



A Lelki Egészség Központok által végezhető lehetséges tevékenységeket bemutató és értékelő tanulmány

1. Bevezetés

1.1. A dokumentum célja

A Munkahelyi és gazdasági munkacsoport felkutatva a munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázatok hatásának mérésében, kivédésében, csökkentésében, valamint a munkatársak lelki egészségfejlesztésében korábban már hatékonynak bizonyult jó és ígéretes gyakorlatokat, összeállította ezek gyűjteményét, amelyben szereplő cselekvési lehetőségek a fejlesztő munka során, a helyzetelemzés fázisában kijelölt főbb fókuszpontok köré épültek.

A programban kialakításra kerül 6db Lelki Egészség Központ (a továbbiakban EFI-LEK, rövidítve LEK), amelyek a már működő egészségfejlesztő szolgáltató, az Egészségfejlesztési Iroda bázisán jönnek létre. Az összegyűjtött jó és ígéretes gyakorlatok közül a munkacsoport kiválasztotta és jelen dokumentumba foglalta azokat, amelyek a LEK-ek számára is hasznosíthatók: általuk is végezhető vagy ajánlható programokat, módszereket mutatnak be vagy ismereteik bővítése céljából felhasználhatók ebben a témakörben.

1.2. Az ajánlott tevékenységek által lefedett beavatkozási célterületek

A LEK-ek számára hasznosítható jó és ígéretes gyakorlatok a következő témák köré csoportosíthatók:

1. A munkahelyi stressz csökkentésének lehetőségei, azon belül a munka-magánélet egyensúlyára törekvő programok;
2. A munkahelyi stresszel való eredményes megküzdés technikái, a munkahelyi stresszkezelés erősítésének lehetőségei;
3. Célzott stresszkezelési stratégiák, szociális és kapcsolati készségek fejlesztése, probléma megoldás;
4. Munkahelyi egészségfejlesztés gyakorlata, helyes életmód támogatásának lehetőségei munkahelyen;
5. Szervezeti kultúra, szervezetfejlesztésben rejlő lehetőségek, a vezető hatása, vezetői stílusok;
6. Konfliktusok kezelése, mediáció, edukáció munkahelyen;
7. Stressznek leginkább kitett munkavállalói csoportok azonosítása és arra cselekvési lehetőségek, példák;
8. A munkahely, munkatársak laikus felismerő szerepe a mentális zavarok, hangulatzavarok azonosításában;
9. Társadalmi felelősségvállalás fogalma és gyakorlata;



10. A munkahelyi bántalmazás és kezelésének lehetőségei, példa eljárásrendre;
11. Jó gyakorlatok a kiégés elleni küzdelemben, prevenciók lehetőségei;
12. A munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázat mérése, COPSOQ II. kérdőív.

1.2. A tevékenységek megvalósításának általános szempontjai

A LEK-ek számára összegyűjtött jó és ígéretes gyakorlatokat, cselekvési lehetőségeket a munkacsoport jelen dokumentumban az alapján osztályozta, hogy azt a LEK munkatársai milyen módon tudják felhasználni. Három csoportba sorolta a munkacsoport a javasolt gyakorlatokat, ezek a következők:

1. a LEK-ek által végezhető,
2. LEK-ek által elvégezhető, de felkészítés (tréning, tájékoztató anyag elsajátítása stb) után,
3. LEK-ek ajánlani tudják:
 - a. tájékoztató anyag, információ átadásával az adott programról, lehetőségről;
 - b. ha a program kivitelezéséhez (akkreditációval rendelkező) szakértő szükséges, akkor kapcsolati információk nyújtásával.

Ezek a LEK-ek számára kiválasztott gyakorlatok, tevékenységek bővebben kifejtve, az adott problémakör részletesebb bemutatásával, a cselekvési lehetőségek tematizált leírásával már szerepelnek az előző szakaszban, a munkacsoport által összeállított „Jó gyakorlatok és cselekvési lehetőségek” c. dokumentumban. Így az itt szereplő javaslatok értelmezéséhez mindenképpen javasolt a két dokumentum együttes ismerete. A részletes kifejtés mellett, számos hivatkozás is a teljes gyűjteményben található, így pl. a leírtakat alátámasztó szakirodalom listája is. Illetve a teljes gyűjteményhez tartozó leíró dokumentumban szerepelnek olyan javaslatok, módszerek, amelyek esetében nem készült jó vagy ígéretes gyakorlat adatlap (a téma/módszer jellege miatt), de mégis hasznosnak ítéltük annak ismeretét a LEK munkatársai számára. Ezért ezeket egy összefoglaló táblázatba foglaltuk, amely megtalálható a kiválasztott ajánlások részletesebb leírása után.

2. A munkacsoport által a LEK számára ajánlott tevékenységek

1. számú ajánlás

A gyakorlat neve, sorszáma: Vállalati mentor rendszer

A gyakorlat rövid bemutatása: A munkaerőhiány ellenére nehezen talál munkát, akinek nincs gyakorlata, vagy abból hosszú időre kiesett. A be, illetve visszailleszkedés ráfordításait mérsékelheti, ha gyakorlott munkavállalót a pályakezdő, vagy hosszú inaktivitás után visszatérő munkavállaló



segítésével, támogatásával bíznak meg. Ez történhet saját munka mellett, vagy több támogatott esetén önálló munkakörben.

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: 3. Ajánlhatja

A gyakorlat célcsoportja: pályakezdők, gyessről visszatérők, megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalók, hosszú keresőképtelenség után visszatérők

A gyakorlat időtartama: a munkakör jellegétől és a támogatandó munkavállaló előző munkatapasztalatától függően változó, jellemzően 3-6 hónap

A gyakorlat színtere: a támogatást igénylő munkavállaló munkahelye

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: A nehezen munkához jutó személyek munkahelye megtartásának elősegítése, körükben a stressz mérséklése

A gyakorlat várható hatása: a támogatott belépők gyorsabb beilleszkedése és a segítőként megbízott, idősödő, vagy egészségi állapota miatt teljesítménykényszer alá már nem helyezhető munkavállalónak méltó elfoglaltság, mindkét fél javuló lelki egészsége.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükségességi erőforrásai: Eseti alkalmazás bármely létszám esetén alkalmazható, rendszeres alkalmazását csak közép méretű és nagy szervezetek körében lehet javasolni. Belső erőforrásokból megvalósítható.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: Tapasztalt, folyamatosan foglalkoztatott munkavállalók és pályakezdő, illetve hosszú távollét után visszatérő munkavállalók

2. számú ajánlás

A gyakorlat neve, sorszáma: Munkakör-adaptálás

A gyakorlat rövid bemutatása: A legtöbb helyen a megváltozott munkaképességű embert a megürült munkahelyre veszik fel, a munkakör átalakítástól többnyire tartózkodnak. Ez gyakran a felvett személy részéről alacsonyabb teljesítményt eredményezhet., több segítségre szorul. A munkakörök áttekintése és több munkakörből a megváltozott munkaképességű munkavállaló által teljes értékűen ellátható



munkakör kialakítása valamennyi érintett munkakörben nagyobb teljesítményt eredményez, és a csoporton belüli együtt működés is javul. A módszer alkalmazható a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók esetében is.

