

Egészséges munkahelyek

#EUManageStress

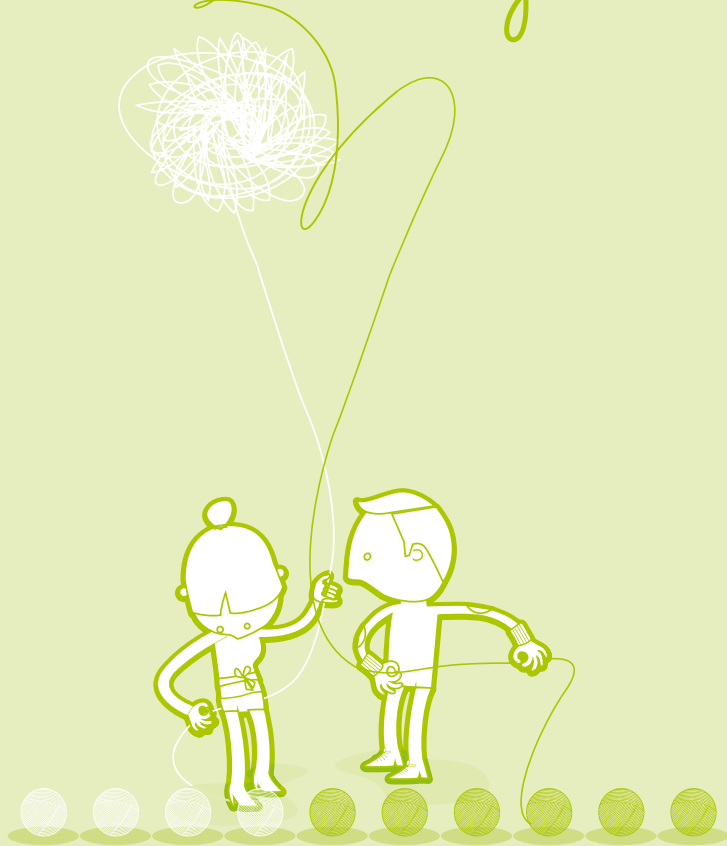


www.healthy-workplaces.eu

Kampányútmutató

A munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázatok
kezelése

Kezeljük a stresszt!



A **Europe Direct** az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire segít Önnek választ találni.

A szolgáltatás ingyenesen hívható telefonszáma (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Egyes mobiltelefon-szolgáltatók nem engednek hozzáférést a 00 800-as telefonszámokhoz, vagy kiszámlázzák ezeket a hívásokat.

Az ebben a kiadványban felhasznált fényképeken különféle munkatevékenységek láthatók, amelyek nem feltétlenül helyes gyakorlatokat vagy a jogszabályi követelményeknek való megfelelést ábrázolják.

Az Európai Unióval kapcsolatban további információk érhetők el az interneten (<http://europa.eu>). Rendszerező adatok a kiadvány végén találhatóak.

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2014

Terv és design: ROS, Spanyolország

Fényképek © EU-OSHA, Shutterstock

Printed in Luxembourg

A sokszorosítás a forrás feltüntetésével megengedett.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
Mit értünk a munkával kapcsolatos stressz és a pszichoszociális kockázatok alatt?	4
Miért olyan fontos a stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelése?	5
Miért folytatja az EU-OSHA ezt a kampányt?	6
Milyen mértékű a probléma?	8
A pszichoszociális kockázatok kezelése	10
A vezetőség szerepe a pszichoszociális környezet fejlesztésében	11
A munkavállalói részvétel fontossága	12
A megelőzés alapelvei	15
Mitől jó egy pszichoszociális munkakörnyezet?	16
Milyen előnyökkel jár a pszichoszociális kockázatok megelőzése?	16
A 2014–15-ös kampány: Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!	19
A kampányról	19
A stressz csökkentésének gyakorlati eszközei és támogatása	20
Ki vehet részt a kampányban?	20
A bekapcsolódás gyakorlati módjai	20
Az Európai Helyes Gyakorlat Díjak programja	23
Meglévő partnerhálózatunk	25
Korábbi kampánysikerek	26
További információk és források	28
Az EU-OSHA fókuszponthálózata	29

Bevezetés

A munkavédelem hatékony irányítása jó a munkavállalóknak, jó a vállalkozásoknak és a társadalom egészének is. Különösen fontos emlékeztetni erre a gazdasági bizonytalanság idején, amikor elengedhetetlen, hogy a vállalkozások fenntartsák a termelékenységet, a szoros határidők teljesítése pedig nagy nyomást jelent, amikor legkönnyebb hibákat elkövetni, és legnagyobb a valószínűsége a balesetek előfordulásának. A hatalmas terhek nyomása alatt álló modern munkahelyeken csábító lehet félretenni a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet mint „adminisztratív terhet”, amely pusztán a jogi kötelezettségeknek tesz eleget, ez azonban ellentétben állna az elérni kívánt hatással. Mindig fontos a munkahelyi kockázatok ismerete és kezelése.

