

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

Munkahelyi mentálhigiéné

Milyen veszélyek leselkedhetnek a munkavállalókra egy munkahelyen, melyek negatív hatást gyakorolnak a lelki egészségükre?

A WHO meghatározása szerint az egészség nem csupán a betegség hiányát jelenti, hanem a teljes testi, lelki és szociális jóllét állapotát is. A mentális egészség pedig a jóllét olyan szintjét, amelyen az egyén megvalósítja képességeit, meg tud küzdeni az élet mindennapos nehézségeivel, eredménnyel képes dolgozni és hozzá tud járulni a közösséghez. De lássuk, hogyan érhetjük el mindezt a munkahelyünkön!

A munkahelyi stresszorok - A stresszorok olyan történések, melyek az egyén megszokott állapotára, tevékenységére veszélyeztetőleg hatnak és amelyekkel szemben tehetetlennek érzi magát.

Alulterhelés - Előző esetén a sikerélmények megélésének elmaradásához és önértékelési zavarhoz vezethet, ha olyan szintű teljesítményt várnak el a dolgozótól, amelyre nem képes. A minőségi alulterhelés összefüggést mutat a monotóniával, amely rontja a gondolkodási képességet, nyújtja a reakcióidőt, ezáltal növeli a baleseti kockázatokat. A járványidőszak alatt a monoton munkafeladatok különösen demotiválóak lehetnek, ha ezeket otthon, egyedül kell elvégezni, és közben nincs kihez odafordulni. A mennyiségi alulterhelés rombolhatja a kollégák közötti kapcsolatot, a túlterhelés pedig az elvégzett munka minőségének romlását eredményezheti. Az otthoni munkavégzés során könnyen összecsiszhatnak a hivatali teendők a magánélettel, és rutinná válhat a folyamatos túlórázás. A túlterhelés rövidtávú következménye a testi-lelki kimerültség, hosszabb távon pedig akár pszichés-, pszichoszomatikus- és szomatikus betegségekhez, valamint kiégéshez is vezethet.

Jelentős stresszforrás lehet, ha a munkavégzéshez szükséges feltételek nem biztosítottak. Sokan dolgoznak veszélyes munkakörülmények között (pl. a pandémia idején az egészségügyi dolgozók, óvónők, tanárok). Más munkaterületeken a járvány időszaka alatt többen is otthonról végzik a munkájukat, ahol nem minden esetben van lehetőség dolgozószoza kialakítására. Az egész napos étkezőszeiken történő ülés nem nyújtja azt a fajta kényelmet és egészséges testtartást, mint egy kifejezetten erre a célra gyártott irodaszék. Az internet sebessége is okozhat problémát az irodában megszokotthoz képest.

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

A napjainkban jellemző, gyors ütemű technikai fejlődés során egyre modernebb technikai eszközök kerülnek bevezetésre, melyek folyamatos fejlődést kívánnak az egyéntől. A koronavírus terjedése miatt elrendelt karantén még gyorsabb digitális fejlődést követelt meg az emberektől az online tanítás és a munkahelyi megbeszélések sikeres lebonyolítása érdekében, ami csak tovább fokozta a körülményekből egyébként is adódó frusztrációt.

A túl sok vagy túl kevés felelősség, az autonómia hiánya vagy túlzott aránya is okozhat problémákat. - A hosszabb ideig tartó otthoni munkavégzés során előfordulhat, hogy a munkavállalóknak túlságosan elengedik a kezét, ami nagyfokú felelősséggel is járhat. Ezt egyesek stresszfaktorként élhetik meg. Azonban ennek ellenkezője is előfordulhat, amikor a bizalom hiánya miatt a vezetők a korábbi, irodában végzett feladatokhoz kapcsolódó autonómiát és felelősséget is visszaveszik a munkavállalóktól és mikromenedzselésbe kezdenek.

Csoportszinten az összetartás, illetve a jó munkatársi kapcsolatok hiánya, a felettséggel/beosztottal való nem megfelelő viszony okozhat problémát. Ezek a járvány időszaka alatt a kevesebb irodai kontaktus és a személyes kommunikáció hiányával könnyen felerősödhetnek.

A tartós munkahelyi stressz következményei és a lehetséges megoldások

A hosszan tartó stressz az egyén szintjén testi, érzelmi, mentális és viselkedésbeli tüneteket produkál. Testi tünet lehet a jól ismert fáradtságon és kimerültségen kívül a fejfájás, mellkasi fájdalom, emésztési problémák, nyak-, hát- és vállfájdalmak. Érzelmi tünetként megjelenhet az indulatosság, a szorongás, a depresszió, a láthatóan ok nélküli kiborulás, illetve a sírás.

Jelentkezhetnek olyan mentális tünetek, mint a szétszórtság, csökkent koncentrációképesség, memóriazavarok, hibázások, döntésképtelenség, illetve viselkedésbeli tünetek is: fokozott dohányzás vagy alkoholfogyasztás, kapcsolatok elhanyagolása, szexuális érdeklődés csökkenése, alvási nehézségek, étkezési problémák vagy akár balesetek okozása, elszenvedése.