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: Javasolhatja, és a munkahelyek felmérésre felkészült civil szervezeteket ajánlhat.

A gyakorlat célcsoportja: elsősorban megváltozott munkaképességű munkavállalók, más a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók

A gyakorlat időtartama: A vállalkozás, szervezet nagyságától, a munkakörök bonyolultságától és az átalakítással kapcsolatos munkahelyi magatartástól függően változó.

A gyakorlat színtere: munkahely

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: Az egyenlő bánásmód elősegítése, a megváltozott munkaképességű munkavállaló teljes értékű munkavégzési feltételeinek biztosítása a szervezet összteljesítményének megőrzése, illetve javulása mellett.

A gyakorlat várható hatása: Javuló munkahelyi légkör

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: Belső források szükségesek. A befogadás szándékának fenn kell állnia.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: A munkahelyeket felmérő szakértő, a munkáltató vezetője, vagy HR munkatársa, az érintett munkahely vezetője és kollektívája.

3. számú ajánlás

A gyakorlat neve, sorszáma: 4 napos munkahét, javuló eredmények, több szabadidő.

A gyakorlat rövid bemutatása: Faipari kisvállalkozás munkavállalóinak sok kieső ideje volt hivatalos és családi, személyes ügyek intézése miatt. A vezetés ajánlatot tett, hogy áttérnek a heti 40 órás munkahét fenntartása mellett a 4 napos munkahétre. A dolgozók örömmel fogadták, már 2 éve működik A napi munkaidő 10 óra.. Így a dolgozóknak minden héten hosszú, 3 napos hét végéje lett és



a távolléteket túlnyomó többségében péntekre ütemezték. A vállalkozás termelékenysége az intézkedés következtében nőtt. A megoldás a vállalkozáson belül akár csoportonként csúsztatva is megszervezhető, ha belső munkakapcsolatok ezt lehetővé teszik. (az egyik szabad pénteket, a másik szabad hétfőt kaphat, így munkanapi zárva tartásra sem kell sor kerülni).

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: Tájékoztatás

A gyakorlat célcsoportja: egy műszakban dolgozó munkálatók és munkavállalók, jellemzően termelő vállalkozások.

A gyakorlat időtartama: előkészítési ideje nem határozható meg, bevezetése után folyamatos.

A gyakorlat színtere: vállalkozások, amelyeknek a tevékenységében, piaci kapcsolataiban a gyakorlat nem okoz zavart.

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: a munka és a magánélet összhangjának megteremtése.

A gyakorlat várható hatása: jobb munkahelyi légkör, kevesebb stressz, nagyobb termelékenység.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: A munkavállalók fogadják el a 4 napra a hosszabb munkaidőt, ennek ne legyen másokra hátrányos következménye és a tevékenység jellege, piaci szerepe engedje meg ezt a munkaszervezési formát. Belső erőforrásokat igényel, érdemi ráfordítást nem igényel.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: Munkálatók, ha van HR munkatárs, és a munkavállalók.

4. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Munkahelyi egészségfejlesztés, a munkahelyi egészségterv

A gyakorlat rövid bemutatása: A jó gyakorlatok gyűjteményből „Az egészségbarát munkahely minőségi kritériumrendszere, útmutató a munkahelyi egészségfejlesztés programjához” (1), „A munkahelyi egészségterv” (2) és az ígéretes gyakorlatok közül az I. számú gyakorlat: „A KKV-k munkahelyi egészségfejlesztésének minőségi kritériumai” (3) szakmai tartalmából összeállítandó



segédanyag, útmutató. Átoltása, a tudásanyag elsajátítása után a módszer ajánlható, illetve a tervezésében, végrehajtásában módszertani segítséget tud adni a munkatárs az érdeklődő szervezeteknek.

1. A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (ENWHP) által kifejlesztett, és a TÁMOP-6.1.1-12/12013-0001 számú, a NEFI égisze alatt elkészült „A munkahelyi egészségfejlesztés általános szervezeti megvalósítására vonatkozó szakmai útmutató”-ban lefektetett minőségi kritériumrendszer a munkahelyi egészségfejlesztési programok tervezéséhez, az egészségbarát munkahely kialakításához nyújt támpontot. A munkahelyi egészségfejlesztés tervezéséhez segítséget nyújtó kritériumrendszer, a munkahelyi egészségfejlesztés általános szervezeti megvalósítására vonatkozó, adaptált szakmai útmutató.
2. A munkahelyi egészségterv olyan komplex programtervezet, amely a munkavállalók életminőségének és munkafeltételeinek javítását, egészségük fejlesztését szolgálja - közösségi erőforrások mozgósításával. Az elkészítésére vonatkozó részletes tartalmi ajánlásokat az útmutató segédanyag tartalmazná.
3. Tájékoztató anyag (angol nyelvű) a munkahelyi egészségfejlesztés minőségi kritériumairól KKV-k esetében. A módszertani tájékoztató elősegítheti, hogy a kis és közép méretű vállalatoknál is megvalósulhasson a munkahelyi egészségfejlesztés szemlélete és gyakorlata, ne csak a nagyvállalatoknál. Ebben a LEK-eknek, mint a vonzáskörzetükben működő KKV-knak tájékoztatót, segítséget nyújtó háttérintézménynek juthatna szerep.

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: Az útmutató átoltása, a módszertani leírás ismeretében a LEK ajánlani tudja, illetve közreműködhet annak megtervezésében, végrehajtásában módszertani segítség nyújtásával.

A gyakorlat célcsoportja: munkahelyek, a LEK-ek közreműködésével az elérni kívánt célcsoport elsősorban a közép és kisméretű szervezetek (KKV-k).

A gyakorlat időtartama: a megfelelő ismeretek elsajátítása 1 nap, a tervezés és a módszer/program bevezetése hosszútávon átívelő folyamat.

A gyakorlat színtere: munkahelyek, a LEK-ek által elérni kívánt szervezeti méret elsősorban a KKV-k.

