügyek
- Betegség/haláleset

A stressz munkavállalókra gyakorolt hatása

- Hogyan veszem észre a stressz munkavállalókra gyakorolt hatását? (&2)
- A stressztől szenvedő emberek gyakran megváltoznak
- Érzelmi jellegűek
- Kognitív reakciók
- Viselkedésbeli reakciók
- Munkavégzés betegen
- Növekvő hiányzás a munkahelyről

A stressz vállalatra gyakorolt hatása

- Milyen hatással van a vállalkozásomra?
- Hogyan veszem észre a vállalatomra gyakorolt hatását?
- Csökkenő teljesítmény és presenteeism
- Gyakori hiányzás és balesetek
- Magasabb fluktuáció

Tudatosság növelése

- [Tudatosság növelése](#)
- [A stressz egységes értelmezésének biztosítása](#)
- [Juttassa célba az üzenetet](#)
- [Az elkötelezettség kialakítása](#)
- [Stressz politika létrehozása](#)

Kockázatok kezelése: Értékelés

- [Kockázatok kezelése](#)
- [Készüljön fel a változásra](#)
- [Kockázatértékelés](#)
- [Vigyázzon a leginkább veszélyeztetettekre](#)
- [Tudatosság növelése](#)

Kockázatok kezelése: Cselekvés

- [A teendők megvitatása](#)
- [Felkészülés a cselekvésre](#)

Mit tehetek

- [Tudatosság növelése](#)
- [Kockázatok kezelése: Értékelés](#)
- [Kockázatok kezelése: Cselekvés](#)
- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Reziliencia növelése](#)

Megelőző intézkedés

- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Túlzott elvárások](#)
- [A személyes irányítás hiánya](#)
- [Nem megfelelő támogatás](#)
- [Rossz kapcsolatok \(beleértve a zaklatást\)](#)
- [Erőszak harmadik fél részéről](#)
- [Szerepek és változás](#)

Helyesbítő intézkedés

- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [A munka átszervezése](#)
- [Képzés, döntéshozatal és szerepkörök](#)
- [Vonjon be másokat és nyújtson támogatást](#)
- [Egészségfejlesztés](#)

Reziliencia növelése

- [Reziliencia növelése](#)
- [A mentális egészség szintén fontos](#)
- [A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása](#)
- [Egészséges táplálkozás](#)
- [Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás](#)
- [Szünetek és pihenés](#)
- [A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével](#)

Mítoszok és tények (munkáltatók)

- Miért fontos, hogy a munkáltatók a munkahelyi stresszel foglalkozzanak?
- Mit tehetek a probléma megoldásáért egy kisvállalkozás vezetőjeként?
- Miért nem lehet ezt a problémát figyelmen kívül hagyni?
- Lehet mérni a pszichoszociális kockázatokat?
- Honnan veheti észre egy munkáltató, hogy a stressz munkahelyi és nem magánéleti tényezők következménye?
- Felelősséggel tartozik a munkáltató a munkavállalók jóllétéért?
- A stressz csak egy kifogás ?
- A stressz igazi betegség?
- A stresszt olyan tényezők okozzák, melyek messze meghaladják a munkáltatók kompetenciáit
- A szervezet nem tanácsadóközpont, a munkáltatók pedig nem pszichiáterek
- A munkáltatók maguk is nagy nyomás alatt állnak, azért harcolnak, hogy vállalatuk fennmaradjon, és hogy kifizessék a munkavállalók béreit
- Egy vállalat nem rendelkezik erőforrásokkal a pszichoszociális kockázatok kezelésére
- Ha nem bírja a hőséget – kerülje a konyhát
- Mindannyiunknak szüksége van stresszre, hogy megtartsuk éberségünket.
- Miért kell arra ösztönözni egy munkavállalót, hogy a saját magán vagy másokon észlelt stresszről beszámoljon?
- Mit tegyek, ha egy munkavállaló arról számol be, hogy stressz hatása alatt áll?

Mítoszok és tények (munkavállalók)

- Hogyan tudok különbséget tenni a munkahelyi nyomás és az egészségemre ártalmas stressz között?
- Az én hibám vagy gyengeségem, ha munkahelyi stressz hatása alatt állok?
- Mi az én felelősségem a munkahelyi pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatban?
- Miért felel a munkáltatóm?
- A stressz megerősít
- Kit érhet stressz?
- Az igazi férfi nem szenved a stressztől
- Miért fontos nekem, hogy a munkáltatóm a munkahelyen kívüli stresszről beszámoljak?
- El kell mondanom a munkáltatómnak, ha stresszesnek érzem magam?
- Gyógyítható a stressz?
- A stressz nem minden munka velejárója?
- Stresszt élek át a munkahelyemen, kivel kell beszélnem?
- A beszélgetések bizalmasak lesznek?
- Mi történik, ha valakivel arról beszélek, hogy stresszt élek át a munkahelyemen?
- Érinti a munkavégzésemet is?
- Az alkohol segít kikapcsolódni, miért teszi rosszabbá a stresszt?
- Bizonyos emberek jobban szenvednek a stressztől, mint mások?
- Azt mondják, az a legjobb, ha a lehető leghamarabb visszatérünk a munkába – igaz ez?
- Betegszabadságon vagyok a stressz miatt, de a munkáltatóm azt szeretné, ha mielőbb visszatérnék a munkába – jó ötlet ez?

E-útmutató: a stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelése

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények-munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények-munkavállalók](#)

[Kezdőoldal](#)

- [Az e-útmutatóról](#)
- [A stressz és a pszichológiai kockázatok bemutatása](#)



Az e-útmutatóról

- Az e-útmutatót az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) „A munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelése” című kampányának részeként dolgozta ki, és a munkáltatók – különösen 50 alkalmazottnál kevesebbet foglalkoztatók – számára nyújt információt az alábbi témákról:
 - Mi a stressz és mi okozhatja?
 - Hogyan kezeljük a stresszt?
 - A jogi helyzet
 - Hatása a vállalkozásokra és a dolgozókra
- Ezt az e-útmutatót a Foglalkozási Orvostudományi Intézet (The Institute of Occupational Medicine) segítségével került kidolgozásra.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

A stressz és a pszichoszociális kockázat bemutatása

- A stressz és a lelki egészségi problémák körülbelül az EU munkavállalóinak egy ötödét érintő, legsúlyosabb egészségügyi problémák a munkahelyen. Körülbelül két harmaduk van kitéve olyan pszichoszociális kockázati tényezőknek, melyek ezeket a problémákat okozzák.
- **A stressz az Ön vállalkozását is érintheti az alábbi formákban:**
 - Kieső munkanapok
 - Alacsony munkamorál
 - Csökkenő munkateljesítmény
- **Az egyes munkavállalókat is befolyásolhatja az alábbi módokon:**
 - Munkateljesítmény
 - Testi és lelki egészség, jóllét
 - Kapcsolatok
- A pszichoszociális kockázatok a munkahelyen sikeresen kezelhetőek. Az e-útmutató információi segítenek abban, hogy jobban megértse a stresszt és a pszichoszociális kockázatokat, valamint útmutatást is ad, hogy mi a legjobb megközelítés, amit alkalmazhat.

Mi a stressz?

Mi a stressz?

- Stresszről beszélünk, ha valaki nem tud megbirkózni a vele szemben támasztott elvárásokkal
- A stressz nem ugyanaz, mint a nyomás
- Nem mindenki ugyanazt érti alatta
- Felkészülés a cselekvésre
- Aktiváció
- Gyakoriság x összetettség = megpróbáltatás
- Stresszről beszélünk, ha úgy érezzük, hogy túl nehéz megbirkózni valamivel
- A munkahelyi stressz nem betegség
- A stressz betegséget okozhat
- A stresszt más tényezők is okozhatják

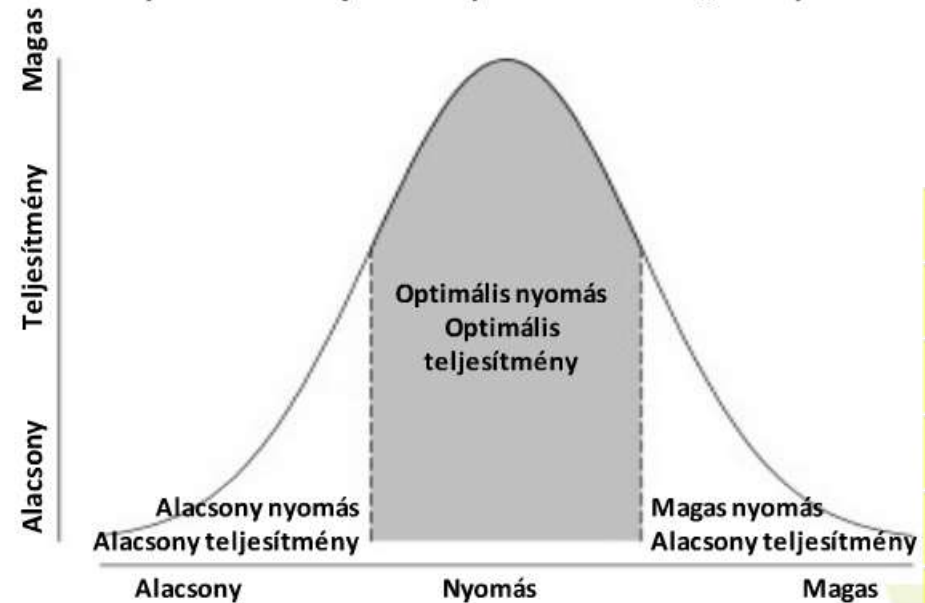


Stressről beszélünk, ha valaki nem tud megbirkózni a vele szemben támasztott elvárásokkal

Az emberek akkor vannak munkahelyi stressznek kitéve, ha úgy érzik, hogy a munkahelyük részéről a velük szemben támasztott elvárások nincsenek egyensúlyban azokkal a fizikai vagy lelki erőforrásokkal, melyek rendelkezésre állnak az egyén számára ahhoz, hogy ezekkel megbirkózzon.

Az erőforrások kapcsán gondoljunk például arra, hogy egyszerűen rendelkezésre áll-e elegendő idő az összes elvárt munka elvégzéséhez, vagy a munkavállaló rendelkezik-e azokkal az érzelmi és értelmi képességekkel, melyeket bizonyos munkák megkövetelnek. Bár a stresszt pszichológiai úton tapasztaljuk, azonban az az ember testi egészségére is hatással van.

A nyomás és a teljesítmény közti fordított „U”-kapcsolat



Stresszt okozhat, ha az embernek túl sok a feladata, de akkor is, ha nincs elég nagy kihívás.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

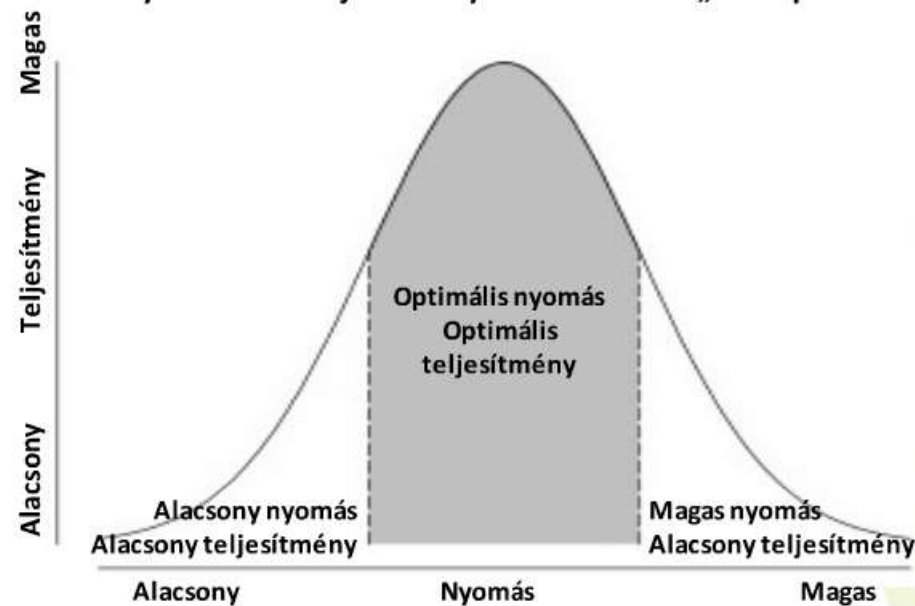
A stressz nem ugyanaz, mint a nyomás

Néhányan a stressz kifejezés alatt a velük szemben támasztott elvárásokat és kihívásokat értik, mi azonban ezeket nyomásnak nevezzük. A stressz különbözik a nyomástól, ez utóbbi ugyanis az élet természetes része. Nyomás számos forrásból eredhet (munkahelyi vagy munkán kívüli). Többféle formát ölthet, lehet akár saját magunk által előidézett (pl. ha jobban akarjuk végezni a munkánk), de kívülről jövő is (pl. határidők, melyeket mások jelöltek ki).

Az emberek jobban dolgoznak bizonyos szintű (de nem túl magas) nyomás hatása alatt. A munkahelyi elvárások leginkább megfelelő szintje eltérő különböző emberek esetén, de attól függően is, hogy az elvégezni próbált munkának milyen a jellege. Mindannyiunknak szüksége van bizonyos mértékű nyomásra a jó munkavégzéshez, de van, akinek többre (vagy kevesebbre) van szüksége ahhoz, hogy a legjobb teljesítményt nyújtsa.

Stresszt okozhat, ha az embernek túl sok a feladata, de az is, ha nincs elegendő kihívás.

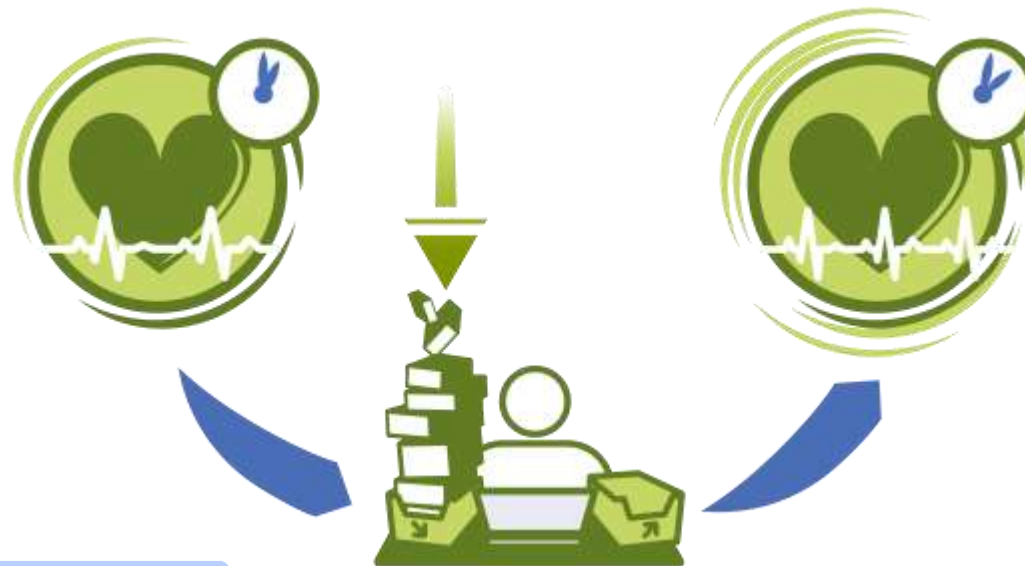
A nyomás és a teljesítmény közti fordított „U”-kapcsolat



Stresszt okozhat, ha az embernek túl sok a feladata, de akkor is, ha nincs elég nagy kihívás.

A stresszről bővebben – nem mindenki ugyanazt érti alatta

- A stressz szó egy olyan kifejezés, melyet mindenki használ, de mindenki mást ért alatta, amikor szóba kerül.
- Ebben a részben elmagyarázzuk, hogy mi hogyan értelmezzük a stresszt, és megmutatjuk, hogy ez az értelmezés hogyan illeszkedik abba a kontextusba, amiben az emberek általában használják.
- Vannak, akik úgy beszélnek arról, hogy stressznek vannak kitéve, mintha az valamilyen elvárás vagy teher volna – mint egy vasgerendára nehezedő teher. Mások úgy beszélnek a stresszről, mintha az egy betegség volna, vagy egy válasz az elvárásokra – vagy ahogy gyakran hívják: stresszforrásokra. Egyik nézőpont sem helytelen, csupán különböző.



[Vissza - „Mi a stressz”](#)

www.healthy-workplaces.eu

A stresszről bővebben - Felkészülés a cselekvésre

- Amikor fizikai megpróbáltatásokkal nézünk szembe, a testünk reagál. Ha futnunk kell, hogy elérjük a buszt, felgyorsul a szívverésünk és megnő a vérnyomásunk. Mélyebben és gyorsabban veszünk levegőt.
- Egy meleg napon kipirul a bőrünk, mert a testünk megpróbálja leadni az előállított extra hőt. Kevésbé nyilvánvaló, hogy kémiai üzeneteket közlő anyagok (hormonok) kerülnek a vérbe. Ez a válaszreakció inkább arra vezethető vissza, amikor az embernek egy veszélyes állat elől kellett elmenekülnie, és nem egy buszt elérni. Amikor lelki megpróbáltatásokkal nézünk szembe, például egy szoros határidőt kell betartani, hasonló változásokat tapasztalunk.

A stresszről bővebben – Aktiváció és megpróbáltatások

- Ez a válaszreakció, amit a pszichológusok „aktivációnak” hívnak, potenciális veszélyeket rejt, mivel a hormonok felszabadítják a test tartalékait (a megküzdéshez vagy meneküléshez), de amikor a kihívás lelki természetű „nem használjuk fel” ezeket a tartalékokat, hiszen nincsen fizikai cselekvés. Néhányan ezt „stressznek” vagy „stresszreakciónak” hívják. Ismét elmondható, hogy ez nem helytelen megközelítés, csak eltérő. Felismerték azonban, hogy ez csupán egy természetes válaszreakció a fizikai megpróbáltatásokra.
- Az aktiváció minden megpróbáltatás esetén végbemegy, attól függetlenül, hogy meg tudunk velük birkózni vagy sem. Azonban ez nem azonos a jelen e-útmutatóban tárgyalt „stresszel”: „stresszről” akkor beszélünk, amikor a megpróbáltatások túlzott mértékűek, és úgy érezzük, hogy csak nehezen, vagy egyáltalán nem tudunk megbirkózni velük.