Ez a kiadvány a legfontosabb útmutató az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) által szervezett „Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!” című, 2014–2015. évi kampányhoz. Leglényegesebb célja, hogy segítséget nyújtson a munkáltatók, a vezetők, a munkavállalók és a munkavállalók képviselői számára ahhoz, hogy a munkahelyeken felismerjék és kezeljék a stresszt és a pszichoszociális kockázatokat.

A pszichoszociális kockázatok eredményes kezelésének következtében egészséges munkahelyi környezet alakul ki, amelyben a munkavállalók érzik a megbecsülést, a munkahelyi kultúra pedig pozitívabb, aminek következtében javul az üzleti teljesítmény.

Mit értünk a munkával kapcsolatos stressz és a pszichoszociális kockázatok alatt?

A munkával kapcsolatos stressz akkor fordul elő, ha a munkavállaló nem tud megbirkózni a munkahelyen vele szemben támasztott elvárásokkal. Ez a nem megfelelő pszichoszociális munkakörnyezet egyik legfontosabb következménye, többek között azért, mert a tartósan munkahelyi stressztől szenvedő munkavállalók idővel súlyos lelki és fizikai egészségi problémákkal kerülhetnek szembe.

A pszichoszociális kockázatok azon negatív pszichológiai, fizikai és társadalmi következményekkel függnek össze, amelyek a rossz munkahelyi szervezés és vezetés, valamint a nem megfelelő munkahelyi emberi kapcsolatok, többek között a következők miatt alakulnak ki:

- túlzottan nagy elvárásokat támasztó munka, és/vagy a feladatok elvégzéséhez nincs elegendő idő;
- egymásnak ellentmondó elvárások, és nem tisztázott a munkavállaló feladata;
- nincs összhang a munkával kapcsolatos elvárások és a munkavállaló szakértelme között – a munkavállaló képességeinek kihasználatlansága ugyanúgy stresszt okozhat, mint a túlzott igénybevétel;
- a munkavállaló nem vesz részt az őt érintő döntések meghozatalában, és nincs befolyása a munkavégzés módjára;

A munkával kapcsolatos stressz akkor alakul ki, amikor a munkavállaló nem tud megbirkózni a munkahelyi elvárásokkal.

- egyedül végzett munka, főleg ha a társadalom tagjaival és ügyfelekkel kell foglalkozni, és/vagy harmadik felek által gyakorolt erőszak, amely verbális agresszió, nem kívánt szexuális zaklatás és a fizikai erőszak veszélyének vagy tényleges megnyilvánulásának formáját öltheti;
- támogatás hiánya a vezetőség és a kollégák részéről és rossz személyes kapcsolatok;
- lelki vagy szexuális zaklatás a munkahelyen – a felettesek vagy kollégák részéről egy vagy több alkalmazottal szemben alkalmazott magatartás, amelynek célja az adott személy elnyomása, megalázása, tönkretétele vagy fenyegetése;
- a munka, a jutalmak, az előléptetések vagy a karrierlehetőségek igazságtalan elosztása;
- nem hatékony kommunikáció, a munkahelyek rosszul irányított átszervezése és a bizonytalan foglalkoztatási helyzet;
- a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségek.

Fontos kiemelni, hogy a pszichoszociális kockázatok nem tévesztendőek össze egy egészséges, kihívásokkal járó, ugyanakkor támogató munkakörnyezettel, amely ösztönzi a munkavállalókat, és támogatja fejlődésüket és a legjobb képességeik szerinti teljesítményüket.

Miért olyan fontos a stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelése?

Jóllehet számos tényező járul hozzá a munkavállalók lelki egészségéhez és jóllétéhez, bizonyított, hogy a munkahelyi környezetnek jelentékeny szerepet

tulajdoníthatunk ebben az összefüggésben.