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: A munkahelyi egészségfejlesztés szemlélete és gyakorlata a nagyvállalatok esetében már megmutatta annak hatását és hatékonyságát, azonban érdemes lenne a KKV-k számára is lehetővé tenni. Hatása hosszabb távon egyértelműen pozitív, és költségmegtakarítást is jelent.



A gyakorlat várható hatása: A munkahelyi egészségfejlesztés módszerének és gyakorlatának megismerésével, az ehhez kapcsolódó intézkedések bevezetésével megvalósulhatnak a módszer primer célja, azaz a munkavállalók egészségi állapotának javulása és a munkahelyi jóllét növekedése. A munkahelyi egészségfejlesztés egyik fontos célja a munkavállalók lelki és testi egészségben tartása, és eszköztárának fontos része a munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázatok csökkentése, valamint a munkavállalók egyéni és kollektív megküzdésének támogatása. A munkáltató számára az egészségfejlesztésbe fektetett erőforrások hozadéka a betegszabadságok csökkenésében és a javuló termelékenységben mutatkozhat meg.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: A gyakorlat megvalósításához, azaz a munkahelyi egészségfejlesztés módszerének, a tervezéshez, méréshez használható munkahelyi egészségtervnek a megismerése után a LEK által ajánlható, illetve a tervezésében, végrehajtásában módszertani segítséget tud adni a munkatárs az érdeklődő szervezeteknek.

Ehhez szükséges az útmutatók elolvasása, a tudásanyag elsajátítása, vagy egy 0,5-1 napos tréning a LEK munkatársai részére.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői:

A munkahelyi egészségfejlesztés tervezése és megvalósítása a megvalósító szervezet és munkatársainak közreműködésével valósulhat meg, valamint az ezeket a szervezeteket segítő háttérintézmények (amilyen a LEK is lehetne) közreműködhet. A gyakorlat egyes elemeinek megvalósulásában több és többféle települési vagy járási szervezet, intézmény, vagy gazdálkodó szervezet is bevonható (pl egészségügyi szűrések megszervezése, vállalati étkezés biztosítása stb).

5. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Munkahelyi Egészségfelmérési Kérdőív

A gyakorlat rövid bemutatása: A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (ENWHP) által kifejlesztett kérdőív. A kérdőív alapján felmérhető (akár önkitöltős módszerrel), hogy milyen szinten van a munkahelyi egészségfejlesztés, egészségpolitika a következő négy dimenzió mentén: dohányzás, fizikai aktivitás, táplálkozás és stressz. Ez a kérdőív a munkahelyi egészségfejlesztési programok minőségi kritérium rendszerén alapul, felépítése megegyezik ezen programok felépítésével, az egyes kérdésekre adott válaszokat súlyozza az alapján, hogy mely szinten áll az adott szervezet. Az eredmények alapján megtervezhető, fejleszthető a munkahelyi egészségterv, munkahelyi egészségfejlesztés, és annak fókuszpontjai kijelölhetőek.



ÁLLAMI NÉPEGÉSZSÉGÜGYI
ÉS TISZTIORVOSI SZOLGÁLAT



A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: A módszertani ismeretek elsajátítása után, a LEK ajánlani tudja, vagy közreműködhet kitöltésében, értékelésében.

A gyakorlat célcsoportja: munkahelyek,

A gyakorlat időtartama: A kérdőív kitöltése körülbelül 15 percet vesz igénybe, a kiértékelés és ennek eredményeit felhasználó tanácsadás akár több órát.

A gyakorlat színtere: munkahelyek

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: A munkahelyi egészségfejlesztés szemlélete és gyakorlata a nagyvállalatok esetében már megmutatta annak hatását és hatékonyságát, azonban érdemes lenne a KKV-k számára is lehetővé tenni, hatása hosszabb távon egyértelműen pozitív, és költségmegtakarítást is jelent. A kérdőív segít felmérni a kiinduló helyzetet, és a jövőbeli programok tervezéséhez is támpontokat ad.

A gyakorlat várható hatása: A kérdőívvel felmérhető az adott szervezet munkahelyi egészségfejlesztési gyakorlata, segítséget nyújt az ilyen programok tervezéséhez, bevezetéséhez. A munkahelyi egészségfejlesztés egyik fontos célja a munkavállalók lelki és testi egészségben tartása, és eszköztárának fontos része a munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázatok csökkentése, valamint a munkavállalók egyéni és kollektív megküzdésének támogatása. A munkáltató számára az egészségfejlesztésbe fektetett erőforrások hozadéka a betegszabadságok csökkenésében és a javuló termelékenységben mutatkozhat meg.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai:

Magyar nyelvre és használatra már korábban adaptált mérőeszköz, a LEK-ek számára hasznosítható, a munkahelyi egészségfejlesztés felmérésére, tervezéséhez. A használatához engedélyt kell kérni projekt szinten.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői:

A kérdőív kitöltése, értékelése történhet önkitöltős módon, azaz az érdeklődő szervezet és munkatársai által, de segítséget, módszertani támogatást nyújthat a LEK is olyan módon, hogy közreműködik a kérdőív kitöltésében és értékelésében.



6. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Williams ÉletKészségek[®] Stresszkezelő és Pszichoszociális Készségfejlesztő Program, Rövidítése: WÉK

A Williams LifeSkills[®] elnevezés szövédjegyként jogvédelem alatt áll, a Williams LifeSkills Inc. tulajdona. A magyar Williams ÉletKészségek[®] szövédjegy tulajdonosa a Selye Magatartástudományi Társaság.

A gyakorlat sorszáma: 2.2.2., Filenév: jogyak_stresszkezelés_WÉK_tréning_NK

A gyakorlat rövid bemutatása:

A WÉK komplex, standardizált, bizonyítottan hatékony magatartásorvoslási program. Fókusza a pszichoszociális stresszhelyzetekkel való adaptív megküzdési stratégiák elsajátítása, továbbá a stresszkezelés és hatékony kommunikáció.

A program kidolgozásakor fontos szempont volt, hogy a tematika tudományosan megalapozott, a módszer standardizált és reprodukálható legyen, így biztosítva a széles körű alkalmazhatóságot és a kutatás lehetőségét. (Forrás: Stauder,A, 2016)

A Williams ÉletKészségek program 4 fő témakört ölel fel, és ezeken belül az alapvető megküzdési készségeket fejleszti. A készségek elsajátítása kognitív-viselkedésterápiás alapokon nyugszik.