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

Ezeken felül a negatív gondolkodás és az értéktelenség érzése is gyakran megjelenik.

Ezek a panaszok az elvégzett munka minőségének romlásához vagy a hiányzások növekedéséhez vezethetnek, mely az aktív, helyettesítő munkatársak számára további megterhelést jelent. A munkavállaló dönthet úgy is, hogy ezt megelőzendő, elhagyja a vállalatot. A távozó dolgozó magával viszi a szakértelmét és helyére új, lehetőség szerint hasonló szinten lévő munkatársat kell keresni, majd betanítani. Mindez jelentős költséggel és energiával jár, emellett a munkahelyi hangulatnak és a vállalat külső megítélésének sem tesz jót.

Akár szervezeti, akár társadalmi szinten nézve a termelés-csökkenés és a betegek kezelése nagymértékű költséget emészt fel. Ha csak a gazdasági szempontokat vennénk figyelembe, akkor is költséghatékonyabb megoldás megelőzni ezeket a megbetegedéseket, azonban egy vezetőnek fontos az egyén szintjén is kezelni a helyzetet. A vezető kezében hatékony eszköz lehet a munkahelyi mentálhigiéné, melynek feladata, hogy felderítse a dolgozók lelki egészségére leselkedő veszélyeket, megelőzze a lelki egészség romlását és a mentális betegségek kialakulását. A munkavállaló jó közérzete, a nyugodt munkahelyi légkör erősíti a munkahelyhez való kötődést és jelentősen befolyásolja a végzett munka hatékonyságát.

A vezető részéről nagyfokú tudatosságot igényel a csapat összetartása, a munkahelyi kellemes és támogató légkör megteremtése a távolból is. Különös figyelmet kell fordítani az új belépőkre, illetve azokra, akik egyébként is jobban igénylik a személyes kapcsolattartást. Az online térben némi kreativitással lehetőséget teremthetünk a közös beszélgetésekre, kávézásokra és az ünnepek megtartására.

A vezetők őszinte, egységes kommunikációja megalapozza a munkavállalók biztonságérzetét. Ha az alkalmazottak tisztában vannak azzal, mi miért és mikor történik a munkahelyükön, kevésbé kerülhet sor arra, hogy különböző, a valóságtól elrugaszkodott scenáriókat állítsanak fel, fokozva saját bizonytalanságérzetüket.

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

Egy lelkileg egészséges, boldog kolléga pozitív hatást gyakorol a környezetére is. Melyek lehetnek azok a faktorok (a teljesség igénye nélkül), melyekre fókuszálva védelmezhetjük a munkavállalók mentális egészségét, ezáltal is növelve a munkahelyi jóllét érzését?

- befogadó, támogató munkahelyi légkör
- az elvégzett munkának van értelme és reális célja, sikerélménnyel párosulhat
- a feladatok megfelelő feltételek között, elegendő hatáskörrel és jogosultsággal, a szerződésben szereplő munkaidő alatt elvégezhető
- amennyiben mégis szükséges a túlóra, az tervezhető, időszakos, rövidtávú és díjazott (pl. csúsztatás, kifizetés)
- szabadság alatt megoldott a helyettesítés, a pihenésből visszatérő kollégára nem ömlik rá a felgyülemlett feladat
- megvalósul a munkahely és magánélet egyensúlya
- megfelelő mennyiségű és minőségű, építő jellegű a visszajelzés
- a munkavállaló úgy érzi, van ráhatása a folyamatokra, az eredményre, kikérik a véleményét
- adott a lehetőség a szakmai- és személyiségfejlődésre
- a vezető elfogad, támogat, visszajelez, elérhető a munkatársak számára, őszintén kommunikál, empátikus és következetes, az elvárásai világosak és igazságosak, képes motiváló környezetet teremteni
- toleránsan és támogatóan kezelik a nehezebb időszakokat (pl. járványidőszak, betegség)
- biztosítanak olyan szakembereket, akikhez a munkatársak testi- és lelki bajaikkal fordulhatnak
- a vezető is figyel a saját mentális egészségére, ezzel is példát mutatva
- a cég emberközpontú kultúrája nem csak papíron létezik, hanem a mindennapokban is gyakorolják, a munkatársak érzik, hogy értékesek a vállalat számára

A munkahelyi mentálhigiéné célja lehet továbbá az is, hogy növelje az egyén vagy a csoport önismeretét. Ha a munkatárs megtalálja egyéni problémájának a megoldását, a feszültség oldásával egyidejűleg pozitív hatást gyakorol a mindennapos tevékenységére, a kapcsolataira is. Egy kiegyensúlyozott munkatárs hatékonyabban végzi a feladatait és inspirálóan hathat a környezetére is.

A munkahelyi lelki egészségvédelem erősíti a csoportkohéziót, tartalmassá teszi a felszínes közösségi kapcsolatokat, növeli a vállalat iránti elkötelezettséget a munkavállalóban. Csökkenti a csoporton belüli, illetve a csoportközi konfliktusokat és támogatást nyújt a segítségre szoruló kollégáknak.