A jó pszichoszociális környezetben végzett munka jótékony hatással lehet a munkavállalók lelki egészségére, rendszert visz az életükbe, és a társadalmi befogadás, identitás és státus nagyobb mértékű átérzését teszi lehetővé, fejlődési lehetőségeket biztosít, és nagyobb önbizalmat alakít ki. Ellenben a nem megfelelő pszichoszociális környezet jelentős negatív hatásokat gyakorolhat a munkavállalók egészségére.

Az egyén szempontjából a nem megfelelően kezelt pszichoszociális kockázatok negatív hatásai magukban foglalják a munkával kapcsolatos stressz átélését, a rossz lelki egészségi állapot, a kiégés, a koncentrációs zavarok és a gyakoribb hibázás, az otthoni problémák kialakulását, a drog- és alkoholfogyasztást és a rossz fizikai egészségi állapotot, különösen a szív- és érrendszeri betegségeket és a váz- és izomrendszeri problémákat.

A szervezet vonatkozásában a negatív hatások közé tartozik az általánosan gyenge üzleti teljesítmény, a munkahelyről való rendszeres és gyakori hiányzás, a betegen és emiatt nem hatékonyan végzett munka (presenteeism), a több baleset és sérülés előfordulása. A hiányzások időtartama általában hosszabb, mint más kiváltó okok esetében ⁽¹⁾, és a munkával kapcsolatos stressz hozzájárul az előrehozott nyugdíj arányának növekedéséhez, különösen a szellemi munkavállalók körében. ⁽²⁾ A vállalkozások és a társadalom becsült költségei jelentősek, nemzeti szinten több milliárd euróra rúgnak.

⁽¹⁾ Health and Safety Executive, 2009–10. Az alábbi weboldalon érhető el: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/.

⁽²⁾ Az osztrák munkavállalók egészségi állapotának figyelemmel kíséréseivel kapcsolatos felmérés, 2009. Felső-Ausztria tartományának Munkáskamarája és az Empirikus Társadalomtudományok Osztrák Intézete (IFES), Bécs.

Miért folytatja az EU-OSHA ezt a kampányt?

A munkahelyi pszichoszociális kockázatokat számos félreértés és érzékenység övezi, a lelki egészséggel kapcsolatban pedig még most is sok az előítélet. Az új és újonnan megjelenő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER) megállapította, hogy a munkavállalók 40%-a nehezebbnek tartja a pszichoszociális kockázatok kezelését, mint a „hagyományos” munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kockázatokét. A legfőbb akadályok között említették azt, hogy „kényes kérdésről van szó”, valamint „a szakértelem hiányát”.⁽³⁾ Ezen túlmenően a felső vezetőkről kiderült, hogy csaknem 50%-uk véli úgy, hogy munkával töltött élete során egyetlen dolgozójuk sem fog lelki egészségi problémával szembesülni.⁽⁴⁾ A valóság ezzel szemben az, hogy minden hatodik munkavállalót érinteni fognak a lelki megbetegedések. A szervezet szempontjából a lelki egészségi problémában szenvedőket időnként „kockázatnak” tekintik, valójában pedig rendszerint még azok is hatékonyan tudnak dolgozni egy jó pszichoszociális környezetben, akiknek nem munkával kapcsolatos lelki egészségi problémájuk van.

E kampány a probléma jobb megértését és a szakadékok áthidalását tűzi ki célul, és ehhez támogatást és iránymutatást nyújt a munkavállalók és a munkáltatók számára, valamint előmozdítja a praktikus és felhasználóbarát eszközök alkalmazását.

Az európai munkáltatókra jogi kötelezettség hárul a munkahelyi pszichoszociális kockázatok vizsgálata és kezelése tekintetében.⁽⁵⁾ A lelki egészség és jóllét európai paktuma⁽⁶⁾ továbbá elismeri, hogy a munkahelyeken állandóan változnak a követelmények, és egyre növekszik a nyomás, és arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy hajtsanak végre további, önkéntes intézkedéseket a mentális jóllét fejlesztése érdekében.

Ami a munkáltatókat illeti, a kampánynak az a célja, hogy meggyőzze őket, hogy jogi kötelezettségeik fontosak ahhoz, hogy vállalkozásuk sikeres legyen, és hogy motivált és egészséges munkaerőt foglalkoztassanak.