Módszerek:

Pszichoedukációs bevezetők, Kognitív és viselkedésterápiás technikák, Relaxáció, Szituációs gyakorlatok, Modelltanulás, Csoport: tükör és élményközösség

Formái:

- 1)Alaptréningek
- 2)Csoportvezetői (WÉK facilitátor) képzések, a facilitátorok számára folyamatos szupervízió biztosított.



A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában:

Az **1. 3 felsorolás alapján** abban az esetben, ha a LEK szakemberei elvégezték a Facilitátori képzést, tarthatnak tréningeket a fokozott stressz terhelésű célcsoportoknak. Ha összekötő, közvetítő szerepet vállalnak, akkor ajánlhatják az akkreditált facilitátorok által vezetett tréningeket. Akkreditált facilitátorok listája lentebb szerepel.

2. LEK-ek által elvégezhető, de felkészítés (tréning*, tájékoztató anyag elsajátítása stb) után

*Megjegyzés:

A LEK es szakemberek akkor tudják önállóan is alkalmazni a WÉK tréninget, ha:

- rendelkeznek csoportvezetési tapasztalattal,
- és részt vettek **WÉK képzésen** és **facilitátori minősítést szerettek**
- erről bővebben:
- http://www.eletkeszsegek.hu/stressz_trening_facilitator.htm

3. LEK-ek ajánlani tudják:

a. tájékoztató anyag, információ átadásával az adott programról, lehetőségről;

b. ha a program kivitelezéséhez (akkreditációval rendelkező*) szakértő szükséges, akkor kapcsolati információk nyújtásával.

*Megjegyzés:

- Magyarország szerte az akkreditált Facilitátorok, akik WÉK tréningeket indíthatnak, az alábbi linken szerepelnek:
- http://www.eletkeszsegek.hu/stressz_facilitatorok.htm

A gyakorlat célcsoportjai:

- fokozott stresszterhelésnek kitett munkavállalói csoportok
- munkahelyi stresszel küzdő alkalmazottak
- középvezetők számára
- a humán területen dolgozók (egészségügyi dolgozók, tanárok, menedzserek) számára, egyrészt, mert munkájuk során kiemelkedően fontos a hatékony kommunikáció, mások viselkedésének megértése, másrészt, mert fokozott stressznek vannak kitéve.

A WÉK tréning akkreditált képzés

- **Egészségügyi dolgozók**
- **Pedagógusok számára.**



- A program ajánlható minden olyan esetben, amikor fokozott stressz hatással összefüggésbe hozható **testi tünetek állnak fenn**, illetve a tünetek kialakulásának a rizikója magas, valamint amikor a krónikus stressz forrása a megfelelő társas készségek hiánya.
- Hasznos **krónikus betegek, krónikus betegek hozzátartozói, pszichoszomatikus betegek részére**
- **Továbbá:**
- **Diákoknak:** DIÁK- WÉK
- **Pedagógusoknak:** PED-WÉK
- **Érzelmi evők számára adaptált** : DUCI-WÉK.(Forrás: Stauder, A 2016).

A gyakorlat időtartama:

A WÉK legelőnyösebb i formája a 16–20 órás, kiscsoportos (8–12 fő) készségfejlesztő tréning.

Alkalmazható és megvalósítható 2×8 órás, 4×4 órás, illetve 8x2 órás bontásban is. A több alkalomra felosztott tematika előnyösebb, mivel több idő jut az egyes készségek otthoni környezetben való gyakorlására.

A gyakorlat színtere:

A gyakorlat nagy előnye, hogy rugalmas: közel lehet vinni a munkahelyekhez, célcsoportokhoz. A tréninget stabil, zavartalan csoport tartására alkalmas környezetben ajánlott tartani.

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma:

A WÉK tréning a veszélyeztetett*, fokozott stressz terhelésnek kitett munkavállalók számára kiválóan alkalmazható. (*Bővebben: célcsoportok).

A gyakorlat várható hatása:

- **Prevenció**
 - a korai szakaszban például diák WÉK
- **Munkahelyi stressz és stresszkezelés**
 - Stresszkezelés
 - Megküzdési stratégiák javítása
 - Pszichoszociális stressz csökkentető előmozdító tréning a munkahelyeken
 - Fokozott pszichés terhelésű munkavállalók egészségének megőrzése
 - Munkahelyi stresszhez kapcsolódó pszichés és szomatikus tünetek csökkentése

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai:

Az 1.3. pont szerint részletezett feltételek mellett a LEK megvalósíthatja (ha van képzettsége) és javasolhatja is a gyakorlatot. Abban az esetben, ha felkért facilitátor látja el a feladatot, a tréning költséggel jár.



A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői:

A gyakorlatot indokolt megvalósítani olyan intézmények, munkahelyek, szervezetek munkavállalói körében, akiket fokozottan érint a magas stresszterhelés.

7. számú ajánlás

A gyakorlat neve: A pszichoszociális kockázatok értékelésére alkalmas mérőeszköz: **A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről- COPSOQ** (Eredeti elnevezés és rövidítés: Copenhagen Psychosocial Questionnaire- COPSOQ)

A gyakorlat rövid bemutatása:

A kérdőívet Dániában Kristensen és munkatársai dolgozták ki, hazai adaptációja 2015-ben valósult meg. A kérdőív továbbfejlesztett, átdolgozott változata **kutatási és prevenció cél is szolgál**, a nemzetközi szakirodalomban COPSOQ II néven ismert (Magyar adaptált és validált változat: Nistor K és mtsai, 2015)

A COPSOQ II kérdőív **a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket 24 skálával** és az azzal összefüggésbe hozható **egyes egészségi állapot mutatókat** (pl. kiégés, stressz, alvászavar, önbecsült egészségi állapot) pedig **további 4 skálával** vizsgálja. (Pejtersen, 2010, Nistor és mtsai, 2015/a)

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: A LEK-ek ajánlani tudják:

a. tájékoztató anyag, információ átadásával az adott programról, lehetőségről;

▪ Megjegyzés:

1) MUNKAVÁLLALÓI SZINTEN

- A munkavállalók kitölthetik az online kérdőívet és kitöltést követően megkaphatják az egyéni pszichoszociális stressz profiljukat - PDF formátumban a www.munkahelyistresszkerdoiv.hu honlapon
- **ingyenes**

b. ha a program kivitelezéséhez (akkreditációval rendelkező) szakértő szükséges, akkor kapcsolati információk nyújtásával.

2) CÉGES, CSOPORTOS VAGY SZERVEZETI szintű munkahelyi pszichoszociális kockázatértékelés, térítés ellenében

Szakértő: Nistor Katalin, doktorjelölt, pszichológus, tréner, E.V.