A stresszről bővebben - Gyakoriság x összetettség = megpróbáltatás

- Támpontként elmondható, hogy a feladat elvégzésének gyakoriságából és a feladat összetettségéből megbecsülhető az megpróbáltatás mértéke. Ha az elvégzendő feladat egyszerű és nincs benne kihívás, képesek vagyunk gyorsan, szinte gondolkodás nélkül elvégezni azt. Az ehhez hasonló feladatokat jobban tudjuk teljesíteni, ha nagyobb gyakorisággal hajtjuk végre őket. Az összetettebb feladatok elvégzéséhez nagyobb koncentrációra és erőfeszítésre van szükség, és gyakran jobban teljesíthetőek, ha nincsen más feladatunk, ami elvonná a figyelmünket. Ha az elvárás túl alacsony, vagy ha túl magas, a teljesítmény romlik. Ezt a megpróbáltatást „nyomásnak” nevezzük és nem stressznek.
- Kijelenthető, hogy a munkánk során mindannyiunknak szüksége van valamilyen szintű nyomásra, valamint az is, hogy bizonyos emberek előnyben részesítik, vagy igénylik a nyomás magas szintjét munka közben, mert ilyenkor teljesítenek a legjobban. Például néhányan úgy érzik, hogy jobban dolgoznak, ha szoros határidőnek kell megfeleljenek, míg mások inkább szeretik jó előre elvégezni a munkájukat.

Stresszről beszélünk, ha úgy érezzük, hogy túl nehéz megbirkózni valamivel

- Vannak, akik mind az aktivációt, mind a nyomást stressznek nevezik, de ezek egyike sem az, amit jelen e-útmutató munkával kapcsolatos stresszként említ. A stressz nem azonos az aktivációval – noha az aktivációhoz vezető helyzetek okozhatnak stresszt.
- A stressz nem azonos a nyomással sem – de a nyomásnak vagy az elvárásoknak az a szintje, ami a munkahelyen egy személyre nehezedik, okozhat stresszt.
- Ehelyett valójában akkor érezhetjük magunkat munkahelyi stressznek kitéve, ha a velünk szemben támasztott elvárások vagy nyomás nincsenek egyensúlyban azokkal az erőforrásokkal, melyek rendelkezésünkre állnak ahhoz, hogy megbirkózzunk az elvárásokkal.



A munkahelyi stressz nem betegség

- Bár az emberek arról beszélnek, hogy „munkahelyi stresszben szenvednek”, valójában ezalatt azt értik, hogy a stressz hatásaitól szenvednek. Jelen e-útmutatóban megmutatjuk, hogy ezek a hatások befolyásolják érzéseinket, gondolatainkat és viselkedésünket. Vannak, akik depressziósnak vagy feszültnek érzik magukat, ha nem tudnak megbirkózni az elvárásokkal. Mások nehezen tudnak koncentrálni vagy világosan gondolkodni. Vannak, akik mindig fáradtnak érzik magukat, ennek ellenére nem tudnak megfelelően pihenni vagy aludni, és ettől még fáradtabbnak érzik magukat. Mások zárkózottak és hallgatagok lesznek.

A stressz betegséget okozhat

- Bár a stressz nem egy betegség, mégis betegséget okozhat, mert megváltoztatja a test működését. Bizonyos embereknél ezek a változások a test védekező mechanizmusának gyengülését okozzák. Náluk nagyobb a fertőzések vagy más betegségek kockázata, vagy csak egyszerűen „levertnek” érzik magukat. Lehetséges az is, hogy több ideig tart felépülniük kevésbé súlyos betegségekből, például egy megfázásból vagy vírusfertőzésből, vagy több idő alatt gyógyulnak be a testükön a vágások és a horzsolások. A stressz lelassítja a sebek gyógyulását.
- A stressz nincs mindenkire azonos hatással. Ez a természetes sokféleség része, és nem szokatlan – és nem jelenti azt sem, hogy valamiféle „gyengeség” volna. Ha emberek egy munkahelyen zajnak vannak kitéve, az nem fog mindenki hallására hatni. Nem „hibáztathatjuk” azokat, akiknek rossz a fülük. Ugyanígy nem hibáztathatjuk azokat sem, akik nehezen birkóznak meg a munkahelyi elvárásokkal.



A stresszt más tényezők is okozhatják

- Nem csak a munkahelyen jelentkező pszichoszociális kockázati tényezők okozhatnak stresszt. Amikor problémáink vannak otthon, nehezebben birkózunk meg a munkahelyi kihívásokkal, hiszen a problémák nem szűnnek meg azzal, hogy munkába megyünk. Nem szokatlan az otthoni és munkahelyi tényezők közti átfedés. Csak azért, mert valaki hangos zajnak van kitéve egy diszkóban is, vagy megfájdulhat a háta bútorcipeléstől, még nem jelenti azt, hogy az alkalmazottaknak a munkahelyen nem kell hangos zajban dolgozni, vagy szembesülni a fizikai munka kockázataival.
- Egyesek alkoholt isznak vagy más szereket fogyasztanak azért, hogy „kikapcsolódjanak”. Noha ezzel rövid ideig elérhető valamiféle megkönnyebbülés, nem oldja meg a problémát, sőt függőséghez vezethet, vagy egyéb kedvezőtlen hatást fejthet ki a testi és lelki egészségre.
- A stressz tehát nem azonos az aktivációval és a nyomással, és nem egy olyan dolog, amire szükségünk van. Akkor érzékeljük, amikor valami nincs rendben, és emiatt tennünk kell valamit.

Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen

Tartalomjegyzék

Kezdőoldal

Mi a stressz?

Kockázati tényezők a munkahelyen

Kockázati tényezők a munkahelyen kívül

Hatása a munkavállalókra

Hatása a vállalkozásra

Mit tehetek

Mítoszok és tények-munkáltatók

Mítoszok és tények-munkavállalók

Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen

- Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen
- Túlzott elvárások
- A személyes irányítás hiánya
- Nem megfelelő támogatás
- Elfogadhatatlan viselkedésformák
- Zaklatás
- Meg nem értett szerep- és felelősségi körök
- a munkavállalót nem informálják a szervezeti változásokról, és nem is vonják be ezekbe
- Harmadik felek általi erőszak



Stresszt okozó kockázati tényezők a munkahelyen

- A stressz- vagy egyéb egészségügyi probléma kockázatát jelentő munkahelyi tényezők jól ismertek. Pszichoszociális kockázatoknak hívjuk őket. A munkával kapcsolatos stresszel vagy pszichoszociális kockázatértékeléssel foglalkozó más útmutatók kicsit másként vagy kissé más hangsúlyokkal írják le ezeket a tényezőket, de általánosan a következőképpen foglalhatóak össze:
 - **Túlzott elvárások**
 - Túlzott elvárások vagy fizikai veszélyek
 - **A személyes irányítás hiánya**
 - A munkavállalónak nincs megfelelő beleszólása a munka menetébe
 - **Nem megfelelő támogatás**
 - Nem megfelelő a vezetőktől vagy a munkatársaktól kapott támogatás
 - **Rossz kapcsolatok (beleértve a zaklatást)**
 - Elfogadhatatlan viselkedésformák – beleértve a zaklatást és az erőszakot
 - **Szerepkonfliktus vagy az egyértelműség hiánya**
 - Meg nem értett szerep- és felelősségi körök
 - **Gyenge változásmenedzsment**
 - A munkavállalót nem informálják a szervezeti változásokról, és nem is vonják be ezekbe
 - **Erőszak harmadik felek részéről**
 - Verbális vagy fizikai erőszak, vagy erőszakkal való fenyegetés
- Ezek a tényezők együttesen is kifejthetik hatásukat. Például bebizonyosodott, hogy az ember nagyobb eséllyel kerül stresszhelyzetbe a magas elvárások miatt, ha csak alacsony szinten tudja irányítani annak módját, hogy miként feleljen meg az elvárásoknak.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Kockázati tényezők a munkahelyen: Túlzott elvárások

■ A munkavállaló nem képes megbirkózni a munkahelyi elvárásokkal

- Vannak, akik képesek rendkívüli elvárásokkal járó munkák elvégzésére, melyek sok kihívást és nyomást jelentenek. Ugyanakkor ezek az elvárások stresszt okozhatnak, ha a munkavállaló úgy érzi, hogy nem képes megbirkózni velük, vagy nincs megfelelő befolyása felettük. Ennek több oka is lehet, beleértve azt, amikor a munkavállaló képességei és szakértelme nincs összhangban a munkával. Az elvárások alacsony szintje ugyanúgy problémát okozhat, mint amikor azok túl magasak (alulképzettség és túlképzettség) - nagy munkateher; állandó rendelkezésre állás elvárása (lásd „munka-magánélet egyensúlya”); magas érzelmi nyomás; tarthatatlan határidők a rendelkezésre álló idő alatt; vagy az érzés, hogy a fenti tényezőkkel kapcsolatos aggályokat a munkahelyen nem ismerik fel, vagy nem tesznek ellenük semmit.

■ A helyzet tovább romolhat

- A gyenge munkaszervezés vagy az elégtelen kommunikáció súlyosbítja a fenti elvárások hatását, hasonlóképpen a gyakori késések, határidők vagy zavaró tényezők is.
- A fizikai munkakörnyezet is ronthat a helyzeten, például, ha nehéz koncentrálni a magas hőmérséklet vagy a zaj miatt.

■ A problémák tagadása

- Fontos látni, hogy vannak, akik nehezen ismerik be, hogy problémáik vannak a túlzott elvárások miatt, mert ezt a gyengeség vagy az alkalmatlanság jelének tekintik. Éppen ezért ajánlott gondosan felülvizsgálni és összehangolni a munkával kapcsolatos elvárásokat és az erőforrásokat.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Kockázati tényezők a munkahelyen: A személyes irányítás hiánya

▪ Az irányítás lehetősége előnyös

- A megélt stressz mértékét befolyásolja, hogy a munkavállaló milyen mértékben rendelkezik ráhatással a munka elvégzésének menetére. Ez gyakran azt az egyensúlyt tükrözi, hogy a munka folyamatokat milyen mértékben befolyásolja a munkavállaló és milyen mértékben mások.
- Ha valaki elvárja, és meg is kapja a lehetőséget arra, hogy irányítsa és befolyásolja munkájának tervezését és végrehajtását, akkor ez segít neki megbirkózni az előtte álló kihívásokkal.

▪ Az irányítás hiánya hátrányos

- Stresszhez vezet, ha valaki nem kapja meg az irányítás elvárt szintjét, vagyis ha mások határozzák meg, hogy a munkát milyen gyorsan és hogyan kell elvégezni.
- A veszélyforrások kezelhetőségének hiánya is stresszt okoz. Például, ha egy szervezeten belül alacsony a munkavédelmi morál, az stresszt okoz annak a személynek, aki ezt nem tudja befolyásolni – főleg, ha úgy érzi, hogy saját biztonságát kockáztatja a munka során.
- Szintén hozzájárulhat a stresszhez, ha a munkahelyi elvárások és követelmények nem változtatásak, hiszen így a munkavállaló nem tud új képességeket kifejleszteni és alkalmazni.

Kockázati tényezők a munkahelyen: Nem megfelelő támogatás

- A munkatársak támogatásának és biztatásának hiánya is stresszt okozhat. Ez megnyilvánulhat abban is, hogy a munka elvégzéséhez a szervezet nem biztosít megfelelő információt és erőforrást a munkavállaló számára, vagy, nem képes felismerni a dolgozók előtt álló elvárásokat és követelményeket – vagy az elvégzendő munkát.
- A támogatás és a pozitív visszacsatolás, akár a munkatársak, akár a vezetők részéről, segít megbirkózni a kihívásokkal. Támogatással az emberek nagyobb eséllyel tudnak megbirkózni a nyomás és az elvárások magas szintjével. A támogatás megvalósulhat szociális támogatottság vagy a munkavégzéshez biztosított közvetlen támogatás formájában.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Kockázati tényezők a munkahelyen: Zaklatás

- A zaklatás, másképpen megfélemlítés, lelki zaklatás (mobbing) vagy pszichológiai erőszak, széles körben felismert munkahelyi pszichoszociális kockázat. Rendszeres ésésszerűtlen magatartást jelent, melyet egy alkalmazott, vagy alkalmazottak egy csoportja ellen tanúsítanak, és melynek célja az adott személy elnyomása, megalázása, tönkretétele vagy fenyegetése. A zaklatás megvalósulhat verbális és fizikai támadásokon keresztül, de sokkal árnyaltabb módon is, például társadalmi kirekesztés útján. Ide tartozik a szexuális zaklatás is, vagyis a nem kívánt, szexuális természetű, verbális, nem verbális vagy fizikai magatartás bármely formája.
- Van, amikor egyetlen személy felelős a zaklatásért, más esetekben a nem megfelelő pszichoszociális munkakörnyezet segíti elő azon attitűdök és viselkedésformák kialakulását, melyek között a zaklatás is előfordulhat. Ilyenkor más munkavállalók is nagyobb eséllyel csatlakoznak, és veszik át a zaklató magatartásmintákat.
- A munkavállalók számára az erőszakos és zaklató magatartás kockázatát a munkatársak jelentik, valamint a társadalom azon tagjai, akikkel a munkavégzés során érintkezésbe lépnek.

Kockázati tényezők a munkahelyen: Rossz kapcsolatok

- A véleménykülönbség teljesen normális jelenség a munkahelyi környezetben is, és a munkahelyi kapcsolatok is lehetnek stresszforrások, ha a munkavállaló diszkriminációval, megoldatlan emberi konfliktusokkal néz szembe, vagy ha elfogadhatatlan viselkedésformákkal találkozik.
- Megesik, hogy a munkavállalók úgy érzik, hogy kollégáikkal összehasonlítva nem részesülnek méltányos bánásmódban, vagy hogy a munkahelyi tényezőkkel (például biztonságos munkavégzés) kapcsolatos aggályaikat nem veszik komolyan, így konfliktus alakul ki.

Kockázati tényezők a munkahelyen: Zaklatás

- Vegye komolyan a zaklatással kapcsolatos panaszokat.
A munkavállalóktól érkező zaklatással kapcsolatos panaszokat mindig komolyan kell venni. Néha valaki azért él át stresszt, mert úgy gondolja, hogy a nem foglalkoznak a problémáival és aggályaival. Mindig az érintett fél véleményét kell figyelembe venni, mert lehet, hogy ő zaklatásnak érez olyan viselkedésformát, amit más nem gondol annak.
- A kockázat tényleges csökkentése mellett azzal is csökkenthető az ehhez hasonló helyzetekben átélt stressz, ha a munkavállalóknak a nehéz szituációk kezelésével kapcsolatos képzést és útmutatást biztosítunk. Fontos, hogy a szervezet rendelkezzen a zaklató magatartás elleni politikákkal és eljárásokkal, melyek lehetővé teszik annak bejelentését és kezelését.
- Az uniós szakszervezetek és munkáltatók közzé tettek egy megállapodást a munkahelyi zaklatás és erőszak leküzdéséről.

Kockázati tényezők a munkahelyen: Meg nem értett szerep- és felelősségi körök

- Gyakran stresszforrást jelent, ha nem egyértelműek a munkavállalók különböző szerep- és felelősségi körei, vagy ha a szerep- és felelősségi körök ellentmondásosak. Például amikor valaki bizonyos feladatkörökkel rendelkezik, de azt tapasztalja, hogy ezek ellentmondásban állnak a munkatársak, vezetők vagy mások (pl. ügyfelek) velük szemben támasztott elvárásaival, nehéz megoldást találni vagy megbirkózni velük. Megeshet az is, hogy valakit arra kérnek, hogy hajtson végre olyan feladatokat, melyeket egyébként nem tekint a munkája részének (vagy úgy gondolja, hogy az más feladata lenne). Ennek az lehet az egyik oka, hogy mások nincsenek tisztában azzal, hogy valójában mi is lenne az ő munkájuk, vagy mert senki sem tudja, hogy kinek kellene a kérdéses feladatot megoldania.
- Egy másik potenciális stresszforrás, amikor valaki azt érzi, hogy a szerepkör, amit be kell töltsön, nincsen összhangban a képességeivel és a szakértelmével, így vagy azért él meg stresszt, mert olyan szerepet kell betöltsön, mely meghaladja képességeit, vagy azért, mert olyan feladatköröket kell ellátnia, melyeket lealacsonyítónak vagy kihívás nélkülinek érez.
- Fontos tehát biztosítani, hogy az összes érintett fél ne csak saját szerepével legyen tisztában, de azokéval is, akikkel együtt dolgozik.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények-munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények-munkavállalók](#)

Kockázati tényezők a munkahelyen: A munkavállalót nem informálják a szervezeti változásokról, és nem is vonják be ezekbe

- Egy szervezetben lezajló változás bizonytalanságot és kétségeket szül, különösen akkor, ha rosszul irányított és rosszul kommunikált, így stresszforrást jelent az érintettek számára. Bizonyos tekintetben a bizonytalan jövőkép rosszabb lehet, mint az ismeret maga.
- Az elbocsátás tényének ismerete (példának okán) lehetőséget ad a tervezésre és a továbblépésre, míg ha nem tudjuk, ez csak bizonytalanságot szül.
- Amikor csak lehetséges, ajánlott bevonni a munkavállalókat és konzultálni a változásokról (vagy legalább rendszeresen tájékoztatni őket, és tudatosítani a változást), így csökkenthető a stressz kockázata.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

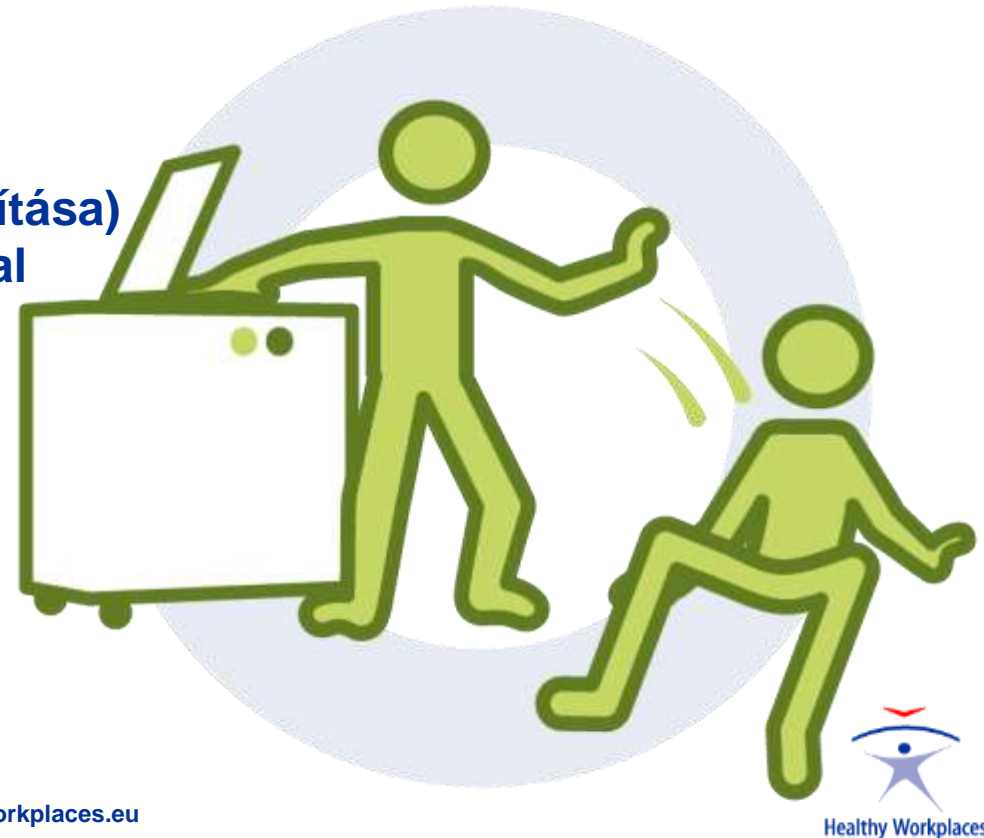
[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Kockázati tényezők a munkahelyen: Harmadik felek általi erőszak

- Az erőszak alatt inzultálást, fenyegetést vagy fizikai agressziót értünk, ami egy potenciálisan komoly munkahelyi ártalom. A szituáció, mely erőszakhoz vezet általában előre jelezhető. A leggyakoribb kockázati tényezők az ügyfelekkel való kapcsolat, a pénzkezelés és az önálló munka.
- E kockázatok csökkentésére tett lépések (pl. a munkahelyek és munkakörök megfelelő kialakítása) csökkentik a fenyegetettség érzetét, és egyúttal csökkentik a valós kockázatokat is.



Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül



Tartalomjegyzék

Kezdőoldal

Mi a stressz?

Kockázati tényezők a munkahelyen

Kockázati tényezők a munkahelyen kívül

Hatása a munkavállalókra

Hatása a vállalkozásra

Mit tehetek

Mítoszok és tények-munkáltatók

Mítoszok és tények-munkavállalók

Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül

- Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül
- Munka és magánélet egyensúlya
- Jelentős magánéleti események
- Életmód, alkohol és drogok, életkörülmények
- Konfliktus, zaklatás, támogatás hiánya
- Pénzügyek
- Betegség/haláleset

Stresszkockázati tényezők a munkahelyen kívül

- A munkáltatónak nincsen befolyása a munkavállalók munkahelyen kívüli életére. Ugyanakkor fontos megismerni a munkahelyen kívüli tényezőket, mert ezek csökkenthetik a munkavállaló munkateljesítményét. Bár nincs törvényben előírva, a munkáltató néha segíthet, hacsak annyival is, hogy együttérzően meghallgatja a munkavállalót, de még több segítséget nyújthatnak, például a munkahelyi elvárások vagy elkötelezettségek átmeneti csökkentésével. A munkáltató úgy is segítheti munkavállalóit, hogy támogatásban vagy tanácsadásban részesüljenek, ezzel javítva munkájuk hatékonyságát.
- Az élet minden területén jelentkező elvárások versengenek a figyelmünkért. Az emberek sok elvárással meg tudnak birkózni a munkahelyükön, vagy elboldogulnak a munkával akkor is, amikor sok megpróbáltatással szembesülnek otthon. Néha azonban túl sok a teher. Fontos megérteni, hogy mennyire sokféleképpen járulnak hozzá a munkahelyi és otthoni megpróbáltatások a stresszhez. A végső kiváltó ok lehet eléggé triviális, és származhat otthonról vagy a munkahelyről egyaránt, de mindkettő hatása messzire mutathat.

- **Munka-magánélet egyensúlya**
 - Egyensúlyozás a munkahelyi és az otthoni elvárások között
- **Jelentős magánéleti események**
 - Házasság, terhesség és gyereknevelés, válás, költözés
- **Személyes és társadalmi problémák**
 - Életmód, alkohol és drogok, életkörülmények
- **Kapcsolatok**
 - Konfliktus, zaklatás, támogatás hiánya
- **Pénzügyek**
 - Adósság vagy anyagi gondok
- **Betegség/haláleset**
 - Ápolási feladatok, betegség, családtag vagy barát elvesztése



Munka és magánélet egyensúlya

- **A munkahelyi és otthoni elvárások összehangolása**
 - A munka és a magánélet összehangolása egyaránt megközelíthető munkahelyi, és munkahelyen kívüli problémaként. Nehézségeket okoz, ha a munkahelyi elvárások befolyásolják a magánéletet is, ennek hatása gyakran a munkán kívüli környezetben jelentkezik. Fontos, hogy megfelelő egyensúlyt találjunk a munka és a magánélet között, mind az otthoni körülmények, mind pedig a közösségi élet tekintetében. Kihívást jelenthet a különböző elvárásoknak és követelményeknek való megfelelés, amelyek az idővel, az elkötelezettséggel és támogatással összefüggő problémákhoz vezethetnek.
- **Élet a munkán kívül**
 - Nem csak azért fontos ez a terület, mert meghatározza a kapcsolatainkat, hanem azért is, mert itt találjuk meg azokat a kikapcsolódási és pihenési lehetőségeket, amelyekre nagy szükség van a munka kihívásaival szemben.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Jelentős magánéleti események

- **Házasság, terhesség és gyereknevelés, válás, költözés**
 - Jelentős magánéleti események nem csak olyan negatív események lehetnek, mint pl. válás, betegség vagy haláleset. A pozitív tevékenységek, például egy házasság megtervezése is sok megpróbáltatással jár az érintettek számára.
 - Az olyan események, mint a költözés, vagy gyermek születése, még ha előre tervezett is, sok figyelmet követel az érintett személytől.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Életmód, alkohol és drogok, életkörülmények

- Néha az emberek dohányzással, alkohol és más drogok fogyasztásával próbálnak „kikapcsolódni” és megbirkózni a stresszel. Máskor éppen az alkohol vagy más drogok fogyasztása a stressz oka, főleg amikor ez elkezd befolyásolni az adott személy teljesítményét.
- Megpróbáltatást jelenthet az is, amikor rájövünk, hogy egy családtag vagy közeli barát alkohol- vagy droghelyzetben szenved, és megpróbálunk segíteni neki.
- A zsúfolt vagy átlag alatti lakás körülmények szintén megpróbáltatást jelentenek, például ha valaki bevándorló vagy ideiglenes munkavállaló.



Konfliktus, zaklatás, támogatás hiánya

- A munkahelyen kívüli kapcsolatok és barátságok hozzájárulhatnak a munkahelyi stressz kialakulásához. Az erőszak és a zaklatás nem csak munkahelyi probléma.
- Néha más emberek elvárásai a támogatás hiányának érzését okozzák, vagy ellentmondó elvárásokhoz vezetnek.
- Ugyanakkor más esetekben segít megbirkózni a munkából fakadó elvárásokkal, ha támogatnak és megértenek bennünket azok, akik a munkahelyen kívüli környezetben körülvesznek minket.



Adósság vagy anyagi gondok

- Az anyagi gondok, például jelzálog, növekvő adósság, elbocsátás vagy általános pénzügyi aggodalmak stresszforrást jelentenek és feszültséget okoznak. Ahogy a többi megpróbáltatás esetén is láttuk, a pénzügyek feletti irányítás hiánya hozzájárul az ember stresszérzetéhez.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Betegség / Haláleset

- Ápolási feladatok, betegség, családtag vagy barát elvesztése.
- Stresszforrást jelent saját vagy egy közeli hozzátartozónk betegsége, főleg ha ez ápolási feladatokkal jár. Az ápolói szerepkör megköveteli a napi rutin és a családi dinamika megváltoztatását.
- A betegség és a haláleset stresszt okozhat, hiszen az embernek meg kell birkóznia és el kell fogadnia a betegséget vagy a veszteséget. A következmény lehet nagy szomorúság vagy erős düh, ami hatással van a lelki egészségre.
- Más megpróbáltatások is hozzájárulnak a stresszhez, például egy temetés és ház kiürítésének megszervezése, vagy más tevékenység lebonyolítása azok anyagi következményeivel együtt.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

A STRESSZ MUNKAVÁLLALÓKRA GYAKOROLT HATÁSA

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők
a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a
munkahelyen kívül](#)

[Hatása a
munkavállalókra](#)

[Hatása a
vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények-
munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények-
munkavállalók](#)

A stressz munkavállalókra gyakorolt hatása

- Hogyan veszem észre a stressz munkavállalókra gyakorolt hatását?
- A stressztől szenvedő emberek gyakran megváltoznak
- Érzelmi jellegűek
- Kognitív reakciók
- Viselkedésbeli reakciók
- Munkavégzés betegen
- Növekvő hiányzás a munkahelyről



Hogyan veszem észre a stressz munkavállalókra gyakorolt hatását?

- A stressz nem egy betegség, mégis változásokat figyelhet meg a munkavállalók gondolkodásában, érzéseiben vagy munkahelyi viselkedésében. Fontos, hogy ezeket a jeleket minél hamarabb felismerjük, mert ha elhúzódnak, fizikai és lelki megbetegedéshez vezethetnek. Például ha egy munkavállaló aggódik a munkahelyi problémák miatt, lehet, hogy alvásproblémái lesznek. Ha ez hosszú időn keresztül fennáll, az érintett személy kimerül, ami betegséghez vezethet.
- **A reakciók lehetnek:**
 - Érzelmi jellegűek
 - Kognitív reakciók
 - Viselkedésbeli reakciók
 - Testi és lelki egészség romlása

Hogyan veszem észre a stressz munkavállalókra gyakorolt hatását?

Érzelmi jellegűek:

A munkavállalón érzelmi változások figyelhetők meg, például:

- ingerlékenység
- feszültség
- rosszkedv
- zárkózottá válás
- fáradtság
- kapcsolati problémák a munkatársakkal

Kognitív reakciók:

A munkavállalón a következő változások figyelhetők meg:

- nehezen tud koncentrálni
- nehezen tud visszaemlékezni
- nehezen tud új dolgokat tanulni
- nehezen tud döntéseket hozni
- negatívan gondolkodik

Viselkedésbeli reakciók:

A stressz hatására megváltozhat az emberek viselkedése. Néhány tünet jelentéktelennek tűnhet, míg mások meglehetősen komolyak.

A következő változások figyelhetők meg:

- idegességgel összefüggő szokások kialakulása, például körömrágás
- egyre több egészségtelen stresszkezelési stratégia alkalmazása, például alkohol, dohány és más drogok fogyasztása
- zárkózottabbá válás
- ügyetlenség vagy hanyagság növekedése (beleértve önmaguk elhanyagolását)
- rossz időbeosztás
- erőszakosság és agresszió kialakulása

Testi és lelki egészség romlása

A stressz elhúzódó hatása a testi és lelki egészség romlásához vezethet, csökkenhet a természetes védekezőképesség, így megnő az egyéb egészségügyi problémák kockázata.

A következő változások figyelhetők meg a munkavállalókon:

- munkavégzés betegen
- egyre hosszabb és/vagy gyakoribb munkahelyi hiányzás

A stressztől szenvedő emberek gyakran megváltoznak

- Változásokat vehet észre munkavállalói gondolkodásában, érzéseiben vagy viselkedésében. Fontos, hogy ezeket a változásokat minél korábban észrevegye, és minél hamarabb megbeszélje ezek okát, így lehetőség nyílik a munkavállalót támogató intézkedések végrehajtására, ha ez szükséges.
- A stressz hatása többféleképpen is megfigyelhető más embereken. Különböző embereken a stressz hatása különféleképpen mutatkozik meg. Az alábbi listában felsoroltunk néhány reakciót, a teljesség igénye nélkül.
 - Érzelmi jellegűek
 - Kognitív reakciók
 - Viselkedésbeli reakciók
 - Munkavégzés betegen

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Érzelmi jellegűek

- A munkahelyi nehézségekkel nehezen megbirkózó emberek reakciói közt megfigyelhetünk érzelmi válaszokat. Ha valaki stresszesnek érzi magát, nagyobb valószínűséggel lesznek problémái az emberi és baráti kapcsolataiban. Észreveheti, hogy a munkavállalók egyre ingerlékenyebbek és egyre feszültebbek lesznek. Zárkózottá válnak, problémák merülnek fel munkatársi kapcsolataikban, vagy sokszor tűnnek levertnek.
- Egyesek folyamatosan fáradtnak látszanak. A munkahelyi problémák miatti aggodás alvási nehézségekhez vezethet, nehezen tudunk elaludni, vagy felébredünk éjszaka (vagy korán reggel) és nem tudunk visszaaludni. Ez a fáradtság fokozódásával jár. Mások többet alszanak stressz hatására, nehezen tudnak reggel felkelni és ébren maradni a nap folyamán.
- Egyesek síróssá válnak, és látszólag jelentéktelen dolgok miatt kezdenek zokogni.

Kognitív reakciók

- Más reakciókat a kognitív reakciók közé sorolunk. Stressz hatására megváltozik az emberek kognitív működése.
- Felfigyelhet arra, hogy valaki nem végzi olyan jól a munkáját, mint általában. Úgy tűnik, hogy nehezen tudnak koncentrálni, döntéseket hozni vagy visszaemlékezni információkra. Új dolgokat is nehezen tudnak elsajátítani.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Viselkedésbeli reakciók

- A stressz hatással lehet az emberek viselkedésére is, egyesek zárkózottabbá és hallgatagabbá válnak, míg mások agresszívabbak és erőszakosabbak lesznek. Megfigyelheti azt is, hogy a stressz kezelése céljából munkavállalói például egyre több alkoholt fogyasztanak, és egyre többet dohányoznak. Ennek jele, ha valaki egyre gyakrabban tart szünetet dohányzás miatt, vagy alkoholszaga van.
- Egyesek kevesebbet foglalkoznak a megjelenésükkel, mint általában. Meglehet, hogy a munkájukra is kevesebbet figyelmet áldoznak, romlik annak minősége, vagy egyszerűsítések útján, kockázatok vállalásával próbálnak hamarabb végezni munkájukkal.
- Az időbeosztás megváltozása, például késés a munkából szintén problémák jele lehet.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

Munkavégzés betegen

- Még egy észrevehető jel, amikor valaki úgy jön be a munkahelyére, hogy nincs annyira jól, hogy dolgozni tudjon. Ezt a jelenséget „presenteeismnek” hívják, és az egyik oka az lehet, hogy a munkavállaló készletet érez arra, hogy munkába jöjjön, annak ellenére, hogy betegnek érzi magát. Ez a nyomás számos tényezőre vezethető vissza, pl. munkahelyi bizonytalanság érzése, határidők nyomása vagy munkateher, mások iránti lojalitás érzése; ezek a munkahelyen belül kezelhetőek.
- Néhányan tényleg úgy döntenek, hogy munkába állnak annak ellenére, hogy rosszul érzik magukat. Ugyanakkor, ha felmerül annak gyanúja, hogy akaratuk ellenére, valamilyen nyomás hatására álltak munkába, vagy, mert úgy érzik, hogy ez a „kötelességük”, mivel nem hagyhatják cserben a munkatársaikat (talán az általuk tapasztalt munkahelyi elvárások miatt), úgy kell kezelni ezt, mint egy lehetséges figyelmeztető jelet, mert ha ez folytatódik, komoly betegséget és hiányzást eredményezhet.

Növekvő hiányzás a munkahelyről

- A hosszú időn át tartó stresszhatás komoly egészségügyi problémákhoz vezethet, ami az egész testünkre kihathat. Még nem bizonyított, hogy ténylegesen ez a probléma oka, de kétségtelen, hogy tovább ronthatja a helyzetet. A magas vérnyomáson keresztül szívproblémákat okozhat, ezzel megnövelve a szívinfarktus kockázatát. Gyengíti az immunrendszert, emiatt megnő a betegségek kockázata. Összefüggésbe hozhatóak a stresszel bizonyos mozgásszervi problémák és a reprodukciós rendszer megbetegedései is. Ezek az egészségügyi problémák tovább rontják a helyzetet azzal, hogy növelik a stressz hatását, amit az alany már a megbetegedés előtt érzett.
- Az is megfigyelhető tehát, hogy munkahelyi hiányzás oka szintén lehet az, hogy a munkavállaló stressztől szenved. Meghosszabbodnak vagy egyre gyakoribbá válnak a betegszabadságok, vagy a magyarázat nélküli hiányzások. A betegszabadságok pontos nyilvántartása segít beazonosítani a potenciális problémákat, és így megoldani őket.

A STRESSZ VÁLLALATRA GYAKOROLT HATÁSA

Tartalomjegyzék

Kezdőoldal

Mi a stressz?

Kockázati tényezők
a munkahelyen

Kockázati tényezők a
munkahelyen kívül

Hatása a
munkavállalókra

Hatása a
vállalkozásra

Mit tehetek

Mítoszok és tények-
munkáltatók

Mítoszok és tények-
munkavállalók

A stressz vállalatra gyakorolt hatása

- Milyen hatással van a vállalkozásomra?
- Hogyan veszem észre a vállalatomra gyakorolt hatását?
- Csökkenő teljesítmény és presenteeism
- Gyakori hiányzás és balesetek
- Magasabb fluktuáció



Milyen hatással van a vállalkozásomra?

- **A stressznek számos hatása lehet az üzleti eredményre, beleértve a személyzeti költségek növekedését és a termelés csökkenését is.**
- **A munkahelyi hiányzások fele összefüggésbe hozható a stresszel:**
 - betegszabadság stresszel összefüggő megbetegedés miatt
 - közvetetten stressz miatt kialakuló megbetegedések (vagy ennek hatására súlyosabbá váló betegségek)
 - betegszabadság, mint a stressz kezelésének egyik módja
 - betegszabadság nem megfelelő elkötelezettség / alacsony morál miatt.

Hogyan veszem észre a vállalkozásomra gyakorolt hatását?

