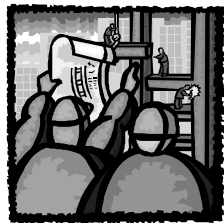


Prevenció a munkahelyen



- n A munkahely olyan szervezet és emberi közösség, amiben az emberek életük idejének nagy részét töltik, és amelyben megszerzik egzisztenciájuk anyagi alapjait.
- n Munkahelyi státus kifejezője általában a társadalmi státusnak.
- n Összefügg az ember önmegvalósításával.
- n Sokféle hatást gyakorol a személyiségre, ezek részt vehetnek pszichikus zavarok vagy betegségek keletkezésében.

A munkahely mentálhigiénés jelentősége

- n A munkahelyi szervezet feltételei változtathatóak, így az ott kialakított mentálhigiénés megelőzés lehetősége megvalósíthatónak látszik.
 - n A munkahely egy nagy szervezet működésének feltételeit lehet úgy változtatni, hogy sok emberre fejtsen ki kedvező hatást.
 - n Egy-egy jól bevált modellt át lehet vinni más munkahelyekre.
 - n A munkahelyek maguk is érdekeltek abban, hogy dolgozóik kevesebbet legyenek betegek, és stabil személyiségek maradjanak.
 - n A kvalifikált munkaerőt nehéz pótolni
 - n A munkahelyeknek szükségük van a dolgozóik pszichés erőforrásaira (probléma megoldás, alkalmazkodás, kreativitás, stb.)



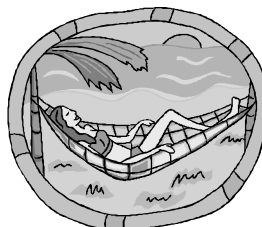
A munkahely mentálhigiénés jelentősége

- n A munkahelyeken az embereket nagyobb csoportokban, meghatározott időben lehet elérni.
- n Nyitottabbak a külső hatásokra – munkával együtt járó követelmény – a magánszféra hozzáférhetlenebb.
- n A munkahelyi közösség felszínesebb, de kiterjedtebb, mozgékonyabb, igénybe vehetőbb.
 - n Magányos, társtalan, sérült emberek.
 - n Ingázók, otthonuktól távol dolgozók.
 - n Csökkent munkaképességű emberek, munkaterápia, rehabilitáció.



A munkahely mentálhigiénés jelentősége

- n Munkával töltött idő – pihenés, kikapcsolódás
- n Munkahelyek közötti mozgás nőtt
- n Lehetőség átképzésre, továbbtanulásra, pályamódosításra



Üzempszichológia – munkahelyi mentálhigiéné

- n A kedvezőtlen munkakörülmények hogyan hatnak az idegrendszerre?
 - n Zaj, fény, hőmérséklet, szellőzés, fárasztó munka, figyelem, baleseti veszély tudata, stb.
 - n Munkakörülmények javítása milyen hatással van a pszichés állapotra?
 - n Kedvezőtlen fizikai adottságú munkahelyen milyen pszichés adottságokkal rendelkező emberek vállalnak munkát? (munkahely és alkoholizálás)
 - n Hawthorne - kísérlet Emberi kapcsolatok, közösségi viszonyok fontosságát bizonyította.
- n A jó munkahelyi kapcsolatok javítják a munkahely mentálhigiéné viszonyait, és növelik a termelékenységet. A dolgozók ragaszkodnak a munkahelyhez, saját erőforrásaikat is igyekeznek a szervezet rendelkezésére bocsátani.

Munkahelyi stressz hatások



- n Hektikus, hajsolt munka
- n Döntési kényszer – gyakori döntési szituációk (Brady – majomkísérlete)
- n Monotónia – szalagrendszer (Volvo – svéd modell)

Munkahelyi emberi viszonyok

- n Formális és informális csoportok jelentősége
 - n A személyiség ezen a kiscsoporton keresztül kötődik a munkahelyhez – gyakran kapcsolat van a magánszférába is.
 - n Hagyományosan az informális csoportokat károsnak ítélték meg
 - n A modern vezetési elméletek kívánatosnak tartják, felhasználják őket a vállalat érdekében(pl. információ áramlás)
 - n Kedvezőek mentálhigiénés szempontból is:
 - n Munkahellyel való elégedetlenség csökkent.
 - n Elidegenedtség érzés csökkent
 - n Nehéz élethelyzetben jobban tudnak támaszkodni a munkahelyi kiscsoportra, védőhatást gyakorol.



Vezetői stílus

- n Autokratikus – tekintély elvű vezetés
- n „Laissez faire” - túlzottan engedékeny vezetés
- n Demokratikus – vezetés
 - n Személyiségfejlesztés, kommunikációs tréning, empátias készség fokozása
 - n A demokratikus vezetés a munkatársakat jobban köti a szervezethez.



A jó munkahelyi légkör

- n Demokratikus vezetés biztosítani képes
- n A szervezet tagjai biztonságban érzik magukat
- n Nem konfliktus mentes, - konfliktusok nyílt vállalása jellemzi.
- n Az emberek felnőttként viszonyulnak egymáshoz, viselkedésüknek nagy mozgás- és döntési tere van.



Szervezeti szerepek

- n Nagy megterhelést rónak az egyénre, jelentős stressz források.
- n Szerepbizonytalanság
- n Szerepkonfliktus
- n Szerepekkel járó viszonyulásmód – művezetők
- n A munkáltatónak is érdeke, hogy a munkaező ne terhelődjön túl egészségtelenül, mert ez kihat a termelésre is.



Tavistock-megközelítés

- n Szervezetfejlesztés, nem csupán a vezetőkkel foglalkozik
- n Célja: a szervezeti viszonyokat feldolgozza, tudatosítsa, felszínre hozza azok érzelmi és tudattalan problémáit.
- n Szükség esetén változásnak kell történnie a csoportok belső légkörében, ill. vezetők és dolgozók szubjektív beállítódásában.
- n Destruktív konfliktus
- n Ha részvétel kötelező nem lesz változás
- n Eredményes ha az alapprobléma megoldódott.