Email: nistorkata@yahoo.com



A gyakorlat célcsoportja:

1) MUNKAVÁLLALÓI SZINT

- Azoknak a munkavállalóknak ajánlott, akik mélyebben érdeklődnek a munkahelyi stressz profiljuk kapcsán, és szeretnének egy részletes elemzést kapni a fő kockázati tényezőikről, a protektív (védő) faktoraikról és az egyes egészségi állapot mutatóikról.
- Számukra elérhető az online kérdőív a www.munkahelyistresszkerdoiv.hu online felületen. A kitöltést követően a rendszer az eredmények alapján PDF filet generál, melyet a kitöltő lementhet magának.

2) SZERVEZETI SZINT:

- **pszichoszociális stressznek kitett aktív munkavállalók: teljes cég, csoport, egység vagy alegység**
- A LEK-ek közreműködésével az elérni kívánt célcsoport oknak tudják javasolni, **szakértő bevonásával nagy-, közép- és kisméretű szervezetek** részére pszichoszociális kockázatértékelés kapcsán.

A gyakorlat időtartama:

1) MUNKAVÁLLALÓI SZINT:

- a kérdőív kitöltés 20-25 percet vesz igénybe

2) SZERVEZETI SZINT:

- a megvalósítás nagyban függ a szervezet méretétől, attól hogy hány alkalmazott vonódik be, továbbá a bevont szakemberek számától. **Nagyvállalat esetén ez a folyamat 6-8 hónap is lehet 5 szakértő bevonásával.**

A gyakorlat színtere:

MUNKAVÁLLALÓI SZINT:

- az egyéni szintű online kitöltéshez www.munkahelyistresszkerdoiv.hu -internet szükséges.

SZERVEZETI SZINT:

- **az adott munkahely a gyakorlat színtere. Többrétű szaktudást igényel, szervezeti kommunikáció, pszichoszociális kockázatok értelése, statisztikai adatelemzés, adatkezelés és titoktartás, titkosítás és adattárolás stb.**
- **Szervezeti szintű alkalmazás** összetett, nem egy személyes folyamat, szakértelmet, együttműködést igényel
- A szervezeti szintű alkalmazása során a megvalósítási szakasz függ
 - a) az adott szervezet méretétől,



- b) a kitöltők számától
- c) a szervezeti kommunikációtól,
- d) a megvalósítás módjától
- e) bevont szakértők számától

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma:

- A munkahelyi pszichoszociális kockázatok értékelése
- Kockázati csoportok meghatározása a munkahelyeken (pl. nagy stressz terhelésű munkavállalók)
- Egészségi állapot mutatók azonosítása
- Protektív tényezők azonosítása
- Kockázati tényezők azonosítása
- Munkahelyi egészségvédelem megvalósítása

A gyakorlat várható hatása: A kérdőív a nemzetközi és a hazai gyakorlat alapján alkalmas:

- Pszichoszociális kockázateértékelés tudományosan megalapozott hazai mérőeszköze
- Egészséges munkahelyek alapelveinek gyakorlatba ültetésére
- Alap a pszichoszociális kockázatok felmérésén túl, beavatkozások hatásainak után követésére (pl. a stressz szint alakulása egy- egy célzott tréning után a résztvevő alkalmazottak körében)
- Egyéni, csoport, szervezeti szintű stresszprofil meghatározására
- Eredmények összehasonlítására adott cégen belül pl. T1 és T2, T3 időpontokban)

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: -

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői:

MUNKAVÁLLALÓI SZINT – bármilyen érdeklődő munkavállaló, aki jobban meg szeretné ismerni a pszichoszociális stressz profilját ajánlható a www.munkahelyistresszkerdoiv.hu –n található kérdőív kitöltése.

SZERVEZETI SZINT -A LEK-ek közreműködésével az elérni kívánt célcsoport oknak tudják javasolni szakértő(k) bevonásával pszichoszociális kockázateértékelés és kockázatkezelés mérőeszközeként, nagy-, közép- és kisméretű szervezeteknek.



8. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Kórházakra vonatkozó útmutató (Dánia)

EURÓPAI ÉS NEMZETKÖZI ESZKÖZÖK A PSZICHOSZOCIÁLIS KOCKÁZATOK KEZELÉSÉRE,

amelyet a Vezető munkaügyi felügyeleti tisztviselők bizottsága (SLIC), Az Európai Unió támogatásával bocsájt a rendelkezésre.

A gyakorlat rövid bemutatása:

- Az **Útmutatót** kifejezetten kórházakra dolgozták ki, ahol a pszichoszociális munkakörülmények ellenőrzése kiemelt fontossággal bír továbbá a munkavállalók testi-, lelki jólléte kiemelt figyelmet érdemel a fokozott megterhelések miatt.
- **Három fő kockázati tényező köré csoportosulnak a témakörök:**
 1. Nagy munkamegterhelés és időhiány
 2. Nagy érzelmi igénybevétel, a betegekkel és rokonokkal kapcsolatos munka során
 3. Erőszak, fenyegetések és traumatikus események

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: 3.LEK-ek ajánlani tudják ezt az Útmutatót

a) tájékoztató anyag, információ átadásával az adott programról, lehetőségéről olyan **egészségügyi dolgozók** esetében, ahol a fentebb nevezett három stresszor fokozottan jelen van, továbbá az Útmutatóban olyan lehetőségek szerepelnek, melyek már támpontot is nyújtanak a megelőzésre, vagy az esetleges beavatkozási lehetőségre

b.) ha a program kivitelezéséhez (akkreditációval rendelkező) szakértő szükséges, akkor kapcsolati információk nyújtásával.

Szakértői bevonás:

Munkavédelmi szakértő(k) a legalkalmasabbak az Útmutatóban javasolt szempontok értékelésére.

A gyakorlat célcsoportja:

Tartósan fennálló, fokozott pszichoszociális stresszterhelésnek kitett **egészségügyi dolgozók**, például ápolók, orvosok, egészségügyi szakdolgozók, rezidensek, stb.

A gyakorlat időtartama: Nagyon függ a bevont munkavállalói csoport nagyságától és a kórházi vezetés ütemezésétől. Kis csoport esetén pl. 12 fő munkavállaló ezen munkakörülmények gondos áttekintése 1 szakértő által minimum 1 hetet vehet igénybe jó együttműködés mellett (folyamatos kommunikáció) . 1200 fős kórház esetén konkrét ütemezés szükséges több szakértő bevonása mellett.