A munkahelyi hiányzások fele összefüggésbe hozható a stresszel

- betegszabadság stresszel összefüggő megbetegedés miatt
- közvetetten stressz miatt kialakuló megbetegedések (vagy ennek hatására súlyosabbá váló betegségek)
- betegszabadság, mint a stressz kezelésének egyik módja
- betegszabadság nem megfelelő elkötelezettség / alacsony morál miatt

A stressznek tulajdonítható teljesítménycsökkenés kétszer annyiba kerül, mint a hiányzás

- nem elég hatékony munkavégzés
- nem megfelelő koncentráció
- nehézségek a döntéshozatalban
- fáradtság
- rossz időbeosztás

A munkahelyi stressz akár ötszörösére is növelheti a balesetek számát

- nem megfelelő koncentráció
- kockázatvállaló magatartás
- határidők nyomása
- kommunikáció hiánya

A fluktuáció kb. egyötöde kapcsolódik a munkahelyi stresszhez

- nem megfelelő elkötelezettség/alacsony morál
- túlzott elvárások
- irányítással kapcsolatos problémák
- konfliktusok és kapcsolatok
- nem megfelelő változáskezelés
- általános munkakörnyezet

A stressz miatti hiányzások sokkal tovább tartanak, mint az egyéb tényezők miatti távollét

- Példának okán az egyik tagállam statisztikái azt mutatják, hogy a stressz miatti hiányzás több mint 40%-kal tovább tart, mint a mozgásszervi megbetegedésekből fakadó távollét.

A stressz vállalatra gyakorolt hatása: Csökkenő teljesítmény és presenteeism

▪ A stressz csökkenti a munkateljesítményt

- A tanulmányok rámutattak, hogy a stressznek tulajdonítható teljesítménycsökkenés kétszer annyiba kerül, mint a hiányzás.
- A stressz tüneteinek (mint például a gyenge koncentráció, döntési nehézségek, negatív gondolkodás és fáradtság) negatív hatása van a munkavállalók teljesítményére. Ez a hatás még jóval az előtt jelentkezik, hogy a stressz tüneteinek olyan mértékben rontják a munkavállaló egészségi állapotát, hogy hiányzásra kerüljön sor.

▪ Az emberek betegen jönnek munkába

- Becslések szerint a stressz költségeinek csak a harmada tulajdonítható tényleges hiányzásnak. A munkavállalók akkor is munkába állhatnak, ha betegnek érzik magukat. Ezt a jelenséget „presenteeismnek” hívják, meghatározása szerint „olyan teljesítménycsökkenést jelent, ami annak köszönhető, hogy az alkalmazottak munkába állnak, de betegség miatt nem képesek a szokásos teljesítményt nyújtani”.
- Ennek több oka is lehet. Például az, hogy a munkavállaló nem akarja cserben hagyni munkatársait vagy a szervezetet, akinek dolgozik; félnek attól, hogy elveszítik munkahelyüket; vagy bevételeik kiesése miatt aggódnak.



[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények munkavállalók](#)

A stressz vállalatra gyakorolt hatása: Gyakori hiányzás és balesetek

■ Betegszabadság

- Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) szerint a tanulmányok azt mutatják, hogy a munkahelyi hiányzások fele összefüggésbe hozható a stresszel.
- A stresszel kapcsolatos hiányzás lehet:
 - közvetlenül a stressz miatt kialakuló betegség;
 - közvetve a stressz miatt kialakuló betegség, (amikor a munkavállaló már valamilyen alapbetegségben szenved, a stressz súlyosbíthatja állapotát);
 - szabadság kivétele amiatt, mert a munkavállaló szeretne távol maradni a munkahelyétől (mert a munkahelyen nem tud megbirkózni a túlzott mértékű munkahelyi nyomással);
 - nem megfelelő elkötelezettség / alacsony morál, vagyis a munkavállaló azért vesz ki szabadságot, mert elégedetlen a munkájával.

■ Gyakori balesetek

- A munkahelyi stressz akár ötszörösére is növelheti a balesetek számát.
- A fáradtság, a nem megfelelő koncentráció, a kockázatvállaló viselkedés, a kommunikáció hiánya és az időhiány miatti „rövidebb út” iránti vágy növelheti a balesetek gyakoriságát. Például egy tanulmány szerint a spanyol munkahelyi baleseteknél az ötödik leggyakoribb ok a fáradtság volt.
- Hollandiában egyértelmű kapcsolatot mutattak ki a munkahelyi nyomás és a munkahelyi balesetek között. Azok a munkások, akik saját bevallásuk szerint „mindig nyomás alatt dolgoznak” ötször gyakrabban szenvedtek balesetet, mint azok, akik „soha” nem végeztek ilyen körülmények között a munkájukat.

A stressz vállalatra gyakorolt hatása: Magasabb fluktuáció

- **A fluktuáció kb. egyötöde kapcsolódik a munkahelyi stresszhez.**
 - Amikor a munkavállalók negatív munkahelyi tapasztalatokat gyűjtenek, például alacsony munkahelyi elégedettség, konfliktusok, túlzott nyomás, alacsony morál vagy a munkahely bizonytalansága miatt, nagyobb eséllyel hagyják ott jelenlegi állásukat, és keresnek máshol munkalehetőséget. Ez értékes tudás és tapasztalat, és a képzésre, fejlesztésekre fordított befektetés elvesztését eredményezheti, valamint pótlólagos toborzási költségekkel járhat. A nagyon kisméretű vállalkozások esetén még a termékek és szolgáltatások időben történő teljesítését is veszélyezteti.
 - Egy átfogó európai felmérésben a munkavállalók 19%-a a munkahelyi stresszt nevezte meg a fluktuáció legfontosabb okaként. Ezen felül további 19% a terhelést, 16% a felettesek részéről a támogatás hiányát és 14% pedig a munkaórák magas számát jelölte meg a fluktuáció legfontosabb okaként.

MIT TEHETEK

Tartalomjegyzék

Kezdőoldal

Mi a stressz?

Kockázati tényezők
a munkahelyen

Kockázati tényezők a
munkahelyen kívül

Hatása a
munkavállalókra

Hatása a
vállalkozásra

Mit tehetek

Mítoszok és tények-
munkáltatók

Mítoszok és tények-
munkavállalók

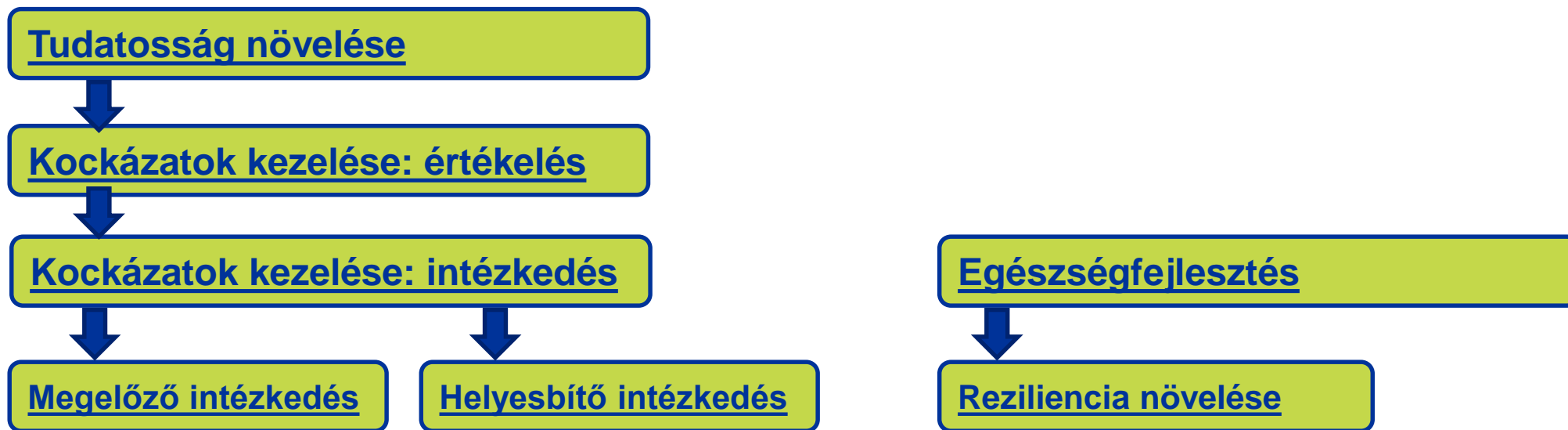
Mit tehetek

- Mit tehetek, hogy a vállalkozásomnak és munkavállalóimnak segítsek?
 - Tudatosság növelése
 - Kockázatok kezelése: Értékelés
 - Kockázatok kezelése: cselekvés
 - Megelőző intézkedés
 - Helyesbítő intézkedés
 - Reziliencia növelése



Mit tehetek, hogy a vállalkozásomnak és munkavállalóimnak segítsek?

- A munkahely pszichoszociális kockázatainak csökkentése a vállalkozásra és a munkavállalókra egyaránt jó hatással van. Jó megoldást jelent a munkahelyi stressz kockázatának csökkentésére és kezelésére, ha intézkedések kombinációit hajtjuk végre.
- A munkahelyi ártalmak és kockázatok csökkentésének elsőbbséget kell élveznie, ezt törvény írja elő. Emellett léteznek olyan megoldások, melyek ugyan nem kötelezőek, de a helyes vezetési gyakorlat részei. Ezek segítenek megőrizni a jó pszichoszociális munkakörnyezetet, melyben egészséges és hatékony munkavállalók dolgoznak.



Tudatosság növelése

- [Tudatosság növelése](#)
- [A stressz egységes értelmezésének biztosítása](#)
- [Juttassa célba az üzenetet](#)
- [Az elkötelezettség kialakítása](#)
- [Stressz politika létrehozása](#)

Kockázatok kezelése: Értékelés

- [Kockázatok kezelése](#)
- [Készüljön fel a változásra](#)
- [Kockázatértékelés](#)
- [Vigyázzon a leginkább veszélyeztetettekre](#)
- [Tudatosság növelése](#)

Kockázatok kezelése: Cselekvés

- [A teendők megvitatása](#)
- [Felkészülés a cselekvésre](#)

Mit tehetek

- [Tudatosság növelése](#)
- [Kockázatok kezelése: Értékelés](#)
- [Kockázatok kezelése: Cselekvés](#)
- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Reziliencia növelése](#)

Megelőző intézkedés

- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Túlzott elvárások](#)
- [A személyes irányítás hiánya](#)
- [Nem megfelelő támogatás](#)
- [Rossz kapcsolatok \(beleértve a zaklatást\)](#)
- [Erőszak harmadik fél részéről](#)
- [Szerepek és változás](#)

Helyesbítő intézkedés

- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [A munka átszervezése](#)
- [Képzés, döntéshozatal és szerepkörök](#)
- [Vonjon be másokat és nyújtson támogatást](#)
- [Egészségfejlesztés](#)

Reziliencia növelése

- [Reziliencia növelése](#)
- [A mentális egészség szintén fontos](#)
- [A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása](#)
- [Egészséges táplálkozás](#)
- [Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás](#)
- [Szünetek és pihenés](#)
- [A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével](#)

Teendők: Tudatosság növelése a munkahelyen

- Mivel nincs mindenki tisztában azzal, hogy mit jelentenek a pszichoszociális kockázatok, és hogy miért van szükség ezek kezelésére a munkahelyen, fontos azzal kezdeni, hogy mindenki tudatosítjuk ezeket, és elkötelezetté tesszük a munkavállalókat a munkahelyi pszichoszociális kockázatok aktív megelőzése és kezelése iránt.
- A vállalkozás méretétől függően, bizonyos ajánlások eltérő fontosságúak – pontosabban, különböző módon érhetünk el sikereket. Például, ha csak néhány alkalmazottja van, a formális megbeszélések és szabályzatok létrehozása nem feltétlenül szükséges. Ennek ellenére hasznos lehet írásba foglalni bizonyos dolgokat, hogy mindenkinek egyértelmű legyen, mit vitattak meg, és miről született megállapodás – szükség esetén azt meg is tudja mutatni másoknak, hogy milyen intézkedéseket valósított meg.
- **Három kulcsfontosságú lépésre kell koncentrálnia:**
 - biztosítsa a stressz egységes értelmezését;
 - gondoskodjon róla, hogy a stresszkezelés iránt minden érintett elkötelezett legyen;
 - hozza létre és tudatosítsa a munkavállalókban a stresszel kapcsolatos politikát.

Tudatosság növelése a munkahelyen: A stressz egységes értelmezésének biztosítása

- **A stressz kifejezés széles körben használatos, mégis gyakran félreértelmezik. Ezért fontos, hogy gondoskodjon a stressz egységes értelmezéséről:**
 - mi a stressz;
 - mik a tünetei;
 - mik a hosszú távú hatásai az egészségi állapotra;
 - mi okozhatja;
 - milyen lépéseket tehet a szervezet és a munkavállaló a stressz csökkentése érdekében.
- **A stressz közös értelmezése az összes munkavállalóra nézve jó alapot biztosít a munkahelyi stressz kezeléséhez.**
- **Válassza ki a megfelelő megközelítést**
 - Emlékezzen rá, hogy a vállalkozás méretétől függően, bizonyos ajánlások nem annyira relevánsak. Bár a stresszkezelés eltérhet az alábbi elképzelésektől, az alapelvek megegyeznek – gondoskodjon arról, hogy a következőket mindenki megértse:
 - a munkahelyi pszichoszociális kockázatok legalább olyan fontosak lehetnek, mint a fizikai ártalmak;
 - a kockázatok kezelése a munkáltatók kötelességeihez tartozik;
 - a stressz káros az egészségre, és hátrányos a vállalkozás számára is;
 - az ügy érdekében mindenkinek együtt kell működni.

Tudatosság növelése a munkahelyen: Juttassa célba az üzenetet

▪ Juttassa célba az üzenetet

- Mivel sokak számára nehezebben érthetőek a pszichoszociális kockázatok, mint például a zajból vagy a vegyszerek használatából eredő munkahelyi kockázatok, fontos, hogy a munkavállalók felismerjék és elfogadják, hogy ezek csökkentése törvényi kötelezettség – és kedvező hatása van a vállalkozásra is. Használjon röplapokat, rövid képzéseket, informális megbeszéléseket, vagy egyszerűen beszéljessen el a munkavállalókkal, hogy üzenete célba érjen.
- Mindegy milyen intézkedés mellett dönt, a legfontosabb, hogy gondoskodjon róla, hogy mindenki világosan értse a következőket:
 - mi a stressz (és mi nem az);
 - mik a felismert okai;
 - melyek a lehetséges munkán kívüli hatások a munkavállalókra nézve;
 - mekkora annak a jelentősége, hogy még a korai szakaszban kérjenek tanácsot a munkavállalók.

▪ A nyitottság támogatása

- Ha már kiépített egy rendszert, ami közvetíti a munkavállalók aggodalmait, fontos arra buzdítani a dolgozókat, hogy számoljanak be a magukkal és másokkal kapcsolatos aggodalmaikról. Ami az egyik munkavállaló számára stresszt okoz, nem szükségszerűen jelent stresszforrást egy másik dolgozónak. Mindenki számára fontos tudni, hogy a munkavállalók hangot adhatnak bármely aggodalmuknak (és hogy ezt kinek a segítségével tehetik), valamint azt is, hogy bizalommal tehetik ezt, tudva, hogy aggodalmaikat meghallgatják és a megoldás érdekében lépéseket tesznek (amennyire csak lehetséges).
- Amellett, hogy informális úton biztatja a munkavállalókat a fentiekre, jó módszer lehet az is, ha időről időre megkérdezi őket, hogy van-e valamilyen problémájuk, esetleg egy beszélgetés vagy egy formálisabb értékelés keretében. Egy másik módszer, ha rövid megbeszéléseket tart, ahol egyszerre nyílik mód tréningeket tartani a stressz tudatosítása céljából, és visszacsatolást kapni a problémákról.

Tudatosság növelése a munkahelyen: Az elkötelezettség kialakítása

- **Életbevágóan fontos, hogy minden érintett elkötelezett legyen a stressz hatékony kezelése mellett – főleg a vállalkozás tulajdonosai és vezetői.**
- **Annak érdekében, hogy az ez iránti elkötelezettséget biztosítsa, és ezt minden munkavállaló felé demonstrálja, a következő lépések szükségesek:**
 - Fel kell ismerni a pszichoszociális kockázatok hatását a munkavállalók egészségére és biztonságára, és hogy ezeket csökkenteni és kezelni kell.
 - Meg kell érteni azt is, hogy az említett kockázatok miatt kialakuló stressz és egyéb betegségek milyen hatással vannak a vállalkozásra. A stressz tünetei a csökkenő teljesítmény, a növekvő hiányzások, a balesetek gyakoriságának növekedése és a munkavállalók betegség vagy elégedetlenség miatti kilépése miatt jelentős terhet jelentenek a kisvállalkozások számára. Sok esetben a lépések, amelyeket meg tud tenni, kifizetődőek a vállalkozás számára.
 - Meg kell értenie a stressz elleni küzdelem vállalati hasznát. A stressz csökkentése érdekében tett lépések jelentős üzleti előnnyel is járhatnak. A vállalkozás jellegétől függően ez megnyilvánulhat növekvő teljesítményben; csökkenő hiányzásban; a munkavállalók magasabb szintű elkötelezettségében; javuló munkavédelmi teljesítményben; vagy abban, hogy kevesebb munkavállaló hagyja el a szervezetet.
 - Annak érdekében, hogy biztosítsuk valamennyi érintett (vezetők, munkavállalók, szakszervezetek) elkötelezettségét, fontos erős vezetési gyakorlat segítségével demonstrálni ezt, kezdve azzal, hogy egy világos politikát dolgoz ki, amiben kiemeli a végrehajtandó lépéseket.

Tudatosság növelése a munkahelyen: Hozza létre és tudatosítsa a munkavállalókban a stresszel kapcsolatos politikát.

- **Hozzon létre egy vállalati politikát, amiben kiemeli a lépéseket, melyeket végre fog hajtani, és tisztázza a végrehajtáshoz szükséges szerep- és felelősségi köröket. Egy kevés főt foglalkoztató vállalkozásban nem feltétlenül szükséges egy írott politikát lefektetni, de fontos, hogy a személyzet minden meglévő (és új) tagja tudomást szerezzen a tervekről. Ennek a legjobb módja egy írott dokumentum lehet.**
- **A politika kialakításakor a következőkről kell gondoskodni:**
 - Minden munkavállalónak (vagy nagyvállalkozások esetében, a munkavállalók képviselőinek) lehetőséget kell adni a részvételre a politika kialakításának teljes folyamatában, illetve annak megvitatásában és a tervezett lépések végrehajtásában.
 - A tervezett lépéseknek bizonyítékokon kell alapulniuk és világosnak kell lenniük, jelen e-útmutatóban négy lépést emelünk ki: a tudatosság növelése; a kockázatok kezelése (ezek értékelése, és megelőző illetve helyesbítő intézkedések végrehajtása), egészségfejlesztés az általános egészségügyi állapot javítása érdekében, valamint a személyes reziliencia növelése.
 - A politikában szereplő szerep- és feladatköröknek, valamint a végrehajtás során tett lépéseknek világosnak kell lenniük. A fentiek gyakran magukban foglalják a vállalati tulajdonosok/vezetők, a középvezetők és a munkavállalók, valamint a munkavédelem és az emberi erőforrás kezelésének területén felelősséggel rendelkezők (nekik a lépések végrehajtásában további kötelezettségeik is lehetnek) szerepkörének leírását.
 - Elő kell írni mind a lehetséges stresszkockázatok, mind az ezek kezelésére tett lépések rendszeres felülvizsgálatát.

