



PSZICHO-SZOCIÁLIS FELMÉRÉS

Pszichoszociális felmérés

A felmérés célja, hogy feltérképezzük azokat a területeket és folyamatokat, melyek fejlesztésével csökkenthető a munkavállalók stressz-terhelése, javítható az egyén jólléte, teljesítménye, így pedig a szervezet eredményessége.

Mi az a munkahelyi stressz és miért érdemes mérni?

Különbség van munkahelyi stressz és nyomás között. Nyomást minden dolgozó ember napi rendszerességgel tapasztal. Ez az a fajta feszültség, ami motivál és energizál, melyre szükségünk van a hatékony teljesítményhez. Amikor azonban túl sok nyomás alá kerül a munkavállaló és nincs módja felépülni belőle, akkor a korábbi jótékony feszültség destruktívvá válik – ezt nevezzük munkahelyi stressznek. Munkateljesítmény szempontjából nézve ilyenkor felborul a motivációs egyensúly, azaz ami korábban hajtotta az egyént, elkezdi fékezni. Számptalan káros hatás között csökken a hatékonyság, feszültté válnak a munkahelyi kapcsolatok, és megszorodhatnak a stresszbetegségek, betegszabadságok.

A stressz terhelésének követésével és a kiváltó okok kezelésével egészségesebb, hatékonyabb és gazdaságosabb munkaerő állomány alakítható ki.

Miből tevődik össze a kártékony feszültség?

A mindennapos feszültségi szintet számos faktor befolyásolja, melyek között vannak munkakörnyezetből eredő, illetve egyéni (alkati, személyes) tényezők. Munkakörnyezetből eredő tényezők például a munkaterhelés, időgazdálkodás, monotónia, szerepelvárások, vállalati klíma, jutalmazási rendszerek, társas kapcsolatok stb. Mindezzel interakcióban az egyéni stressztolerancia, személyes motiváció, megküzdési módok, kommunikációs és öngyógyítási stratégiák dinamikusan alakítják az aktuális feszültségi szintet.

A terhelési tényezőkön túl rendkívüli jelentőség van annak, hogy a feszültség-feltöltődés milyen ritmusba ágyazódik, hiszen az optimális teljesítőképességhez megfelelő minőségű és mennyiségű regeneráció szükséges. Ezért a stresszt csak annak ellenpontjaival van értelme vizsgálni.

Középvezetőknek kiemelt szerep jut a stressz kezelésében!

A munkacsoportok vezetőire különösen nagy felelősség hárul a munkahelyi stresszorok azonosításában és a probléma kezelésében. Ők vannak abban a pozícióban a szervezeti struktúrában, ahonnan észlelhetők a munkavállalók nehézségei, és képesek változtatásokat kezdeményezni a munkafolyamatokban. Éppen ezért fontos, hogy a középvezetők rendelkezzenek a szükséges ismeretekkel és képességekkel, hogy kezelni tudják csoportjukban a problémás szituációkat.

Milyen tényezőkből mérhető fel a szervezet érintettsége?

A stresszterhelés mértéke és következményei több forrásból is felmérhetők. Információforrásként szolgál:

- betegszabadság,
- fluktuáció,
- foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok,
- kilépő interjúk,
- munkavállalói fórumon megjelenő problémák,
- elégedettségi mutatók,
- valamint stresszfelmérésben használatos kérdőívek, vizsgáló eljárások.

A felmérés folyamata:

- ▼ veszélytényezők meghatározása
- ▼ veszélyeztetett munkavállalók köre
- ▼ rizikótényezők felmérése
- ▼ eredmények interpretációja
- ▼ fejlesztési terv és kivitelezés
- ▼ terhelés utánkövetése



Milyen megoldások állnak rendelkezésre?

A munkahelyi stressz kezelésének jellemzően három szintjét tudjuk elkülöníteni a prevenció modell alapján.

1. Az *Elsődleges prevenció* szint azokkal a folyamatokkal foglalkozik, melyek a terhelés forrásaként jelentkezhetnek a munkahelyen. Amennyiben a felmérés képes azonosítani ilyen területeket, úgy a rendszerfolyamatok átszervezése védettséget biztosíthat a munkavállalók számára. Az elsődleges megelőzés szintjén bevezethetőek olyan folyamatok, melyekkel korán felderíthetőek és kezelhetőek a munkahelyi problémák. Ezen a szinten kiemelt jelentőségű a munkavállalók oktatása, hogy képesek legyenek azonosítani problémáikat és stratégiákat dolgozzanak ki a megküzdésre. A képzésben kiemelt szerepük van a vezetőnek, akik a stresszmegelőzési stratégia fenntartását képesek ellátni.
2. *Másodlagos beavatkozások* közé tartoznak a klasszikus stresszkezelő tréningek és rekreációs foglalkozások, melyek a már meglévő terheléssel hivatottak dolgozni. Ebben az esetben az a cél, hogy a beosztottakat olyan egyéni készségekkel vértessük fel, melyek képessé teszik őket a stressz káros hatásaival szembeni védekezésre.
3. *Harmadlagos prevenció* a már kialakult stresszbetegségek kezelésével foglalkozik. Ide tartoznak a mentális és szomatikus megbetegedések, melyek háttérben feltételezhető a munkahelyi terhelés szerepe. A kezelésen túl érdemes megvizsgálni azt is, ahogyan a munkahelyi környezet szerepet játszott a betegség kialakulásában.

A munkahelyi stressz kezeléséhez mindhárom szint elengedhetetlen. A Budai Egészségközpont Foglalkozás egészségügyi munkacsoportja a stresszmenedzsment mindhárom szintjére kínál megoldásokat. Irányelvünk szerint a megfelelő beavatkozás széles spektrumú, azaz a cég számos szintjére kiterjed, menedzseri és beosztotti szinteket egyaránt vizsgál és a kezelés mindhárom formáját magába foglalja.

A pszichoszociális felméréshez kapcsolódó egyedi árakkal kapcsolatban, kérjük, vegye fel a kapcsolatot értékesítő kollégáinkkal!