A gyakorlat színtere: Kórházak, egészségügyi intézmények



A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: Az Útmutató **összefoglalja** a nagy munkamegterhelés és időhiány, a betegekkel, rokonokkal kapcsolatos munka (negatív) következményeit, erőszak, fenyegetés szervezeti szintű következményeit és **kérdéseket** javasol az értékelés kapcsán, szempontokat ad a **megelőzéshez** és rávilágít a munkával kapcsolatos **következményekre**.

A gyakorlat várható hatása: Az egészségügyben dolgozó munkavállalók **munkakörülményeinek javítása**, ezen belül is a **stressz források gondos számbavétele**, értékelése, fejlesztendő területek meghatározása, pszichoszociális stressz megelőzése, prevenció.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: A konkrét megvalósításnak szakértői és anyagi aspektusai vannak. Minél több egészségügyi alkalmazott munkakörülményeinek a számbavételéről beszélünk, annál nagyobb költséggel kell számolnunk. Amennyiben a megvalósításban egy nagyobb kórház összes dolgozóját pl. 1200 fő be kívánják vonni, ennek szakértői, anyagi, projektmenedzsment, stb. költségei lehetnek.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői:

- **A LEK ek ajánlani** tudják az Útmutatót. Ehhez szükséges az útmutatók elolvasása, a tudásanyag elsajátítása
- Megvalósítani a gyakorlatban az Útmutatóban javasoltakat **pszichoszociális kockázatértékelésben jártas szakemberek, munkavédelmi szakemberek**, szakértők tudják a munkahelyeken **együttműködő, támogató kórházi vezetés és az alkalmazottak bevonódása mellett**.

9. számú ajánlás:

A gyakorlat neve, sorszáma: Meridián torna

A gyakorlat rövid bemutatása: A kínai orvosi irodalomban meridiánok azok az energiát közvetítő pályák, amelyek a bőrünk alatt, a bőr és az izompólyák között húzódnak. A meridián torna egy olyan gyakorlatsor aminek gyakorlásával ezen pályákat magunk is stimulálhatjuk. Célja az egyén egészségének megőrzése; energizálás.



ÁLLAMI NÉPEGÉSZSÉGÜGYI
ÉS TISZTIORVOSI SZOLGÁLAT



A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: A meridián tornát a LEK tudja ajánlani korosztálytól függetlenül egyének és szervezetek számára, mint frissítő, karbantartó gyakorlatsort. A LEK munkatársai maguk is megtanulhatják és továbbadhatják.

A gyakorlat célcsoportja: Kortól és nemtől függetlenül mindenki.

A gyakorlat időtartama: A gyakorlatsor teljes elvégzése napi 20-30 perc, rövidített formában is végezhető.

A gyakorlat színtere: Munkahelyek, otthonok, iskolák, közösségi terek, stb. Országosan elérhető gyakorlóléhelyek.

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: Stressz csökkentése, s az ebből eredő megbetegedések számának csökkentése.

A gyakorlat várható hatása: Napi gyakorlásával a stresszhormonok szintje lecsökken, az energiaszint fenntartásával az egészség hosszútávon fenntartható.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: A meridián torna könnyen elsajátítható a LEK által ajánlható és elsajátítást követően végezhető is. További erőforrás szükséglete nincs.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: Meridián torna oktatói, klubok. Elérhetőség: <http://www.312.hu/miaz.html>

10. számú ajánlás

A gyakorlat neve, sorszáma: Szervezetfejlesztés; Szervezeti kultúraváltás; 360°os visszajelzésen alapuló vezető fejlesztés a Human Synergistics® módszertanára építve.

A gyakorlat rövid bemutatása: A gazdálkodó szervezetek elsősorban a struktúra, a gazdasági és a termelési területekre helyez hangsúlyt, ám a koncepcionálisan felépített szervezetfejlesztésre nem fókuszál. A szervezetfejlesztés módszertanával az adott szervezet tükröt tarthat magának, azaz megvizsgálhatja jelenét (az eddig bekövetkezett változásokat), ahonnan a szervezet indul és megteremtheti azt a többség által elfogadott képet, ahova tartanak, azaz az elképzelt jövőjét. A



kiinduló állapot ismeretében szükséges feltárni azokat a tényezőket, amelyek jelenleg akadályai annak, hogy a jövőbeni célokat elérjék. A folyamat hosszútávon hozza meg eredményét.

A Human Synergistics® több mint 30 évre visszanyúló kutatás és fejlesztés, gyakorlatban világszerte alkalmazott módszertana az egyéni, csoportos és szervezeti szinten átfogó diagnózist és fejlesztési irányokat ad arra vonatkozóan, hogy egy szervezet valamennyi területén képessé váljon a konstruktív működésre.

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: A szervezetfejlesztést a LEK mint lehetőséget tudja ajánlani akkreditált tanácsadók ajánlásával.

A gyakorlat célcsoportja: Non-profit és profit-orientált szervezetek.

A gyakorlat időtartama: Megvalósítás ideje szervezetfüggő, a teljes folyamat 1-3 év.

A gyakorlat színtere: Non-profit és profit-orientált szervezetek telephelyei, illetve általuk választott helyszínen.

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: Munkahelyi stressz csökkentésének egyik lehetősége. Munkahelyi kultúra hatása és a vezetői hatás az egyén és szervezet teljesítményére, hatékonyságára.

A gyakorlat várható hatása: Hosszú távon az egyéni és a szervezeti fejlesztés eredményeként javul a szervezet hatékonysága, amely pénzügyi mutatóiban is megnyilvánul.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: A szervezetfejlesztést, szervezeti kultúraváltást akkreditált tanácsadó közreműködésével lehet megvalósítani. LEK munkatársai a módszerre felhívhatják a figyelmet, azt ajánlhatják. A jogdíjas kérdőívek, riportok további erőforrás igényelnek.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: Akkreditált HS tanácsadók a LEK ajánlásával.
www.humansynergistics.hu



11. számú ajánlás

A gyakorlat neve, sorszáma: A „Jung”-i alapokra épített viselkedés tipológia

A gyakorlat rövid bemutatása: Cél, hogy az egyén tisztába kerüljön saját viselkedésével, annak másokra gyakorolt hatásával, valamint elfogadja mások különböző viselkedését.

A viselkedéstipológia alkalmazásával egy szervezet valamennyi munkatársa támogatást kap ahhoz, hogy megértsék egymást és megtalálják az egymáshoz vezető leghatékonyabb kommunikációs csatornát. (A módszer a magánélet területén is alkalmazható.)