Tudatosság növelése

- [Tudatosság növelése](#)
- [A stressz egységes értelmezésének biztosítása](#)
- [Juttassa célba az üzenetet](#)
- [Az elkötelezettség kialakítása](#)
- [Stressz politika létrehozása](#)

Kockázatok kezelése: Értékelés

- [Kockázatok kezelése](#)
- [Készüljön fel a változásra](#)
- [Kockázatértékelés](#)
- [Vigyázzon a leginkább veszélyeztetettekre](#)
- [Tudatosság növelése](#)

Kockázatok kezelése: Cselekvés

- [A teendők megvitatása](#)
- [Felkészülés a cselekvésre](#)

Mit tehetek

- [Tudatosság növelése](#)
- [Kockázatok kezelése: Értékelés](#)
- [Kockázatok kezelése: Cselekvés](#)
- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Reziliencia növelése](#)

Megelőző intézkedés

- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Túlzott elvárások](#)
- [A személyes irányítás hiánya](#)
- [Nem megfelelő támogatás](#)
- [Rossz kapcsolatok \(beleértve a zaklatást\)](#)
- [Erőszak harmadik fél részéről](#)
- [Szerepek és változás](#)

Helyesbítő intézkedés

- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [A munka átszervezése](#)
- [Képzés, döntéshozatal és szerepkörök](#)
- [Vonjon be másokat és nyújtson támogatást](#)
- [Egészségfejlesztés](#)

Reziliencia növelése

- [Reziliencia növelése](#)
- [A mentális egészség szintén fontos](#)
- [A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása](#)
- [Egészséges táplálkozás](#)
- [Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás](#)
- [Szünetek és pihenés](#)
- [A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével](#)

Teendők: Kockázatok kezelése: értékelés

- A munkahelyi stresszt okozó pszichoszociális kockázatok kezelésének folyamata ugyanazokon az alapelveken nyugszik, mint az egyéb munkahelyi ártalmak és kockázatok kezelésének folyamata. Az első lépés tehát az ártalmak azonosítása, és az ezekből származó kockázatok értékelése.
- Az e-útmutatóban segítséget talál a munkahelyi stresszt okozó vagy ahhoz hozzájáruló tényezők azonosításához. Ugyanakkor segítségére lehet még, ha valamilyen strukturált kockázatértékelést hajt végre.
- A siker döntő feltétele, hogy a folyamat minden szintjén vonja be a munkavállalókat vagy azok képviselőit. Amellett, hogy bevonja őket a tudatosság növelésébe és a kockázatok értékelésébe, ajánlott a megoldások és az intézkedések prioritását is közösen kialakítani. Gondoskodjon az értékelés eredményeinek, és az ezekből levont következtetések dokumentálásáról.

Kockázatok kezelése: Készüljön fel a változásra

- Ha sikerült növelnie a tudatosságot és kialakítania az elkötelezettséget a pszichoszociális kockázatok csökkentése iránt, és ennek segítségével kezelni a szervezeten belüli stresszt, a következő lépés a kockázatértékelés. Ne feledje, hogy mielőtt belekezd a stresszt és más lelki egészséget és jóllétet rontó pszichoszociális kockázatok kiértékelésébe, Önnek és alkalmazottjainak fel kell készülniük a változásra, és közös akarattal kell együtt dolgozzanak a pszichoszociális munkakörnyezet javításán, a stresszkockázat, és az ehhez kapcsolódó betegségek csökkentésén.
- Ebben segítségére lesznek az e-útmutató tudatosság növelésével foglalkozó fejezetében ismertetett megközelítések és anyagok. Léteznek világos üzenetek, melyeket közvetítenie kell, többek közt annak elismerését, hogy a pszichoszociális kockázatok jogos munkavédelmi problémák, és hogy mindenki felelős ezek leküzdéséért, ezáltal csökkentve a munkahelyi stressz vagy a lelki betegségek kockázatát.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkálatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Kockázatok kezelése: Kockázatértékelés

- Az útmutató felvázolja a kockázatértékelési folyamat alapvető követelményeit. Nem tartalmazza ugyanakkor a folyamat részletes leírását, hiszen erre a célra más útmutatók is rendelkezésre állnak.
- Mielőtt belefogna munkahelyén a pszichoszociális kockázatok értékelésébe, érdemes áttanulmányoznia a korábban elvégzett egyéb kockázatok értékelési folyamatát. Ezek alapokat és értékelési módszereket nyújthatnak a stresszhez kapcsolódó kockázatok feldolgozásához. A korábban alkalmazott rendszerszemlélet általában alkalmazható a pszichoszociális kockázatok esetében is.
- A kockázatértékelést végző személyeknek meg kell érteniük a legfontosabb stresszt okozó pszichoszociális kockázati tényezőket, és hogy ezek hatása hogyan ismerhető fel.
- Valamilyen strukturált kockázatértékelési módszer még akkor is segítségére lehet, ha egyébként nem alkalmaz semmilyen formális módszert az értékeléshez.

Fordítson figyelmet azokra, akik a legnagyobb kockázatnak vannak kitéve

- Az értékelés összeállítása során arra is figyelnie kell, hogy vannak-e olyan emberek, akik különösen nagy kockázatnak vannak kitéve, vagy már most is stressz hatása alatt állnak illetve rossz a mentális egészségi állapotuk. Segítséget nyújthat a hivatalos betegszabadság-nyilvántartás, ha vezet illet. Ha nem, kérdezze meg a munkavállalókat, hogy tudomásuk van-e bármilyen kockázatról, vagy hogy őket illetve bármely munkatársukat érinti-e valamilyen kockázati tényező.
- Segít átlátni az Ön vállalatában folyó eseményeket, és beazonosítani a problémákat, ha megfigyeli a munkafolyamatot, beazonosítja azokat a területeket, ahol a munka a szokásostól eltérő ütemben folyik, vagy ha megkér egy munkavállalót, írja le a munkát, amit végez, és a problémákat, amivel e közben találkozik. Ne feledje, hogy a körülmények és a kockázatok változnak. Lehet, hogy az év bizonyos időszakában a munkavállalók nagyobb nyomás alatt állnak, vagy több elvárásnak kell megfelelniük, ami problémát okozhat számukra.

Vezessen nyilvántartást és ismételjen, ha szükséges

- Ha rendszeresen végez kockázatértékelést más munkahelyi ártalmakra vonatkozóan, a pszichoszociális kockázatok értékelése egy újabb eszközt jelenthet. Fontos nyilvántartást vezetni az értékelésről és a beazonosított kockázatokról.
- A kockázatértékelést nem szabad alkalmi, egyszeri intézkedésnek tekinteni, sokkal inkább egy folyamatos tevékenységként kell kezelni, amit rendszeresen felül kell vizsgálni, vagy bizonyos időközönként, vagy akkor, ha valami változás következik be a munkahelyen.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Tudatosság növelése

- [Tudatosság növelése](#)
- [A stressz egységes értelmezésének biztosítása](#)
- [Juttassa célba az üzenetet](#)
- [Az elkötelezettség kialakítása](#)
- [Stressz politika létrehozása](#)

Kockázatok kezelése: Értékelés

- [Kockázatok kezelése](#)
- [Készüljön fel a változásra](#)
- [Kockázatértékelés](#)
- [Vigyázzon a leginkább veszélyeztetettekre](#)
- [Tudatosság növelése](#)

Kockázatok kezelése: Cselekvés

- [A teendők megvitatása](#)
- [Felkészülés a cselekvésre](#)

Mit tehetek

- [Tudatosság növelése](#)
- [Kockázatok kezelése: Értékelés](#)
- [Kockázatok kezelése: Cselekvés](#)
- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Reziliencia növelése](#)

Megelőző intézkedés

- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Túlzott elvárások](#)
- [A személyes irányítás hiánya](#)
- [Nem megfelelő támogatás](#)
- [Rossz kapcsolatok \(beleértve a zaklatást\)](#)
- [Erőszak harmadik fél részéről](#)
- [Szerepek és változás](#)

Helyesbítő intézkedés

- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [A munka átszervezése](#)
- [Képzés, döntéshozatal és szerepkörök](#)
- [Vonjon be másokat és nyújtson támogatást](#)
- [Egészségfejlesztés](#)

Reziliencia növelése

- [Reziliencia növelése](#)
- [A mentális egészség szintén fontos](#)
- [A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása](#)
- [Egészséges táplálkozás](#)
- [Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás](#)
- [Szünetek és pihenés](#)
- [A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével](#)

Kockázatok kezelése: A teendők megvitatása

- Miután információt gyűjtött a munkahelyi kockázatokról, ossza meg azt a munkavállalókkal és vitassa meg a kockázatokat. Ily módon a munkaerővel együtt ellenőrizheti a kockázatok természetét és forrását, valamint kialakíthatja az intézkedések prioritását. Ezek a megbeszélések segíthetnek megoldásokat találni a kockázatok kezelésére, és megállapodni, hogy milyen irányba induljanak el.
- Készítsen akciótervet a kockázatok kezelésére a megbeszélések alapján. Ennek segítségével prioritásokat és elérhető célokat határozhat meg, valamint demonstrálhatja, hogy komolyan veszi a stresszt. Az akcióterv munkavállalókkal közösen történő véglegesítése segít kialakítani az egységes álláspontot.
- A kockázatértékelés, az akcióterv és a kialakított prioritások nyilvántartása azért fontos, mert egyrészt útmutatást ad a kockázatértékelés folyamatához, másrészt így közölni lehet a prioritásokat az összes munkavállalóval. Később a nyilvántartást összevetheti a korábbi kockázatértékelésekkel, így ellenőrizheti, hogy a változások pozitív hatásúak voltak-e. Szükség esetén bizonyíthatják, hogy valóban véghezvitte a benne szereplő lépéseket.
- Összehasonlítva az akciótervvel, a folyamat követése és felülvizsgálata megmutatja, hogy történt-e előrelépés, vagy hogy az intézkedések hatékonyak bizonyultak-e. Fontos, hogy ennek részeként kérjük ki a munkavállalók véleményét. Ehhez nem kell külön csoportot kialakítani, egyszerűen csak gondoskodjon arról, hogy időről-időre a megbeszéléseken, vagy amikor a munkavállalóival beszél felmerüljön a kérdés. Ekkor lehetőség nyílhat arra is, hogy további lépéseket is megfontoljanak, melyekkel más területeken csökkenthető a stressz.
- A szervezeti kockázatok mérséklésére tett intézkedések általában hatásosabbak, mint amit az egyéni kockázatok mérséklésére fordítunk.

Kockázatok kezelése: Felkészülés a cselekvésre

- Ha készen áll az akcióterv, ideje cselekedni. Gondolja át a végrehajtandó intézkedéseket, az elkülönített erőforrásokat (idő és/vagy költségek), hogy kinek mit kell tennie és mikor, valamint az egyes intézkedések tervezett befejezésének idejét. Határozzon meg egy időpontot, amikor felülvizsgálja az intézkedések hatásait. Ismét meg kell említeni, hogy fontos a munkavállalók bevonása a folyamatba.
- Nehéz pontosan megmondani, hogy mit kell tennie, hiszen az többek között az azonosított kockázatok egyedi természetétől, a szervezet méretétől, felépítésétől és a vállalat vezetésétől is függ. Több útmutató is rendelkezésére áll, melyekből segítséget kaphat a kockázatértékelést követő folyamat végrehajtásához.
- Az intézkedések lehetnek megelőző intézkedések, amikor azért teszünk lépéseket, hogy elkerüljük a kockázatok kialakulását; és lehetnek helyesbítő intézkedések, amely során kialakítunk bizonyos intézkedéseket, hogy a problémák felmerülésekor aztán végrehajtsuk őket.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Tudatosság növelése

- [Tudatosság növelése](#)
- [A stressz egységes értelmezésének biztosítása](#)
- [Juttassa célba az üzenetet](#)
- [Az elkötelezettség kialakítása](#)
- [Stressz politika létrehozása](#)

Kockázatok kezelése: Értékelés

- [Kockázatok kezelése](#)
- [Készüljön fel a változásra](#)
- [Kockázatértékelés](#)
- [Vigyázzon a leginkább veszélyeztetettekre](#)
- [Tudatosság növelése](#)

Kockázatok kezelése: Cselekvés

- [A teendők megvitatása](#)
- [Felkészülés a cselekvésre](#)

Mit tehetek

- [Tudatosság növelése](#)
- [Kockázatok kezelése: Értékelés](#)
- [Kockázatok kezelése: Cselekvés](#)
- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Reziliencia növelése](#)

Megelőző intézkedés

- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Túlzott elvárások](#)
- [A személyes irányítás hiánya](#)
- [Nem megfelelő támogatás](#)
- [Rossz kapcsolatok \(beleértve a zaklatást\)](#)
- [Erőszak harmadik fél részéről](#)
- [Szerepek és változás](#)

Helyesbítő intézkedés

- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [A munka átszervezése](#)
- [Képzés, döntéshozatal és szerepkörök](#)
- [Vonjon be másokat és nyújtson támogatást](#)
- [Egészségfejlesztés](#)

Reziliencia növelése

- [Reziliencia növelése](#)
- [A mentális egészség szintén fontos](#)
- [A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása](#)
- [Egészséges táplálkozás](#)
- [Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás](#)
- [Szünetek és pihenés](#)
- [A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével](#)

Megelőző intézkedés

- Ahogy azt korábban említettük, a munkáltatókat törvény kötelezi a munkavállalóikat érintő munkavédelmi kockázatok kezelésére. Ennek része a pszichoszociális tényezők kockázatainak kezelése is. Ebben segítséget nyújthat, ha újból számba vesszük a lehetséges pszichoszociális munkahelyi kockázatokot. A kockázatértékelés eredményétől függ, hogy mire kell nagyobb figyelmet fordítani.
 - Túlzott elvárások
 - A személyes irányítás hiánya
 - Nem megfelelő támogatás
 - Rossz kapcsolatok (beleértve a zaklatást)
 - Szerepkonfliktus vagy az egyértelműség hiánya
 - Nem megfelelő változáskezelés
 - Erőszak harmadik fél részéről
- Bár sok esetben elmondható, hogy ezek kezelése leginkább a munkafolyamat kezelésének javításán múlik, sokszor nehéz csökkenteni vagy megszüntetni a kockázati tényezőket. Különösen akkor szembesülünk problémákkal, amikor például a munkánk során a társadalom különböző tagjaival, vagy olyan személyekkel kerülünk kapcsolatba, akiknek a viselkedése és tettei felett nem rendelkezünk irányítással. Ilyenkor fontos, hogy előre kialakítsunk bizonyos intézkedéseket, amikkel csökkenteni tudjuk az efféle viselkedés hatását – és ezzel támogatjuk az érintett munkavállalót.

Helyesbítő intézkedés

- Mint minden más munkavédelmi kockázat esetén, a pszichoszociális kockázatokat is a legjobb a forrásuknál kezelni, így elkerülhető, hogy a munkavállalókra hatást gyakoroljanak. Különösen azért fontos helyesbítő intézkedéseket végrehajtani problémák jelentkezésekor, mivel bizonyos kockázatokat nem lehet ellenőrzés alatt tartani. A korai intézkedés hatékonysága leginkább a tudatosság kialakításától függ – azaz hogy arra ösztönözzük a munkavállalókat, hogy jelentsék, ha önmagukon vagy másokon felfedezik a stressz jeleit és tüneteit, és megfelelően cselekedjenek. Minden jelentést bizalmasan kell kezelni, főleg nagyon kis vállalkozások esetén kell nagy odafigyeléssel és érzékenységgel tapintattal eljárni – hiszen itt lehetséges, hogy mindenki ismeri a másikat.
- A nagyobb munkáltatók gyakran bíznak meg munkavállalókat speciális, személyi ügyekkel kapcsolatos felelősségkörrel, de talán még az egészen kis vállalatoknál is érdemes valakinek ilyen feladatokat ellátni.
- Segítségére lehet, ha rendelkezik intézkedési tervvel a felmerülő problémák kezelésére, például, ha egy munkavállaló stresszhez köthető tünetekről tesz jelentést, vagy arról, hogy valamelyik munkatársa zaklatja őt.
- **A tervnek az alábbiakat kell tartalmaznia:**
 - a korai közlés bátorítása;
 - gyors válasz;
 - az ügyek bizalmas megvitatása a munkavállalóval és az érintettekkel;
 - intézkedések jóváhagyása (lásd lejjebb);
 - intézkedés végrehajtása a probléma forrásának megszüntetésére, amilyen gyorsan csak lehet;
 - az intézkedési terv dokumentálása;
 - az akciótervek dokumentálása, felülvizsgálata és módosítása.
- **A következő oldalak segítenek jobban megérteni a szóban forgó tényezőket, és felsorolnak néhány támpontot, melyre különösen figyelnie kell, amikor megelőző intézkedést vagy helyesbítő intézkedést hajt végre.**

Túlzott elvárások

- Bár a legtöbb munkának szokásos része, hogy megbirkózzunk a magas munkateherrel, ügyeljen arra, hogy ez az ésszerűség határain belül legyen. Szükség esetén kiegészítő intézkedésekkel támogassa a munkavállalóit az elvárások leküzdésében. Például ne tűzzön ki ésszerűtlen határidőket, vagy ne engedje, hogy az ügyfelek irreális időbeosztást erőltessenek a dolgozókra. Hasznos módja a negatív hatások minimalizálásának, ha aktív munkaszervezést folytat az érintettek bevonásával. Az ügyfelek elvárásainak kezelése szintén segít megtartani az ügyfelek elégedettségét és biztosítani a további megrendeléseket.
- Kockázat forrása lehet az is, ha ésszerűtlen elvárásokat támasztunk a munkavállalókkal szemben, vagy ha olyan feladatok elvégzésével bízunk meg őket, amikre nem alkalmasak vagy nincsen hozzá megfelelő képzettségük. A negatív hatások ellensúlyozása érdekében érdemes együtt dolgozni az érintettekkel, és plusz támogatásban vagy tréningben részesíteni őket – ennek eredményeképpen munkavállalói képzetebbek lesznek és nagyobb hozzáértésre tesznek szert. Stressz forrása lehet az is, ha nem használja ki a munkavállalók képességeit.
- Érdemes jól átgondolni, hogy miként osztja el a munkát, és miként kezeli a munkaterhet a problémák felmerülésének elkerülése érdekében.