A munkavállalók szempontjából pedig az a cél, hogy bizonyítsuk számukra, hogy a munkával kapcsolatos stressz szervezeti probléma. Nem szabad tartaniuk attól, hogy beszámoljanak erről a problémáról, és nem szabad aggódniuk amiatt, hogy ez a gyengeség jelének tekinthető.

A munkával kapcsolatos stressz nem az egyén hibája, hanem szervezeti probléma.

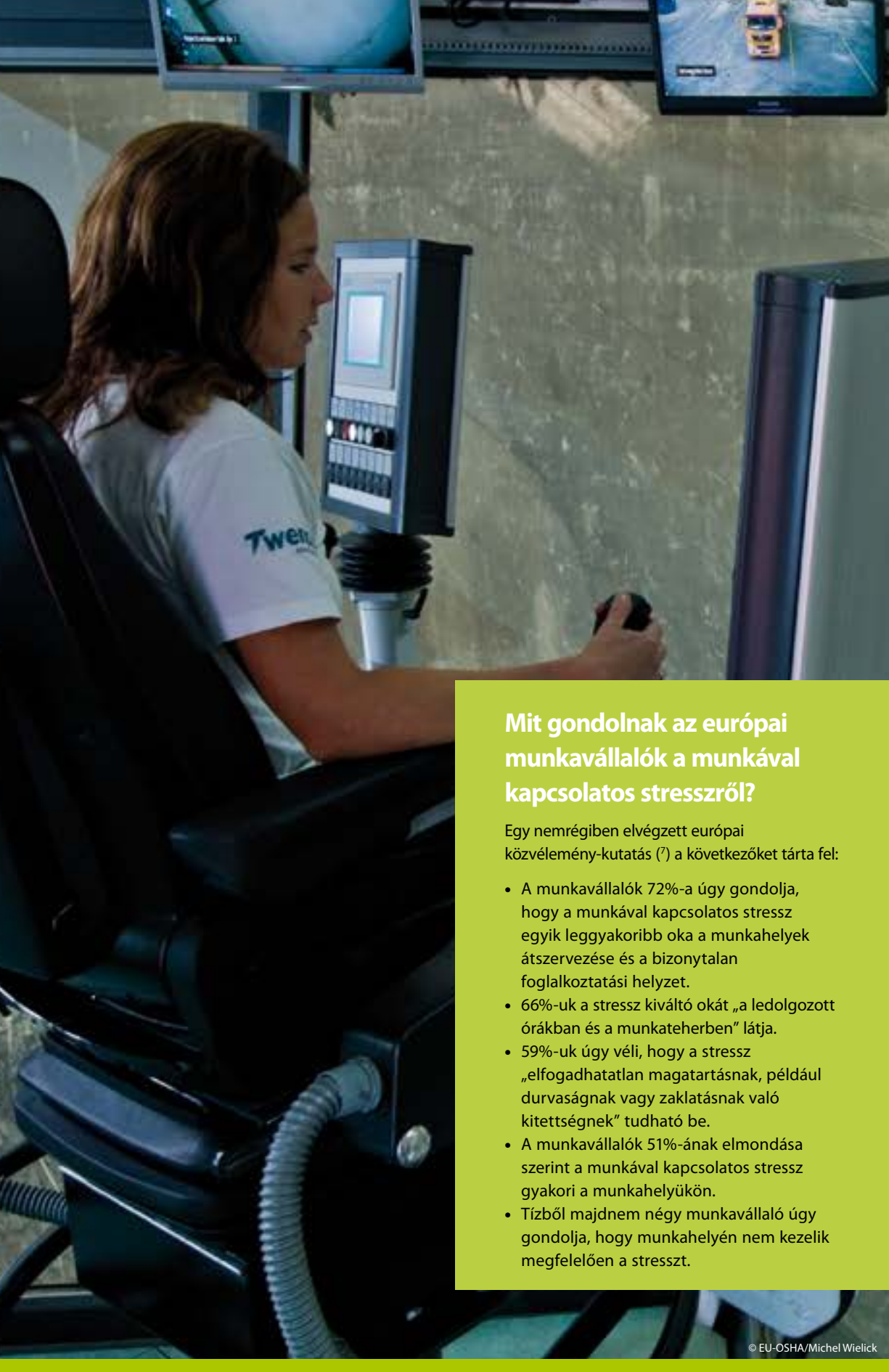
(3) Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2010. Az új és újonnan megjelenő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER). Az alábbi weboldalon érhető el: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.