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: A módszertan ismeretében a LEK ajánlani tudja egyének és szervezetek számára. Megvalósítása akkreditált tanácsadó közreműködésével történhet.

A gyakorlat célcsoportja: Ágazat független szervezetek vezetői, alkalmazottai, a LEK-ek közreműködésével az elérni kívánt célcsoport elsősorban a közép és kisméretű szervezetek.

A gyakorlat időtartama: A módszer megismerése, gyakorlása 2 nap, azt követően önállóan folyamatosan alkalmazható.

A gyakorlat színtere: Munkahelyek, a LEK-ek által elérhető szervezetek.

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: Munkahelyi hatékony kommunikáció megteremtése és az interperszonális konfliktusok csökkentése.

A gyakorlat várható hatása: Bővülő önismeret, javuló munkatársi kapcsolatok, hatékonyabb interakciók. Stressz csökkenése, mások elfogadottsága, együttműködés javulása.

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: A gyakorlat és az akkreditált tanácsadók a LEK által ajánlhatók. További erőforrás szükséglete a jogdíjas kérdőív.

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: Szervezetek vezetői, alkalmazottai, LEK munkatársai ajánlása alapján családok, egyének, valamint a gyakorlatot megvalósító tanácsadó.



12. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Munkatárs-támogató program (Employee Assistance Programme - EAP)

A gyakorlat rövid bemutatása: HR rendszereken belül működtetett különböző szolgáltatások, amelyek segítik, támogatják a munkatársakat különböző életvezetési nehézségek áthidalásában. Ezek szomatikus vagy lelki problémák, pénzügyi nehézségek, jogviták, stb., melyek díjmentes igénybevétele anonim módon lehetséges.

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: Ajánlhatnak olyan cégeket, akik egy maguk nyújtják ezen szolgáltatásokat a megrendelő cégek felé-

A gyakorlat célcsoportja: Minden munkatárs

A gyakorlat időtartama: folyamatos

A gyakorlat színtere: szerződés szerint

A gyakorlat által befolyásolni kívánt probléma: Segítség, támogatás a munkatársak testi, lelki, életvezetési problémáinak megoldásában

A gyakorlat várható hatása: Nő az elköteleződés, nő a bizalom a cég iránt, hatékonyabb problémakezelés, stressz csökkenése

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: szervezet vezetői döntése alapján

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: szakértő szervezettel kötött szerződés

13. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Lelki elsősegélynyújtás (Mental Health First Aid - MHFA)

A gyakorlat rövid bemutatása: Képzés laikusoknak, hogy felismerjék a kezdődő pszichés zavarokat, s segíteni tudjanak, hogy a megfelelő segítséghez jussanak kollégái, ismerősei, családtagjai

A képzés során a következő kérdésekre térnek ki:

- mentális egészség-probléma korai jeleinek felismerése



- magabiztos segítség nyújtása olyan kollégának, akinél ilyen probléma jelentkezik
- elsősegély-szintű segítség nyújtása
- segítségnyújtás abban, hogy ne tegyen kárt másban vagy saját magában a személy
- segítségnyújtás abban, hogy egy ilyen állapot ne rosszabbodjék
- segítségnyújtás a gyorsabb felépülésben

a megfelelő támogatáshoz való hozzásegítés a mentális problémákat sújtó stigma kezelése

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: Kiképző képzés után a LEK munkatársai képezhetik a szervezetek munkatársait

A gyakorlat célcsoportja: a szervezet minden munkatársa

A gyakorlat időtartama: A képzés 1x2 nap

A gyakorlat szintere: Megállapodás szerint

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: a váratlanul felmerülő pszichés zavarok felismerése, és értő, elsősegély-szintű kezelése

A gyakorlat várható hatása: a munkatársak magabiztosan tudnak működni válsághelyzetekben, a krízisben lévő kolléga empatikus, támogató hozzáállást kap kollégáitól, akik ugyanígy tudják majd visszafogadni a felépült munkatársukat

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: Felkészült LEK munkatársak, megfelelő tréning-helyszín

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: felkészült LEK munkatársak

14. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Teljesítményértékelési Rendszer (TÉR)

A gyakorlat rövid bemutatása: A TÉR írásban rögzített, standardokon alapul, melyek nem, ill. csak nagyon indokolt esetben változnak. Minden munkatárs pontosan ismeri a rendszer elemeit, valamint működését.



A bevezetés gyors áttekintése: Küldetés megfogalmazása – küldetés, mint értékek megfogalmazása (kulcsértékek) – kulcsértékek pontos definíciója az elvárt teljesítések tükrében. Folyamatos coaching, ill. visszajelzések a rendszer nélkülözhetetlen elemei. Évente 2 átfogó elemzés az erősségek fenntartása mellett a fejlesztendő területek is pontosan megfogalmazódnak a kapcsolódó akciótervekkel, ill. ez a rendszer segíti a gondos karrier/fejlesztési terv alapját és folyamatos karbantartását.

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: a LEK munkatársai ajánlhatják a rendszer bevezetését.

A gyakorlat célcsoportja: A szervezet minden munkatársa

A gyakorlat időtartama: 5-6x 2 nap

A gyakorlat színtere: Törvényben rögzített képzési feltételek között

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: A TÉR számos munkahelyi stresszor okozta problémát enyhíti, esetenként megoldja (ld. Melléklet A)

A gyakorlat várható hatása: A transzparens szervezeti működés a szervezet iránti nagyobb mértékű elköteleződést segíti.

15. számú ajánlás

A gyakorlat neve: Panaszkezelési protokoll zaklatás esetén

A gyakorlat rövid bemutatása: Gyakorlati útmutató a zaklatási panaszok kivizsgálására és általános kezelésére

A LEK szerepe a gyakorlat megvalósításában: A szervezetek segítése, tájékoztatása, felvilágosítása, hogy ilyen esetekben miképp lehet méltányosan eljárni kényes helyzetekben

A gyakorlat célcsoportja: Minden munkatárs

A gyakorlat időtartama: folyamatos



ÁLLAMI NÉPEGÉSZSÉGÜGYI
ÉS TISZTIORVOSI SZOLGÁLAT



A gyakorlat színtere: Szervezet

A gyakorlat megvalósításával befolyásolni kívánt probléma: Zaklatás, székálás kezelése a szervezeten belül

A gyakorlat várható hatása: A munkatársak számára átlátható folyamat érdekeinek érvényesítésére

A gyakorlat megvalósításának feltételei és szükséges erőforrásai: Megfelelő tájékoztatás a munkatársak körében

A gyakorlat megvalósításának lehetséges szereplői: Ajánlaskor: LEK, szervezet vezető munkatársai; megvalósításkor: elkövető(k), áldozat, munkahelyi vezetők