A személyes irányítás hiánya

- Néha az elvárásoknál fontosabb, hogy megengedjük a munkavállalónak, hogy saját maga tervezze és szervezze meg a munkáját. Nagy különbséget jelent, ha megadjuk nekik ezt a rugalmasságot ahelyett, hogy egy tervet erőltetnénk rájuk. Bár néhány munkakör esetén ennek lehetősége korlátozott, mégis könnyű abba a hibába esni, hogy magasan szabályozott munkamódszert jelölünk ki a munkavállalóknak, nem is azért, mert erre szükség van, hanem mert ezt könnyebb kezelni.
- Bizonyos munkakörök nagyon szigorú folyamatok követését kívánják meg, ilyenkor nincs arra lehetőség, hogy valaki személyesen irányítsa a munka elvégzésének módját. Például egy operációt végrehajtó sebésznek szigorú eljárásokat kell követnie ahhoz, hogy a műtétet biztonságosan végrehajtsa.
- Gondolja végig, hogy mennyi irányítást enged meg a munkavállalóinak a munkájuk megtervezésében és szervezésében. Van mód a rugalmasságra, vagy csak egy módszer létezik a munka elvégzésére – az Öné?

Nem megfelelő támogatás

- Sokunknak néha nagy mennyiségű munkát kell elvégeznünk, vagy másfajta elvárásokkal és nyomással kell szembenézzünk. Nem vagyunk képesek ezek mindegyikét magunk irányítani –a körülöttünk lévő emberek, különösen a társadalom tagjaival kapcsolatot tartó munkakörökre igaz ez. Nagyban befolyásolja ilyenkor azt, hogy miként tudunk megbirkózni a nehézségekkel, hogy milyen támogatást kapunk a vezetőktől és a munkatársainktól. Például „az ügyfélnek mindig igaza van” hozzáállás elméletben megállja a helyét, de ha ezt oly módon alkalmazzuk, hogy közben lealacsonyítjuk vagy ellehetetlenítjük az érintett munkavállalót, akkor az egyik oldalon ugyan lesz egy elégedett vásárló – de a másik oldalon egy elégedetlen munkavállalóval fizetünk.
- Vajon Ön egy támogató és segítőkész munkahelyet biztosít, ahol a munkatársak megértőek és együttérzőek – vagy mindenki csak magára számíthat?

Rossz kapcsolatok (beleértve a zaklatást)

- A vezetőktől és a kollégáktól kapott támogatás csak része annak az összetett kapcsolatrendszernek, ami minden esetben kialakul, ha emberek egy csoportja együtt tevékenykedik. Gondoljon például arra, amikor a barátaival találkozik. A különbség az, hogy a barátainkat megválogathatjuk – tehát van megoldás arra, ha nem tetszik, ahogy valamelyikük viselkedik. Általában nem választhatjuk meg, hogy kivel dolgozunk együtt, és legtöbbször az sem lehetséges, hogy felfüggeszük a közös munkát.
- Sokszor ártalmatlannak gondoljuk, ha tréfálkozunk valakivel, de néha túl messzire megyünk, és mások zaklatásnak érzik a viccet. A zaklatás tárgya lehet egy ember méltósága, szakmai képességei, magánélete, testi adottságai, faji és nemi hovatartozása vagy szexuális orientációja; célja a zaklatás elszenvedőjének elnyomása, megalázása, tönkretétele vagy fenyegetése.
- Találkozott a fentiek bármelyikével munkahelyén? Létezik olyan ember, akinek jelentheti, és akitől segítséget kaphat az az ember, aki zaklatás, megfélemlítés stb. áldozata? Ismételten elmondható, hogy hasznos lehet a külső segítség is.
- Ha konfliktusokról kapunk hírt, rendszerint a legcélszerűbb gyorsan megoldani azokat, mivel ennek hiányában gyorsan rosszabbra fordulhat a helyzet.

Erőszak harmadik fél részéről

- Ha fennáll a kockázata annak, hogy a munkavállaló a társadalom tagjai felől erőszakos magatartással (pl. verbális agresszió, fizikai támadás vagy szexuális zaklatás) szembesülhet, meg kell tenni mindent annak érdekében, hogy megértesse a társadalom tagjaival, hogy az efféle viselkedés elfogadhatatlan.
- Úgy alakítsa ki a munka menetét és a munkahelyet, hogy már ezzel csökkenjen az erőszak kockázata (pl. pánikgombok), és gondoskodjon a munkavállalók támogatásáról oly módon, hogy tudják mit kell tenniük azért, hogy az egészségükre gyakorolt káros hatásokat minimálisra csökkentsék, ha agresszív viselkedést tanúsítanak velük szemben. Ugyanakkor nem szüntethetjük meg teljesen az efféle kockázatot anélkül, hogy teljes mértékben elkülönítsük a munkavállalókat azoktól az emberektől, akiket ki kell szolgálniuk.

Megelőző intézkedés: Szerepek és változás

▪ Szerepkonfliktus vagy az egyértelműség hiánya

- Vannak olyan munkavállalók, akik egynél több embernek felelnek? Néha az emberek úgy érzik, hogy munkájuk során egyszerre több irányba rángatják őket. Megeshet, hogy el kell végezzenek egy munkát egy bizonyos személynek, de közben valaki más is feladatot ad nekik. Lehet, hogy mindkét feladat fontos, de a munkavállaló nem képes mindkettőt egyszerre végrehajtani, és lehet, hogy nem tudja melyikkel kezdje.
- Érdeemes kialakítani egyértelmű „hierarchiaviszonyt”, így elkerülhetőek a konfliktusok, de ha mégis kialakulnak, az érintett munkavállaló tudja, kihez forduljon megoldásért.

▪ Nem megfelelő változáskezelés

- A változás bizonyos mértékben a mindennapi élet része. Azonban stresszt okozhat, és hozzájárul a munkahelyi elvárások és nyomás növekedéséhez, ha a változás túl hirtelen jön, vagy nincs tisztában azzal, ami történik (ahelyett, hogy a változás része lenne). Változás idején munkavállalói tájékoztatásával, és ha ez lehetséges, bevonásával csökkentheti a kockázatokat.

Tudatosság növelése

- [Tudatosság növelése](#)
- [A stressz egységes értelmezésének biztosítása](#)
- [Juttassa célba az üzenetet](#)
- [Az elkötelezettség kialakítása](#)
- [Stressz politika létrehozása](#)

Kockázatok kezelése: Értékelés

- [Kockázatok kezelése](#)
- [Készüljön fel a változásra](#)
- [Kockázatértékelés](#)
- [Vigyázzon a leginkább veszélyeztetettekre](#)
- [Tudatosság növelése](#)

Kockázatok kezelése: Cselekvés

- [A teendők megvitatása](#)
- [Felkészülés a cselekvésre](#)

Mit tehetek

- [Tudatosság növelése](#)
- [Kockázatok kezelése: Értékelés](#)
- [Kockázatok kezelése: Cselekvés](#)
- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Reziliencia növelése](#)

Megelőző intézkedés

- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Túlzott elvárások](#)
- [A személyes irányítás hiánya](#)
- [Nem megfelelő támogatás](#)
- [Rossz kapcsolatok \(beleértve a zaklatást\)](#)
- [Erőszak harmadik fél részéről](#)
- [Szerepek és változás](#)

Helyesbítő intézkedés

- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [A munka átszervezése](#)
- [Képzés, döntéshozatal és szerepkörök](#)
- [Vonjon be másokat és nyújtson támogatást](#)
- [Egészségfejlesztés](#)

Reziliencia növelése

- [Reziliencia növelése](#)
- [A mentális egészség szintén fontos](#)
- [A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása](#)
- [Egészséges táplálkozás](#)
- [Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás](#)
- [Szünetek és pihenés](#)
- [A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével](#)

Legyen felkészült, beszéljen és készítsen terveket

▪ **Legyen felkészült**

- A tudatosság növelése és a megelőző intézkedések mellett fontos, hogy gyors intézkedésekkel próbáljuk megoldani a kialakuló problémákat, így elkerülhetjük, hogy súlyossá váljanak. Ha már elérte, hogy a munkavállalók képesek felismerni magukon és másokon a stressz tüneteit és jeleit, fontos hogy rendelkezzenek egy tervvel is arra az esetre, ha ezekre fény derül.
- Fontos a gyors intézkedés, függetlenül attól, hogy a stresszt munkahelyi vagy munkán kívüli tényezők okozzák. Ha a dolgozó betegség miatt kimarad a munkából, nem tudja munkáját ellátni, bármi is legyen a betegség oka.

▪ **Beszélni jó**

- A beszélgetés segít, azonban különösen akkor nehéz, ha személyes problémák merülnek fel, hiszen gondoskodnia kell róla, hogy titokban maradjon minden, amit valaki bizalmas keretek közt megosztott Önnel. Az is lehetséges, hogy azzal kell beszélnie, aki elsősorban a probléma okozója. Ezért is érdemes ilyenkor külső segítséghez fordulni.
- Gondolja végig, hogy rendelkezik-e megfelelő erőforrásokkal – vagy inkább külső segítségre vagy tanácsra van szüksége? Bizonyos szervezetek telefonos szolgáltatást nyújtanak, ezzel alacsonyan tarthatóak a költségek.

▪ **Készítsen terveket**

- Ha már jobban megértette a dolgozó problémáit, amelyek a stresszhez kapcsolódó tüneteiért felelősek, dolgozzon ki egy tervet azok kezelésére, vagy segítsen az adott személynek azokat kezelni, különösen, ha azok nem a munkához kötődnek. Ismét megjegyezzük, lehetséges, hogy más szakértők segítségére lesz szüksége.
- Ha sikerül kialakítani egy tervet, érdemes nyilvántartani a megvalósított intézkedéseket.

▪ **A következő oldalakon ajánlásokat talál a helyesbítő intézkedésre.**

A munka átszervezése

- **Lehetőségek keresése a munkájuk jellegének megváltoztatására vagy a munkaterhük csökkentésére;**
 - Megváltozott a munkájuk – vagy problémáik vannak olyan feladatok elvégzésével, amivel korábban megbirkóztak?
 - A munkánk gyakran megváltozik – például technológiai változások miatt. Meglehet, hogy egy idősebb munkavállaló úgy érzi, hogy a képzettsége elavulttá válik. Jellemző ez a számítógépek fejlesztésének esetére, a munkavállaló hozzászokott, hogy papírokkal dolgozik, mostanra viszont mindenhol képernyőket talál helyettük. Nem mindenki tud könnyen megbirkózni a látszólag állandóan változó munkákkal és munkahelyekkel, különös tekintettel a folyamatosan felbukkanó új elvárásokra és különböző tanulási követelményekre.
 - Az egyik munkáltató alkalmazottja megbetegedett, kiderült, hogy új munka- és felelősségi kört kapott, aminek nem örült, és úgy érezte, hogy nem is képes ezeket megfelelően ellátni. Korábbi munkakörében jól érezte magát, elégedett volt és jó is volt benne (ezért is került új munkakörbe). Mielőtt átkerült az új munkakörbe, nem értette teljes mértékben, hogy ez mit foglal magában és hogy hogyan változtatja meg a munkáját – de úgy érezte, hogy nem kérheti egyszerűen, hogy helyezték vissza. Végül mégis ez történt, a munkavállaló hosszú ideig tartó betegsége, és a vállalat üzletmenetében felmerült zavarokat követően.
 - Ha egy munkavállalónak olyan otthoni változások miatt vannak nehézségei, melyeket korábban tudott kezelni, néha „egyenesbe hozhatja”, ha ideiglenesen megváltozik a munkaköre.

Képzés, döntéshozatal és szerepek

- **Gondoskodjon róla, hogy az érintett munkavállalók és egyéb személyek megfelelő képzésben részesüljenek;**
 - Képzések szervezése lehet az egyik megoldás arra, hogy az emberek alkalmazkodjanak a munkájukban végbemenő változásokhoz. Műszaki munkakörök esetén nyilvánvalóan szükségesek, de amikor felettesi vagy vezetői munkakörbe kerülnek a munkavállalók, nem ismerjük fel minden esetben a képzések igényét (vagy például, ha valaki technikailag jól végzi a munkáját, nem biztos, hogy ugyanilyen jól teljesít, amikor ugyanezt a munkát kell felügyelnie).
- **A munkavállalók bevonása az őket érintő döntésekbe;**
 - Jelentős forrása lehet stressznek és bizonytalanságnak, ha a munkavállalók nincsenek tisztában azzal, hogy mi történik. Érdeemes az érintetteket bevonni – vagy legalábbis tájékoztatni. A munkavállalók részvétele egyúttal megnöveli annak esélyét is, hogy az adott változás sikeresen lezajlik.
- **Szerep- és felelősségi körök tisztázása.**
 - Néha nem világos hogy „kinek mit kell tennie”, vagy konfliktusba kerülnek valamely munkavállalóval szembeni elvárások, ezzel fokozódik az őt érő stressz, ami problémát okoz neki. Jelentős előnyökkel jár a közös munka annak érdekében, hogy szerep- és felelősségi köreiket tisztázza, nem csupán az érintett személy szempontjából, de a vállalat gazdaságos és hatékony működése szempontjából is.

Vonjon be másokat és nyújtson támogatást

- **Olyan munkavállalók bevonása, akiket a probléma gerjesztőjének tartanak, főleg ha zaklatásról vagy erőszakos viselkedésről van szó;**
 - A személyek közti kapcsolatok kezelése nehéz feladat lehet, mindig óvatosan és, amikor szükséges, bizalmasan kell eljárni. Ugyanakkor, ha valaki úgy érzi, hogy zaklatás áldozata, a helyzetet szinte lehetetlen úgy megoldani, hogy ne kelljen bevonni a „zaklatót” is. Lehet, hogy úgy fognak viselkedni, mintha ők maguk is zaklatás vagy megfélemlítés áldozatai lennének, vagy nem gondolják, hogy viselkedésük zaklató lenne.
- **Segítség a munkavállalóknak a munkahelyen kívüli problémáik megoldásában;**
 - Noha lehet úgy érzi, hogy nem tartozik Önre a probléma, a megértő hozzáállást és az esetleges segítséget nagyra fogják értékelni.

Egészségfejlesztés: egészség és stressz

■ Bizonyos pszichoszociális kockázatokat nem lehet elkerülni

- A pszichoszociális kockázatok bizonyos mértékben részei a munkahelyi életünk bizonytalan tényezőinek és kihívásainak. Bár törvényben előírt kötelességünk ezek kezelése, ennek határt szab, hogy mire van lehetőségünk és minek van gyakorlati haszna. Emiatt valószínűleg bizonyos kockázatokat nem tudunk megszüntetni. Bármit teszünk, feltehetően csak csökkenteni tudjuk azokat és nem fogjuk felszámolni őket.
- Néha nem is lehetséges, hogy csökkentsük a munkavállalóra nehezedő munkán kívüli nyomást, például egy családtag hosszan tartó betegsége esetén.

■ Az egészséges munkavállaló kisebb eséllyel érzi magát stresszesnek

- A munkahelyi pszichoszociális kockázatok miatt jelentkező stressz többféleképpen képes hatni az egészségi állapotunkra és jóllétünkre – akár lelkiileg, akár testileg. Az egyik módja annak, hogy elkerüljük a hatások súlyos következményeit, ha elősegítjük munkavállalóink egészségi állapotának javulását. Ily módon képesek jobban ellenállni a stressz egyébként káros hatásainak. Nem kötelező egészséges életmóddal kapcsolatos útmutatást adni a munkavállalóknak, ám sok munkáltató úgy találta, hogy ez a vállalkozás szempontjából hasznos lépés. Azok, akik egészségesen táplálkoznak, rendszeresen végeznek testmozgást, nem dohányoznak és kerülnek a túlzott alkoholfogyasztást nagyobb eséllyel őrzik meg egészségüket, így nem fognak betegség miatt hiányozni.

Tudatosság növelése

- [Tudatosság növelése](#)
- [A stressz egységes értelmezésének biztosítása](#)
- [Juttassa célba az üzenetet](#)
- [Az elkötelezettség kialakítása](#)
- [Stressz politika létrehozása](#)

Kockázatok kezelése: Értékelés

- [Kockázatok kezelése](#)
- [Készüljön fel a változásra](#)
- [Kockázatértékelés](#)
- [Vigyázzon a leginkább veszélyeztetettekre](#)
- [Tudatosság növelése](#)

Kockázatok kezelése: Cselekvés

- [A teendők megvitatása](#)
- [Felkészülés a cselekvésre](#)

Mit tehetek

- [Tudatosság növelése](#)
- [Kockázatok kezelése: Értékelés](#)
- [Kockázatok kezelése: Cselekvés](#)
- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Reziliencia növelése](#)

Megelőző intézkedés

- [Megelőző intézkedés](#)
- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [Túlzott elvárások](#)
- [A személyes irányítás hiánya](#)
- [Nem megfelelő támogatás](#)
- [Rossz kapcsolatok \(beleértve a zaklatást\)](#)
- [Erőszak harmadik fél részéről](#)
- [Szerepek és változás](#)

Helyesbítő intézkedés

- [Helyesbítő intézkedés](#)
- [A munka átszervezése](#)
- [Képzés, döntéshozatal és szerepkörök](#)
- [Vonjon be másokat és nyújtson támogatást](#)
- [Egészségfejlesztés](#)

Reziliencia növelése

- [Reziliencia növelése](#)
- [A mentális egészség szintén fontos](#)
- [A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása](#)
- [Egészséges táplálkozás](#)
- [Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás](#)
- [Szünetek és pihenés](#)
- [A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével](#)

Reziliencia növelése

- Érdemes támogatni a munkavállalókat egészségi állapotuk és az egyéni rezilienciájuk javításában. Egy a szolgáltatási szektorban működő KKV igazgatója a következőképpen fogalmazott: „KKV-ként üzleti sikerünk szempontjából elengedhetetlen, hogy a személyzet mindenkor a lehető legjobb munkát végezze. Kritikus fontosságú tehát a dolgozók egészségi állapota, jólléte és mentális rezilienciája, éppen ezért ez üzleti stratégiánk központi eleme – intézkedéseket hajtunk végre ennek érdekében, ezeket rendszeresen nyomon követjük és felülvizsgáljuk, hiszen ez vállalatunk alapvető szükséglete”.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

A mentális egészség szintén fontos

- Az egészség és jóllét testi megközelítése mellett hasznos lehet erőfeszítéseket tenni a pszichoszociális egészség javítására a reziliencia fejlesztésével. Ez nincs előírva a munkáltatók számára, de jelentős vállalati haszna lehet, különösen ahol felismerték, hogy a munkavállalóknak jelentős kihívásokkal kell szembenéznük munkájuk során.
- A reziliencia az arra való egyéni képességet jelenti, hogy megbirkózzunk az ártalmas eseményekkel, és hogy ezután visszatérjünk a normális életvitelünkhöz, valamint elkötelezettséget arra, hogy véghezvigyünk valamit, még akkor is ha erős kényszert érzünk arra, hogy valami mást tegyünk vagy feladjuk.
- A magas szintű egyéni tűrőképességgel rezilienciával rendelkező embereket gyakran a következő tulajdonságokkal jellemzik: önbizalom, egyéni látásmód, rugalmasság, jó időkezelés / szervezettség, jó problémamegoldási készség, jó érzelmi kontroll, jó kapcsolatok, pozitív hozzáállás a változáshoz. Ezek közül sok éppen az ellentettje a munkahelyi stresszt okozó vagy ahhoz hozzájáruló tényezőknek, a munkavállalók egyéni tűrőképességének rezilienciájának javításával könnyebben meg tudnak birkózni ezekkel a kihívásokkal. Az egészségvédelem általánosan felfogott népszerűsítésével A tágabb értelemben vett egészségfejlesztéssel együtt (néha egészségfejlesztésnek egészségjavításnak is hívják) a tűrőképesség reziliencia fejlesztése is meghaladja a munkáltatók törvényes kötelezettségeit – azonban jelentős haszonnal jár a hatékonyabb és gazdaságosabb munkaerő kialakulása miatt.