(4) The Shaw Trust, 2006. Mental Health: The Last Workplace Taboo. Shaw Trust, London.

(5) A 89/391/EGK keretirányelv. A munkával kapcsolatos stresszről szóló keretmegállapodás (2004) és a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodás (2007) iránymutatást ad a munkáltatók számára e kérdések kezeléséről.

(6) A lelki egészség és jóllét európai paktuma, 2008. Az alábbi weboldalon érhető el: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf.

(7) Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2013. Páneurópai közvélemény-kutatás a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről, 2013. március 21. A következő címen érhető el: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>.



Mit gondolnak az európai munkavállalók a munkával kapcsolatos stresszről?

Egy nemrégiben elvégzett európai közvélemény-kutatás (?) a következőket tárta fel:

- A munkavállalók 72%-a úgy gondolja, hogy a munkával kapcsolatos stressz egyik leggyakoribb oka a munkahelyek átszervezése és a bizonytalan foglalkoztatási helyzet.
- 66%-uk a stressz kiváltó okát „a ledolgozott órákban és a munkateherben” látja.
- 59%-uk úgy véli, hogy a stressz „elfogadhatatlan magatartásnak, például durvaságnak vagy zaklatásnak való kitettségnek” tudható be.
- A munkavállalók 51%-ának elmondása szerint a munkával kapcsolatos stressz gyakori a munkahelyükön.
- Tízből majdnem négy munkavállaló úgy gondolja, hogy munkahelyén nem kezelik megfelelően a stresszt.



© EU-OSHA/Cristina Vattelli



© EU-OSHA/Luigi Laura

Milyen mértékű a probléma?

A statisztikai adatok lehangolóak.

A tanulmányok szerint a stressz és a pszichoszociális kockázatok az összes kieső munkanap 50–60%-ánál játszanak szerepet. ⁽⁸⁾ A váz- és izomrendszeri zavarok után a stressz a második leggyakrabban jelentett, munkához kapcsolódó egészségi probléma Európában. Egy kilencéves időszakot figyelembe véve, az európai munkavállalók közel 28%-a számolt be olyan pszichoszociális kockázatokról, amelyek kihatottak mentális jóllétükre. ⁽⁹⁾

A kutatások kimutatták, hogy a pszichoszociális kockázatok és a munkával kapcsolatos stressz jelentős költségeket okoznak a szervezetek és a nemzetgazdaságok számára is. Általánosságban elmondható, hogy a munkavállalók nagy valószínűséggel hosszú ideig kimaradnak a munkából, ha munkával kapcsolatos stressztől és más lelki problémáktól szenvednek. Az is megszokott, hogy a munkavállalók betegen akkor is megjelennek a munkahelyen, ha még nem képesek teljes értékű munkavégzésre (ez a jelenség „presenteeism” néven ismert).

Becslések szerint Európában a mentális egészségi zavarok (a munkával kapcsolatosak és az ahhoz nem kapcsolódók) teljes költsége évente 240 milliárd eurót tesz ki. ⁽¹⁰⁾ Ennek az összegnek kevesebb mint a fele származik közvetlen költségekből, például orvosi kezelésből, míg 136 milliárd euró a csökkent termelékenységből, például betegszabadság miatti hiányzásból ered.

⁽⁸⁾ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2000. Kutatás a munkával kapcsolatos stresszről. Az alábbi weboldalon érhető el: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>.

⁽⁹⁾ Európai Bizottság, 2010. Európai munkahelyi biztonság és egészségvédelem (1999–2007): Statisztikai körkép. Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg. Az alábbi weboldalon érhető el: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF.

⁽¹⁰⁾ A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (ENWHP): Útmutató vállalkozások számára a mentális egészséggel kapcsolatban, 2009. A következő weboldalon érhető el: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf.

⁽¹¹⁾ Trontin, C., Lassagne, M., Boini, S. és Rinal, S., 2007. Le coût du stress professionnel en France en 2007. Institut National de Recherche et de Sécurité, Paris.

⁽¹²⁾ Health and Safety Executive, 2009–10. Az alábbi weboldalon érhető el: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/.

⁽¹³⁾ Az osztrák munkavállalók egészségi állapotának figyelemmel kísérésevel kapcsolatos felmérés, 2009. Felső-Ausztria tartományának Munkáskamarája és az Empirikus Társadalomtudományok Osztrák Intézete (IFES), Bécs.