Egyéb ajánlások:

További jó- és ígéretes gyakorlat, cselekvési lehetőség, amelyet a LEK munkatársak figyelmébe ajánl a munkacsoport:

A hasznos módszer elnevezése	Milyen esetben ajánlható a módszer?	A LEK-es szakember hol olvashat, tájékozódhat a módszerről?
Samatha, Szatipatthána Vipassana Buddhista meditációs technikák	<p>Pszichés distressz csökkentése</p> <p>Szorongásszint csökkentése</p> <p>Testi- lelki jóllét előmozdítása</p> <p>Fájdalom és ízületi gyulladások kezelésében</p> <p>Csökkentik a cardiovasculáris megbetegedések rizikófaktorait, csökkenti többek közt a vérnyomást az atheroschlerosist.</p>	<p>A) A meditációs technikák alkalmasak a pszichés distressz csökkentésére, csökkentik a negatív affektivitást és növelik az életminőséget. Bővebben: > Jó gyakorlatok > Nistor Katalin: A munkahelyi stresszel való eredményes megküzdés technikái, a munkahelyi stresszkezelés erősítésének lehetőségei c. fejezet</p> <p>B) A Samatha, Sattipatthána és Vipassana meditációs tanfolyamok a Mantra Magyarország Buddhista Egyház keretén belül önálló tanfolyamokként indulnak Oktatók: Buddhista Tanító Mesterek: Végh József- Dharma tanító, tanfolyamvezető Kasza Miklós Koppány- Egyház elnöke, Dharma tanító A tanfolyamok részvételi díjhoz kötöttek. Induló meditációs tanfolyamok az alábbi honlapon találhatóak: https://www.buddhistaegyhaz.hu/tanfolyamok vagy</p> <p>C) Tan Kapuja Buddhista Egyház http://www.tkbh.hu/programok/tanfolyamok</p>



A szervezet befogadó magatartását erősítő programok	<p>egyenlő bánásmód erősítése, terjesztése</p> <p>munkavállalói jóllét, munkahelyhez való kötődés</p> <p>motiváció</p>	Jó és ígéretes gyakorlatok: 1.3.fejezet
Szervezeti szinten ható jó gyakorlatok a szervezeti kultúra megváltoztatása irányába ható munkaügyi	<p>a szervezeti kultúra megváltoztatása irányába ható munkaügyi gyakorlat</p>	Jó és ígéretes gyakorlatok 3. fejezet
Társadalmi felelősségvállalás	<p>Szervezeti szinten ható lehetőségek:</p> <p>munkavállalói jóllét</p> <p>jövőkép</p> <p>motiváció</p>	Jó -és ígéretes gyakorlatok: 3.5 fejezet



5. Mellékletek

Munkahelyi stresszorok listája és a TÉR lehetséges kapcsolódási, beavatkozási pontjai:

Stressz-okozó munkahelyi jellemzők	A Teljesítményértékelési Rendszer kapcsolódási, beavatkozási pontjai
	Beavatkozási szintek: D= Direkt ID= Indirekt
<u>Szervezeti funkció és kultúra</u>	
A feladatok célja nem definiált, rossz feladatkiosztás és számonkérés	D Teljesítménycélok megfogalmazása
Gyenge problémamegoldó szervezeti környezet	D Kulcsérték-rendszer
Gyenge munkatárs-fejlesztési környezet	D Minden értékelés lezárását követi a karrierterv áttekintése, módosítása.
Rossz kommunikáció	ID Kulcsértékek (asszertivitás, mint számon kért elvárás)
Nem-támogató szervezeti kultúra	D A TÉR minden mozzanatában az odafigyelés és támogatás kultúrája
<u>Szervezeti szerep</u>	
Szerep-bizonytalanság	ID Teljesítménycélok és coaching (a TÉR integráns része)
Szerepkonfliktus a munka során	ID Coaching és visszajelzés
Túlzott felelősség	D Coaching, Helyzetelemző vezetés, viselkedéstipológia
<u>Karrierépítés</u>	
Bizonytalan karrier kilátások	D Rendszeres karrierfejlesztő beszélgetés
Stagnáló karrier	ID Ld. előző sor



Gyenge presztízusú feladatok, vagy inkongruens presztízus	ID Visszajelzések és coaching, csapatkommunikáció
Gyenge fizetés	-
Munkabizonytalanság, ill. –redundancia	-
A munka alacsony társadalmi presztízse	ID Teljesítmény rendszeres értékelése, coaching
Döntési, ellenőrzési funkció hiánya	
Kevés beleszólási lehetőség a döntésekbe	ID A TÉR a participatív vezetésre épül, tehát megbeszélés során van rálehetőség
Nem a munkatárs osztja be, miképp végezze a feladatot	ID Ld. Fenti sor
Nincs lehetősége dönteni a saját munkáját illetően	-
Interperszonális kapcsolatok a munkahelyen	
Fizikai vagy közösségi elszigeteltség	ID Coaching
Rossz kapcsolat a felettesekkel	ID Coaching
Személyek közötti konfliktusok és erőszak	ID Kulcsértékek
A támogatás hiánya a családban	-
Kettős karrier okozta problémák	-
Feladatok célkitűzések	
Rosszul megfogalmazott munkafeladatok	D Teljesítménycél-protokoll
A munkát illető magas fokú bizonytalanság	D Folyamatos kommunikáció vezető és munkatárs között
Egyhangú munka	-
Szétforgácsolódó vagy értelmetlen munka	ID Teljesítménycél-protokoll, coaching
A készségek alacsony szintű kihasználása	ID Helyzetelemző vezetés, viselkedéstipológia



Folyamatos kitettség ügyfél vagy kliens problémáknak	ID Coaching
Munkaterhelés, munkaritmus	
A munka ritmusa felett nincs döntése	ID A TÉR a participatív vezetésre épül, coaching során tisztázható
Mennyiség és minőség	
Túl sok, túl kevés munka	D Teljesítménycélok, teljesítményértékelés
Szigorú munkaidő-beosztás vagy feladatelosztás	-
Munkarend	
Különböző műszakok	-
Rugalmatlan munkarend	-
Előre nem látható munkaidő	-
Hosszú vagy többiekétől elszigetelt munka	-
<i>Forrás: HSE Contract Research Report No. 61/1993. Cox T. Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work.</i>	<i>©Kristóf Róbert, Norvég Alap, Leleki Egészség Projekt, Munkahelyi és Gazdasági Munkacsoport, 2016-2017.</i>