A munkavállalók egészségi állapotának és jóllétének javítása:

- **A testi és lelki egészségünk hullámzik életünk során. Ha a munkavállalók jó lelki egészségnek örvendenek, jobban képesek:**
 - új dolgokat tanulni;
 - jó kapcsolatokat kialakítani és fenntartani, rossz kapcsolatokat lezárni;
 - megbirkózni a változással;
 - kezelni érzelmeiket.
- **A nagy nyomást jelentő időszakokban a munkavállalók könnyebben boldogulnak, ha jó a testi és lelki kondíciójuk. Mindkettő javításában segíthet, ha egészséges életmódra és ésszerű döntésekre buzdítja őket. Felsorolunk négy területet, melyre hatással lehet a munkahelyi környezetben:**

Egészséges táplálkozás

- A kiegyensúlyozott étrend fontos, és egyúttal segít megelőzni az olyan betegségeket, mint például a szívroham, bizonyos rákbetegségek és a cukorbetegség. A lelki egészségünk szempontjából is fontos. Amit Ön tehet:
- Biztassa a dolgozókat arra, hogy tartsák állandó szinten a vércukor szintjüket rendszeres szünetekkel és azzal, hogy nem hagynak ki étkezéseket, ez a teljesítményüket is javítja.
- Biztassa őket arra, hogy ésszerűen válasszák meg, hogy mit esznek, növelje tudatosságukat és biztosítson egészséges étkezési lehetőségeket (ha erre van lehetőség).
- Gondoskodjon a friss ivóvíz megfelelő utánpótlásáról. Ha lehet gondoskodjon a tea, a kávé és az üdítőitalok koffeinmentes helyettesítőiről, mivel a túl sok koffein feszültséget, idegességet és levertséget okozhat.
- A megbeszélések alatt kínáljon friss gyümölcsöt a munkavállalóknak rágcsálnivalók helyett.

Testmozgás és felelős alkoholfogyasztás

■ Testmozgás

- A testmozgás fontos a testi és lelki egészséghez. A nagy nyomás alatt lévő munkavállalók sok esetben nem végeznek annyi testmozgást, mint normális esetben, mert túl elfoglaltak, vagy egyszerűen nincs idejük vagy energiájuk rá. Pedig pontosan ebben az időszakban volna leginkább szükségük rá, hogy meg tudjanak birkózni a rájuk nehezedő nyomással. Fontosságát hangsúlyozva biztassa a munkavállalókat arra, hogy rendszeresen végezzenek testmozgást. Fontolja meg például ebédszüneti séta vagy kocogó klubok felállítását, vagy egy vállalati csapat benevezését egy jótékonysági futóversenyre, közös sportolást vagy kerékpártárolók biztosítását.

■ Felelős alkoholfogyasztás

- Túlzott mértékű alkohol fogyasztása hatással lehet a testi és lelki egészségre. Megnehezíti például az egészséges testsúly fenntartását. Egyesek nagy nyomást tapasztalva alkoholt isznak, így próbálják kezelni a helyzetet, mivel eleinte nyugodtabbnak érzik magukat. Azonban az alkohol egy depresszáns, csökkentheti a koncentrációt, alvászavarokat okozhat; vagy növelheti a feszültséget, ami tovább rontja a helyzetet.
- Fontos hogy felelős alkoholfogyasztásra biztassa a munkavállalókat. Erre jó mód, ha felelős alkoholfogyasztásra ösztönző rölapokat ad a munkavállalóknak, beszélget velük, vagy esetleg informáló és tudatosságot növelő előadásokat szervez nekik.
- Egyesek dohányzással és a drogfogyasztással próbálnak túllépni a nyomáson, ez ellen szót kell emelni.

Szünetek és pihenés

- Fontos hogy rendszeres szüneteket tartsunk munka közben. Néha túlzott nyomás alatt a munkavállalók nem tartanak szünetet, de ez nem jelenti azt, hogy több munkát végeznek el. Sok kutatás bizonyítja a délutáni fokozott figyelem és teljesítmény kapcsolatát a déli szünettel (különösen ha ezt friss levegőn töltik el). Fontos, hogy elismerjük a rendszeres szünetek (rendszeres szünetek megtartására biztatva a munkavállalókat a munkanap során) és a szabadságok (legalább évente egyszeri szabadságolás biztosítása) szükségességét.
- Az is fontos, hogy időt fordítsunk a kikapcsolódásra és a pihenésre munka után. Ha a munkavállalók nem tudnak minden nap időt szakítani a pihenésre és a feltöltődésre, fokozatosan ki fognak merülni, és nem lesz energiájuk jól elvégezni a munkájukat és élvezni az életet. Egyeseknek nem okoz gondot, hogy pihenjenek és kikapcsolódjanak, bár ez nehezebbé válhat magas nyomással járó időszakokban. A munkahelyek segíthetnek tudatosítani a pihenés fontosságát, és hogy a hobbik vagy egyéb időtöltések segítik a munkavállalókat ebben.

A munkavállalók érzelmi rezilienciájának növelése megfelelő vezetés segítségével

- A reziliencia sokféleképpen növelhető. Néha hasznos lehet (de nem létfontosságú) az egyéni reziliencia előzetes mérése és értékelése, mert ennek segítségével arra a területre lehet fektetni a hangsúlyt, amire leginkább szükség van, és akciótervet is készíthet.
- A pszichoszociális kockázatok hatékony kezelésével kialakított jó pszichoszociális munkakörnyezet segít növelni a rezilienciát. Például megfelelő támogatás biztosításával csökkenteni lehet a stressz kockázatait, és egyúttal növelni tudjuk a munkavállalók rezilienciáját is. Ha valaki úgy érzi, hogy nem használja ki kellőképpen a képességeit, kihívásokkal teli és változatos munkakör biztosításával elősegíthetjük, hogy jobban megfeleljen neki a munkája.
- Tehát egyrészt hatékony kockázatkezeléssel növelheti munkavállalóinak egyéni rezilienciáját, másrészt úgy is, ha ráveszi őket, hogy fogadjanak be különböző nézőpontokat, vagy hogy gondolkodjanak másképpen a dolgokról. Emellett segíthet, ha erőforrásokat nyújt (bizonyítékon alapuló) önsegítéshez és képzéseket szervez, például időgazdálkodásról, magabiztosság növeléséről vagy célok kijelöléséről.

MÍTOSZOK ÉS TÉNYEK (MUNKÁLTATÓK)

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők
a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a
munkahelyen kívül](#)

[Hatása a
munkavállalókra](#)

[Hatása a
vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények-
munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények-
munkavállalók](#)

Mítoszok és tények (munkáltatók)

- Miért fontos, hogy a munkáltatók a munkahelyi stresszel foglalkozzanak?
- Mit tehetek a probléma megoldásáért egy kisvállalkozás vezetőjeként?
- Miért nem lehet ezt a problémát figyelmen kívül hagyni?
- Lehet mérni a pszichoszociális kockázatokat?
- Honnan veheti észre egy munkáltató, hogy a stressz munkahelyi és nem magánéleti tényezők következménye?
- Felelősséggel tartozik a munkáltató a munkavállalók jóllétéért?
- A stressz csak egy kifogás ?
- A stressz igazi betegség?
- A stresszt olyan tényezők okozzák, melyek messze meghaladják a munkáltatók kompetenciáit
- A szervezet nem tanácsadóközpont, a munkáltatók pedig nem pszichiáterek
- A munkáltatók maguk is nagy nyomás alatt állnak, azért harcolnak, hogy vállalatuk fennmaradjon, és hogy kifizessék a munkavállalók béreit
- Egy vállalat nem rendelkezik erőforrásokkal a pszichoszociális kockázatok kezelésére
- Ha nem bírja a hőséget – kerülje a konyhát
- Mindannyiunknak szüksége van stresszre, hogy megtartsuk éberségünket.
- Miért kell arra ösztönözni egy munkavállalót, hogy a saját magán vagy másokon észlelt stresszről beszámoljon?
- Mit tegyek, ha egy munkavállaló arról számol be, hogy stressz hatása alatt áll?

Miért fontos, hogy a munkáltatók a munkahelyi stresszel foglalkozzanak?

- A stresszt okozó pszichoszociális kockázatok kezelése törvényi kötelezettség. Emellett a stressz tüneteinek negatív hatása van a munkavállalók teljesítményére. Számos tanulmány bizonyítja, hogy a stressz a legjelentősebb oka a munkahelyi betegszabadságnak. Megnehezíti a jó munkavállalók megtartását, és hatására romlik a dolgozók motivációja. A vállalat számára tehát előnyt jelent, ha kezeli a stresszt.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Mit tehetek a probléma megoldásáért egy kisvállalkozás vezetőjeként?

- Első lépésként megfelelő forrásokat kell találnia, hogy felkészüljön a témával kapcsolatban, mint például a jelen e-útmutató. A munkavállalókkal folytatott beszélgetések során tudatosítsa bennük, hogy mit jelent a stressz, és hogy mi okozhatja azt. Biztassa őket arra, hogy jelentsék azokat a problémákat, melyekről tudomást szereznek, és kérje segítségüket azon tényezők azonosítására, melyek az Ön munkája során hozzájárulnak a stressz kialakulásához, és próbáljanak közös megoldást találni e kockázatok kezelésére. A kockázatok egy részét nem lehet megszüntetni, például a jövőbeni munkák körüli bizonytalanságot, különösen a kisvállalkozások esetén érvényes ez, ezért érdemes fejleszteni a munkavállalók azon képességeit, melyek segítenek megbirkózni ezekkel a kihívásokkal, így a kihívások kihívások maradnak, és nem okoznak stresszt.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Miért nem lehet ezt a problémát figyelmen kívül hagyni?

- A stressz megbetegítheti a munkavállalóit – vagy tovább ronthatja más betegségek hatását. A stressz hatásainak figyelmen kívül hagyása káros az egészségre. Emellett negatívan befolyásolja a munkavállalók teljesítményét.
- Számos tanulmány bizonyítja, hogy a stressz a legjelentősebb oka a munkahelyi hiányzásnak. Megnehezíti a jó munkavállalók megtartását, és hatására romlik a dolgozók motivációja. Tehát a stressz hatásainak figyelmen kívül hagyása a vállalkozását is érintheti.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Lehet mérni a pszichoszociális kockázatokat?

- Igen. Bár nem olyan egyszerűen, mint amikor a zaj szintjét mérjük, de léteznek eszközök, melyek segítenek felmérni a pszichoszociális kockázatok mértékét – vagy ezek munkavállalókra gyakorolt hatását (például stressz). A kockázatértékelés segít ennek elvégzésében.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Honnan veheti észre egy munkáltató, hogy a stressz munkahelyi és nem magánéleti tényezők következménye?

- Vannak, akik a magánéletük kihívásai miatt vannak stressz hatása alatt. Azonban ahogy azt sem tudja meghatározni, hogy a zajártalom miatt kialakult halláskárosodást nem a hangos diszkózene okozta, vagy hogy a hátfájdalom oka a kertészkedés vagy bútorok cipelése, abban sem lehet teljesen biztos, hogy nem munkahelyi pszichoszociális tényezők okoznak stresszt, kivéve, ha gondoskodik ezek kezeléséről.
- Tehát ha azt tapasztalja, hogy a stressz rontja a munkavállaló képességét a munkája elvégzésére, akkor valamit tennie kell ez ellen – még akkor is, ha ennek nem munkahelyi oka van. Ha a probléma forrása a munkahelyen kívülről ered, segíthet az érintett személynek tanácsot vagy segítséget találni. Amellett, hogy segíthet a munkavállalónak, azért is megéri segíteni, mert így rövid időn belül értékes munkaerőt kap vissza.

Felelősséggel tartozik a munkáltató a munkavállalók jóllétéért?

- A munkavállaló jó közérzetéért jóllétéért a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt tennie kell. A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállalók ne betegedjenek meg az elvégzett munkától, a munkavállalók felelőssége pedig az, hogy gondoskodjanak saját egészségükről, és hogy felhívják a munkáltató figyelmét minden problémára.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

A stressz csak egy kifogás

- Sok olyan betegség létezik, amit nem lehet vérmintákon vagy egyéb vizsgálati méréseken keresztül felfedezni vagy „kimutatni”, a stressz egyike ezeknek. Ha megfelelően kezeli a stresszel kapcsolatos kockázatokat, csökken az esélye annak, hogy munkahelyi tényezők miatt kerül valaki stresszhelyzetbe. Lehetséges, hogy a munkavállalónak munkahelyen kívüli problémák miatt van szüksége támogatásra?

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

A stressz igazi betegség?

- A stressz önmagában nem egy betegség, de okozhat betegséget vagy tovább ronthatja a meglévő problémákat.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkálatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

A stresszt olyan tényezők okozzák, melyek messze meghaladják a munkáltatók kompetenciáit

- Nem. A munkahelyi stressz leggyakrabban a helytelen vezetési gyakorlat és a nem megfelelően kialakított folyamatok következménye.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

A szervezet nem tanácsadóközpont, a munkáltatók pedig nem pszichiáterek

- Mindkét állítás igaz. De Önnek nem is az a feladata, hogy meggyógyítson egy stressz miatt kialakult betegségtől szenvedő személyt (ahogy nem is várható el Öntől, hogy a munkahelyi környezet miatt kialakult asztmás megbetegedést vagy egyéb körülményt kezeljen). Az Ön feladata, hogy megszervezze és irányítsa saját és dolgozói munkáját, mégpedig oly módon, hogy az ne jelentsen kockázatot az egészségükre valamint, hogy mindent megtegyen annak érdekében, hogy a felmerülő problémák ne okozzanak még nagyobb bajt.
- Például, ha pszichoszociális kockázatok jelennek meg, mert a munkavállalók számára nem világosak a szerep- és felelősségi köreik, akkor ezek tisztázásával csökkentheti a kockázatokat (és egyúttal javíthatja a munkavállalók hatékonyságát).

A munkáltatók maguk is nagy nyomás alatt állnak, azért harcolnak, hogy vállalatuk fennmaradjon, és hogy kifizessék a munkavállalók béreit

- Sokan úgy gondolják, hogy a munkavállalók egészségének javítása költséget jelent a vállalatnak – idő és erőforrások ráfordítását igényli. Azonban számos bizonyíték létezik arra, hogy hosszú távon ezek nem költséget jelentenek, hanem hasznot.
- A stressz megelőzésére és csökkentésére fordított idő hasznára válhat a vállalatnak az olyan tényezőkön keresztül, mint a növekvő teljesítmény és a csökkenő hiányzások, azaz a munkaerő termelékenységének növelése a jólléte által.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Egy vállalat nem rendelkezik erőforrásokkal a pszichoszociális kockázatok kezelésére

- Vállalkozásának valós költségeket okozhat, ha nem kezeli a pszichoszociális kockázatokat. A munkahelyi stressz leggyakrabban a helytelen vezetési gyakorlat és a nem megfelelően kialakított folyamatok következménye, ezek javítása és a kockázatok csökkentése fejleszti vállalata vezetését. Sokszor nincs szükség különleges erőforrásokra – gyakran elegendő megérteni a problémák és a lehetséges okok természetét, melyhez segítséget nyújt a jelen e-útmutató.
- Az Ön feladata, hogy megszervezze és irányítsa saját és dolgozói munkáját, mégpedig oly módon, hogy az ne jelentsen kockázatot az egészségükre valamint, hogy mindent megtegyen annak érdekében, hogy a felmerülő problémák ne okozzanak még nagyobb bajt, és hogy segítséget nyújtson.

Ha nem bírja a hőséget – kerülje a konyhát

- Fontos, hogy megértsük a munkához kötődő elvárások és nyomás, valamint a stressz közti különbséget. A munkavállalókban tudatosulniuk kell a velük szemben támasztott elvárásoknak, és amíg ezek ésszerű mértékűek, nem fognak problémát jelenteni.
- A példánál maradva, különbség van a között amikor valaki felismeri, hogy a főzéshez hőre van szükség, és emiatt bizonyos fokú hővel szembeni tolerancia szükséges a munkavállaló részéről, és amikor hagyjuk annyira felmelegedni a konyhát, hogy az már betegség kialakulásának kockázatát jelenti.
- Fontos azt is felismerni, hogy ami az egyik munkavállalónak stresszforrás, nem biztos, hogy másnak is az. Ezért lényeges, hogy a munkavállalók hangot adjanak aggodalmaiknak, így kiderül, hogy lehet-e tenni valamit a kockázatok csökkentésére. Ugyanakkor néha a munkavállaló különösen stresszesnek érzi a munkája természetét.
- Például, ha az nagy érzelmi igénybevételt, elszigeteltséget jelent, vagy túlzottan célorientált. Ilyen esetekben, ha már tényleg nincs mód a munka átszervezésére, át kell gondolni azt az eshetőséget, hogy a munkavállaló nem alkalmas a munka elvégzésére, így mindenkinek érdekében áll, hogy egy másik alternatívát találjon.

Mindannyiunknak szüksége van stresszre, hogy megtartsuk éberségünket. Mindannyiunknak szüksége van valamennyi stresszre.