Üzleti esettanulmány – példák

- Becslések szerint a munkahelyi stressz költségei Franciaországban országos szinten 2–3 milliárd eurót tettek ki 2007-ben. ⁽¹⁾
- Az Egyesült Királyságban 2009–2010 folyamán körülbelül 9,8 millió, munkával kapcsolatos stressz miatt kieső munkanappal számoltak, és a munkavállalók átlagosan 22,6 napot hiányoztak a munkahelyről. ⁽²⁾
- Ausztriában a pszichoszociális zavarokat tekintik a legfőbb oknak, ami miatt a szellemi munkavállalók korán nyugdíjba vonulnak, és ami a munkavállalók e csoportján belül az összes előrehozott nyugdíj több mint 42%-ánál játszik szerepet. ⁽³⁾



A pszichoszociális kockázatok kezelése

Minden szervezetnek figyelembe kell vennie a munkával kapcsolatos stresszt és a pszichoszociális kockázatokat. Általánosságban a munkavállalók 51%-a úgy véli, hogy a munkával kapcsolatos stressz gyakori a munkahelyén, és ez a szám a szervezet nagyságától függetlenül mindenhol magas. A nagyon kicsi (mikro-), legfeljebb kilenc főből álló szervezetekben a munkavállalók 45%-a tartja gyakorinak a munkával kapcsolatos stresszt, a nagyobb szervezetekben pedig ez az arány 54–58%-ra emelkedik a munkavállalók körében. ⁽¹⁴⁾

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség ESENER-felmérése megállapította, hogy Európában a vezetők 79%-a törődik a munkahelyi stresszel. ⁽¹⁵⁾ Ugyanakkor az európai szervezetek kevesebb mint 30%-ánál alkalmaznak eljárásokat a munkahelyi stressz, zaklatás és a harmadik felek által gyakorolt erőszak kezelésére.

Az új és újonnan megjelenő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER) kimutatta, hogy a nagyobb (legalább 250 főt foglalkoztató) szervezetek 40–50%-a alkalmaz intézkedéseket a pszichoszociális kockázatok kezelésére, míg a kisebb (10–49 fős) szervezeteknek csupán 20–30%-a. A támogatás és az iránymutatás, illetve a szakértelem hiányáról különösen gyakran számoltak be a kisebb szervezetek körében.



A pszichoszociális kockázatok azonban még korlátozott források esetén is értékelhetők és kezelhetők a kisebb szervezetekben.

A munkával kapcsolatos stressz kezelésének előnyei a kisebb szervezetekben meghaladják a végrehajtás költségeit. ⁽¹⁶⁾ Az a legfontosabb, hogy mindenki részese legyen a jó pszichoszociális munkakörnyezet fejlesztésének. Ez azt jelenti, hogy a vezetők és a munkavállalók is fel vannak készülve arra, hogy adott esetben hatékonyan kezeljék a nehéz helyzeteket. Csak kivételes körülmények között kell igénybe venni pszichológiai szakértelmet.

⁽¹⁴⁾ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2013. Páneurópai közvélemény-kutatás a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről, 2013. március 21. A következő weboldalon érhető el: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>.

⁽¹⁵⁾ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2010. Az új és újonnan megjelenő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER). Az alábbi weboldalon érhető el: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management.

⁽¹⁶⁾ Health and Safety Executive, 2007. The Suitability of HSE's Risk Assessment Process and Management Standards for Use in SMEs. Az alábbi weboldalon érhető el: www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr537.pdf.



©EU-OSHA/Adam Skrzypczak

A vezetőség szerepe a pszichoszociális környezet fejlesztésében

A munkáltató felelős a pszichoszociális kockázatok megelőzésére/csökkentésére vonatkozó terv végrehajtásáért, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy ők is kivehessék a részüket ebből a feladatból, és egészséges pszichoszociális munkakörnyezetet teremtsen.