A munkavállalóknak stresszre van szüksége, hogy hatékonyan dolgozzanak

- Nem stresszre van szükségünk, hanem elvárásokra és nyomásra. A munkavállalóknak szüksége van bizonyos mértékű nyomásra, hogy hatékonyan dolgozzanak, hogy éberek és motiváltak legyenek a munkájuk sikeres elvégzéséhez (és egyeseknek többre van szüksége, mint másoknak). Ha túl sok a nyomás, az csökkentheti a teljesítményt, és ha a munkavállaló nem képes megbirkózni a vele szemben támasztott kihívásokkal, az stresszel összefüggésbe hozható megbetegedéshez vagy a teljesítmény további romlásához vezet.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Miért kell arra ösztönözni egy munkavállalót, hogy a saját magán vagy másokon észlelt stresszről beszámoljon?

- Fontos hogy újra és újra meggyőzze a munkavállalóit arról, hogy bátran Önhöz fordulhatnak, ha meg akarnak vitatni valamilyen problémát, és arról is, hogy ezek a beszélgetések bizalmasak lesznek, ezzel is ösztönözve őket, hogy mondják el a gondjaikat. Nagy valószínűséggel ők maguk is szeretnék megvitatni Önnel, ha a munkahelyi tényezők stresszt okoznak számukra, vagy valamelyik munkatársuknak. Ha valaki otthoni problémák miatt él át stresszt, lehet, hogy úgy érzi, hogy ez hatással van a munkájára.
- Érdemes tudatosítani a stressz okozta problémákat, legyen az munkahelyi vagy munkahelyen kívüli, és arra ösztönözni a munkavállalókat, hogy beszéljék ki magukból, mielőtt komoly gondot okozna. Van, aki a stressz hatását a gyengeség jeleként fogja fel, és emiatt nem hajlandó belátni, hogy problémái vannak.

Mit tegyek, ha egy munkavállaló arról számol be, hogy stressz hatása alatt áll?

- Elsőként hallgassa meg őket, még akkor is, ha a stressz fő forrása munkahelyen kívüli tényező, hiszen ennek is hatása lehet a munkateljesítményre.
- Próbálja meg beazonosítani a stressz forrását, így megbeszélhetik, hogy esetleg miként lehetne csökkenteni és kezelni azt.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények-munkálatók](#)

[Mitoszok és tények-munkavállalók](#)

MÍTOSZOK ÉS TÉNYEK (MUNKAVÁLLALÓK)

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők
a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a
munkahelyen kívül](#)

[Hatása a
munkavállalókra](#)

[Hatása a
vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mítoszok és tények-
munkáltatók](#)

[Mítoszok és tények-
munkavállalók](#)

Mítoszok és tények (munkavállalók)

- [Hogyan tudok különbséget tenni a munkahelyi nyomás és az egészségemre ártalmas stressz között?](#)
- [Az én hibám vagy gyengeségem, ha munkahelyi stressz hatása alatt állok?](#)
- [Mi az én felelősségem a munkahelyi pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatban?](#)
- [Miért felel a munkáltatóm?](#)
- [A stressz megerősít](#)
- [Kit érhet stressz?](#)
- [Az igazi férfi nem szenved a stressztől](#)
- [Miért fontos nekem, hogy a munkáltatómnak a munkahelyen kívüli stresszről beszámoljak?](#)
- [El kell mondanom a munkáltatómnak, ha stresszesnek érzem magam?](#)
- [Gyógyítható a stressz?](#)
- [A stressz nem minden munka velejárója?](#)
- [Stresszt élek át a munkahelyemen, kivel kell beszélnem?](#)
- [A beszélgetések bizalmasak lesznek?](#)
- [Mi történik, ha valakivel arról beszélek, hogy stresszt élek át a munkahelyemen?](#)
- [Érinti a munkavégzésemet is?](#)
- [Az alkohol segít kikapcsolódni, miért teszi rosszabbá a stresszt?](#)
- [Bizonyos emberek jobban szenvednek a stressztől, mint mások?](#)
- [Azt mondják, az a legjobb, ha a lehető leghamarabb visszatérünk a munkába – igaz ez?](#)
- [Betegszabadságon vagyok a stressz miatt, de a munkáltatóm azt szeretné, ha mielőbb visszatérnék a munkába – jó ötlet ez?](#)

How do I distinguish between work pressure and stress that is bad for my health?

- A munkavállalóknak szüksége van bizonyos mértékű nyomásra, hogy hatékonyan dolgozzanak, hogy éberek és motiváltak legyenek a munkájuk sikeres elvégzéséhez. Lehet, hogy úgy érzi, hogy jól teljesít nyomás alatt, és inkább ezt választja, mint hogy ne legyen elég nyomás (egyesekek az alacsony munkahelyi nyomást unalmasnak és stresszesnek találják).
- Azonban, ha úgy érzi, hogy a magas munkahelyi nyomás megnehezíti munkájának megfelelő elvégzését, hogy emiatt egyszerűsítéseket kell tennie, vagy kockázatokat kell vállaljon, akkor valami baj van. Ha a helyzet nem javul, úgy érzi, hogy nem tud tovább megbirkózni a nyomás magas szintjével –ilyenkor érezzük stressz alatt magunkat.
- Megeshet az is, hogy nem a munkahelyi elvárások megváltozása vezet ide, hanem az otthoni megpróbáltatások és problémák növekedése, ami több időt és figyelmet vesz el Öntől, és így munkahelyén stresszt okoz.

Az én hibám vagy gyengeségem, ha munkahelyi stressz hatása alatt állok?

- Nem. Mindannyian mások vagyunk, és a ránk nehezedő kihívásokkal szembeni toleranciaszintünk is eltér – hasonlóképpen, egyeseket megbetegítenek bizonyos vegyszerek, másokat nem.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények-munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények-munkavállalók](#)

Mi az én felelősségem a munkahelyi pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatban?

- Munkavállalóként az Ön felelőssége, hogy megőrizze egészségét, és hogy munkára alkalmas állapotban érkezzen munkába. Továbbá az is, hogy tudatában legyen a munkahelyén Önre és másokra leselkedő munkavédelmi kockázatokkal, valamint hogy minden felmerülő aggodalmát közölje a munkáltatójával.
- A stressz valószínűleg ezen kockázatok egyike, nem szabad másnak tekinteni, mint a többi munkahelyi kockázat egyikének, például amit a hibás biztonsági berendezés vagy a nem megfelelően működő elszívó rendszer okoz. A stressz hatással lehet a koncentrációra és a döntéshozatalra, így akár munkahelyi balesetekhez is vezethet.
- A munkahelyi stressz leküzdéséért tett hatékony lépések gyakran a munka átszervezésével járnak együtt, ezért együtt kell működnie a munkáltatójával is, hogy lehetséges megoldásokat találjanak és ezeket alkalmazzák a munka során.

Miért felel a munkáltatóm?

- Ahogy a saját egészségének és biztonságának védelme érdekében is ki kell vegye a részét, a munkáltató sem várhatja el Öntől, hogy olyan munkát végezzen, ami elkerülhető kockázatokat jelent az Ön egészségére és biztonságára nézve. A munkáltató kötelessége felmérni a munkahelyen a pszichoszociális kockázatokat, és ezek kezelése és minimalizálása érdekében intézkedni.
- Ahogy a többi munkavédelmi kockázat esetén is, a munkáltatójának és Önnek partnerként kell együtt dolgozniuk, hogy lehetséges megoldásokat találjanak és ezeket alkalmazzák a munka során.
- Természetesen a munkaadója nem felelős a munkahelyen kívül okozott stresszért. Ennek ellenére hasznos lehet megbeszélni vele, ha személyes körülményeiből kifolyólag stressznek van kitéve, mivel a munkáltatója támogathatja Önt a nehéz időszakok alatt, és segítheti abban, hogy folytassa munkáját, ha ezt nehéznek találja.

A stressz megerősít

- Nem, talán úgy érzi, hogy szüksége van bizonyos mértékű elvárásokra, hogy éber és motivált maradjon, de ezt nyomásnak hívjuk, és nem stressznek.
- Bár bizonyos mennyiségű nyomás jó hatással lehet Önre, de ha túl sok, az csökkenti a teljesítményét, és ha valamilyen további probléma merül fel (a munkahelyén vagy otthon) lehet, hogy nem tud többé megbirkózni a nyomás magas szintjével. Ez stresszel összefüggésbe hozható megbetegedéshez vagy a teljesítmény további romlásához vezet. Emellett negatívan befolyásolja a magánéletét is.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Kit érhet stressz?

- A stressz bárkire hatással lehet. Ahogy más egészségügyi kockázatoknál, mint például a munkahelyen jelen lévő zaj vagy vegyi anyagok esetében, az emberek eltérő mértékben érintettek. Az, hogy hatással van valakire, nem gyengeséget jelent – hasonlóan a zajártalom miatti halláskárosodás, amely nem jelenti azt, hogy valakinek gyenge a füle.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Az igazi férfi nem szenved a stressztől

- A nemek egyáltalán nem befolyásolják a stresszhatást. Lehet, hogy a férfiak kevésbé ismerik be, hogy stresszt élnek át (vagy nem tudnak azzal megküzdeni), mert azt gyengeségnek tekintik. Ez a hozzáállásról árul el többet, és nem jelent nagyobb rezilienciát vagy több mentális erőt.
- Ez egy különösen fontos pont, mert ha a férfiaknál stresszhez kötődő problémák alakulnak ki, akkor hajlamosak rá, hogy a részükről ezt kudarcként vagy gyengeségként éljék meg – melynek eredményeként még rosszabbul érzik magukat. Még kevésbé valószínű, hogy beszámoljanak a problémák észleléséről, amíg azok nem válnak annyira komollyá, hogy már ne lehessen palástolni őket.

Miért fontos nekem, hogy a munkáltatómnak a munkahelyen kívüli stresszről beszámoljak?

- Számos ok támasztja alá, miért tanácsos ezt tenni. Ha stresszes a magánélete, az megnehezítheti a munkahelyi nyomás tolerálását, és a munkahelyi és otthoni stressz együttesen nagyobb kockázatot jelent a komoly egészségügyi problémák terén.
- Az is lehetséges, hogy az otthoni stressz hátrányosan befolyásolja a munkahelyi teljesítményét. A munkáltatója lehet, hogy azt gondolja, nem dolgozik elég figyelmesen, és romlik a munkája minősége. Bizonyos esetekben a munkahelyét is kockáztathatja.
- Ha a munkáltatója tisztában van azzal, hogy komoly problémái vannak, lehet, hogy közvetlenül nem tud segíteni (bár más segítségforrásokról is tudomása lehet), de jobban megérti és tud segíteni Önnek a nehézségek során (és egyben magának is segít azzal, hogy így az Ön munkateljesítményét javítja).

El kell mondanom a munkáltatónak, ha stresszesnek érzem magam?

- Igen, ez jó ötlet, még akkor is, ha a stressz a munkahelyen kívüli tényezőkből származik (lásd GYIK: „Miért fontos nekem, hogy a munkáltatónak a munkahelyen kívüli stresszről beszámoljak?”).
- Felelősséggel tartozik önmaga, egészsége és biztonsága iránt. Ha úgy érzi, hogy munkahelyi tényezők betegítik meg, akkor fontos, hogy erről jelentést tegyen. Ez másokat is érinthet, ezáltal nekik is segít. Bár munkáltatója kötelessége, hogy a lehetséges kockázatokról tudjon, de mégsem láthat mindig mindent, ezért az ő munkáját is segíti ezzel. Ha a munkáltatója nincs tisztában milyen nehézségeket okoz a munkája, akkor nem várhatjuk el, hogy ezeken javítson.
- Ezzel továbbá segíti a munkáltatóját, hogy a munkahelyi helyzetének javításával és a munkahelyi stressz csökkentésével gondoskodjon Önről.

Gyógyítható a stressz?

- A stressz nem betegség, ezért nincs szükség gyógyításra. Azonban a stressz hatással lehet a testére, például megemelheti a vérnyomást, és más betegségeket is okozhat (vagy rosszabbá tehet), és lehet, hogy ezeket kezelni kell.
- Mint számos más probléma esetén általában a stressz korai felismerése (és kezelése) a legjobb, mielőtt túl komollyá válik a helyzet. Az általános mentális problémák, mint a depresszió vagy a szorongás a stressz jellemző egészségügyi hatásai. A legtöbb dolgozó, aki ezeket tapasztalja, teljes mértékben felépül, amikor az okokat kezelik.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

A stressz nem minden munka velejárója?

- Minden munkát jellemez bizonyos mértékű nyomás, azonban amikor ez a nyomás túl nagy lesz, és a magas elvárásokkal a dolgozó nem tud megbirkózni, akkor az problémákat eredményezhet. Az olyan tényezők, mint a helytelen vezetői gyakorlatok, vagy a rossz munkaszervezés ezt a nyomást növelheti, és a stresszel kapcsolatos problémák lehetőségét növeli. A különböző munkák különböző emberek számára több vagy kevesebb stresszt jelenthetnek, ami függ az egyén stresszfactorokkal szembeni ellenállóképességétől és rezilianciájától.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények-munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények-munkavállalók](#)

Stresszt élek át a munkahelyemen, kivel kell beszélnem?

- Ez a szervezet felépítésétől függ. Mikro- vagy nagyon kisméretű vállalkozásban ez a főnöke vagy vezetője lehet, vagy ha van, olyan személy, aki a személyzeti illetve egészségügyi problémákért felel.
- Ha úgy érzi, nem tud a főnökével vagy vezetőjével kapcsolatba lépni, van más vezető beosztású személy, akivel beszélhet? Ha nem, akkor a munkatársakkal való beszélgetés segíthet. Az biztosan segít, ha megosztja a problémát valakivel – és akár további közvetlen segítséget is kaphat. Ha főnöke vagy vezetője okozza a problémát, akkor nem valószínű, hogy ez csak Önt érinti, ezért ha csoportosan tesznek jelentést, hatékonyabb lehet.
- Ha a fenti lehetőségek egyike sem megfelelő, és úgy érzi a stressz kihat az egészségi állapotára, akkor keresse fel orvosát. Lehet, hogy nem tud a munkáján változtatni, de jobban fog tudni segíteni, ha megérti, mi okozza a problémáit.

A beszélgetések bizalmasak lesznek?

- Minden a vezetőjével folytatott, személyes egészségi állapotát érintő beszélgetésnek bizalmasnak kell lennie.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Mi történik, ha valakivel arról beszélek, hogy stresszt élek át a munkahelyemen?

- Sokan úgy találják, ha problémáikat megosztják másokkal, az megkönnyebbüléssel tölti el őket, már azelőtt, hogy bármilyen további lépést tennének. Ez sokszor inkább egy munkatársat jelent, mint sem a vezetőt, vagy az illetékes személyt, bár a másik dolgozó általi segítség korlátozott lehet. Bárkivel beszél is, lehet, hogy közvetlenül tud segítséget vagy támogatást nyújtani, vagy ők is segítség után nézhetnek, így ők is segíthetnek Önnek.
- Ahol a munkájával kapcsolatos tényezők a probléma részét képezik, ott a felettesének kell kiderítenie, hogyan lehetne az Önre gyakorolt hatásukat csökkenteni. Ha nem munkahelyi okok állnak a fő probléma mögött, akkor lehet, hogy tudnak útmutatást adni, hogy hol talál segítséget, vagy legalább megértőbbek lehetnek, ha a problémák a munkájára is hatással vannak.

Érinti a munkavégzésemet is?

- **Lehetséges. Ha munkahelyi tényezők is hozzájárulnak a stresszhez, akkor nagyon fontos, hogy a munkahelyén beszéljen erről valakivel, így remélhetőleg Önnel együttműködve megszüntethetik vagy enyhíthetik ezeket a tényezőket. Bizonyos esetekben változtatásokat kell a munkájával kapcsolatban foganatosítani egészségének védelme érdekében.**

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények-munkálatók](#)

[Mitoszok és tények-munkavállalók](#)

Az alkohol segít kikapcsolódni, miért teszi rosszabbá a stresszt?

- Rövid távon az alkohol lehet, hogy segít a lazításban és a kikapcsolódásban. De az alkoholfogyasztás után szorongást és depressziót tapasztalhat, amely több alkoholfogyasztáshoz vezet, hogy ismét jobban érezze magát. Ez egy megnövekedett alkoholszükségletet idézhet elő, amely függőséget okozhat.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Bizonyos emberek jobban szenvednek a stressztől, mint mások?

- Mindannyian mások vagyunk, és a ránk nehezedő kihívásokkal szembeni toleranciaszintünk is eltér – hasonlóképpen, egyeseket megbetegítenek bizonyos vegyszerek, másoknak pedig nem okoznak problémát. Ami valakinél stresszt okoz, nem biztos, hogy a másik emberre is azonos hatással van. Ezért bizonyos emberek jobban szenvednek a stressztől, mint mások, de ezt nem szabad gyengeségnek tekinteni. Nehéz megmondani, kit fog érinteni, különösen, ha a munkahelyen kívüli nyomást is figyelembe vesszük.

[Tartalomjegyzék](#)

[Kezdőoldal](#)

[Mi a stressz?](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen](#)

[Kockázati tényezők a munkahelyen kívül](#)

[Hatása a munkavállalókra](#)

[Hatása a vállalkozásra](#)

[Mit tehetek](#)

[Mitoszok és tények munkáltatók](#)

[Mitoszok és tények munkavállalók](#)

Azt mondják, az a legjobb, ha a lehető leghamarabb visszatérünk a munkába – igaz ez? Betegszabadságon vagyok a stressz miatt, de a munkáltatóm azt szeretné, ha mielőbb visszatérnék a munkába – jó ötlet ez?

- Bizonyították, hogy (bármilyen betegség miatt) annál nehezebb lesz a visszatérés, minél hosszabban vagyunk távol a munkahelytől. Ugyanez a helyzet a stresszel kapcsolatban is. Nem szabad visszatérnie, amíg nem érzi úgy, hogy készen áll erre, de nem is kell teljes mértékben jól lennie, mielőtt visszamegy. De, ha a stresszt munkahelyi pszichoszociális tényezők okozzák, akkor erről értesítenie kell a munkáltatóját is, hogy a visszatérése előtt megpróbálja változtatni ezen.
- Például, ha Ön általában a munkahelyén töltött idejének egy részében a társadalom különböző tagjaival kell kommunikálnia, de munkájának ezt a részét különösen stresszesnek találja, akkor lehet, hogy a munkáltatója ki tud alakítani Önnek egy olyan munkakört, ahol nincs ilyen kötelessége.