A vezetők azáltal, hogy elérhetőek és előzékenyek, valamint előmozdítják egy támogató munkahelyi környezet kialakulását, nemcsak azt teszik lehetővé a munkavállalók számára, hogy problémákat vessenek fel, hanem arra is ösztönzik őket, hogy segítsenek a megoldások megtalálásában. A munkavállalók munkán kívüli nehézségeinek megértése, valamint a munkán kívüli társadalmi kapcsolatok kialakítására vonatkozó lehetőségek megteremtése – jóllehet ez nem tartozik a munkáltatók munkavállalókkal kapcsolatos jogi felelősségi körébe – szintén elősegíti a támogató munkahelyi környezet létrehozását. E vonatkozásban a középvezetők

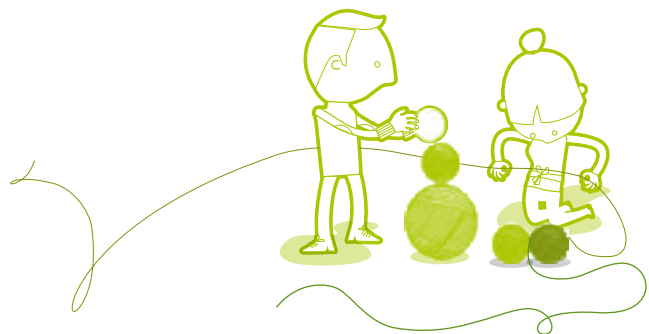
döntő szerepet játszanak, mivel ők vannak napi kapcsolatban a munkavállalókkal: támogatni kell őket képességeik fejlesztésében a jó pszichoszociális munkakörnyezet létrehozása terén.

A jó vezetés elő tudja segíteni a munkával kapcsolatos stressz és a pszichoszociális kockázatok csökkentését. Egyáltalán nem igaz, hogy jó vezetőnek születni kell. A többi képességhez hasonlóan a jó vezetés és az emberek kezelése is megtanulható és fejleszthető.

Egy jó vezető jó példával jár elől, hogy arra ösztönözze és motiválja a munkavállalókat, hogy kibontakoztassák a bennük rejlő lehetőségeket. Nyitott és elérhető, tisztában van a csapattagok erősségeivel és gyengeségeivel.

Egy jó vezető arra ösztönzi és bátorítja a csapat tagjait, hogy tegyenek a közös célok és a nagyobb előnyök elérése érdekében, és vállalják a felelősséget a munkájukért. Erősíti a csapatszellemet, és magas értékrendet alakít ki, valamint a legjobbat hozza ki a csapatból.

Minden munkahelyen előfordulnak pszichoszociális kockázatok.



A munkavállalói részvétel fontossága

Jóllehet a munkáltatók jogi felelőssége a munkahelyi kockázatok helyes értékelése és leküzdése, elengedhetetlen, hogy ebben a munkavállalók is részt vegyenek. A munkavállalók és képviselőik ismerik legjobban azokat a problémákat, amelyek a munkahelyükön előfordulhatnak. Ha ismereteiket megosztják a vezetőkkel és a munkáltatókkal, segítséget nyújthatnak a tervezéshez és a megoldások megvalósításához.

A munkavállalói részvétel azonban többet jelent, mint pusztán alulról felfelé történő visszajelzéseket. A munkáltatók és a munkavállalók közötti kétoldalú párbeszédre van szükség, amelyben a felek:

- beszélnek egymással;
- meghallgatják egymás problémáit;
- megosztják nézeteiket és kölcsönösen tájékoztatják egymást; és
- együtt hoznak döntéseket. ⁽¹⁷⁾

A munkavállalói részvétel különösen fontos a munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázatok sikeres kezeléséhez, mert a vezetők a munkavállalókkal konzultálva segítenek kialakítani a bizalom légkörét, amelyben a munkavállalók nyugodtan elmondhatják problémáikat. A munkavállalóknak a megelőző intézkedések kidolgozásába történő bevonása a közhangulatot is javítja, és biztosítja, hogy a bevezetett intézkedések megfelelőek és hatékonyak legyenek.



© EU-OSHA/Marcos Oliveira



© EU-OSHA/Tomas Bertelsen

⁽¹⁷⁾ Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2012. Munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén vállalt dolgozói részvétel – Gyakorlati útmutató. A következő weboldalon érhető el: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide.

ESETTANULMÁNY:

Rigshospitalet, Koppenhága

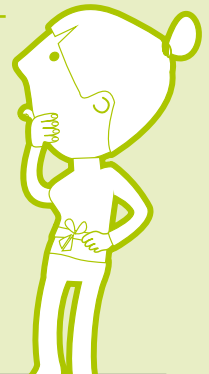
Egy dániai esettanulmány világosan szemlélteti a közös munkával és a munkavállalóknak a munkakörnyezet fejlesztésébe történő bevonásával járó pozitív hatásokat. ⁽¹⁸⁾

A mintegy 8500 főt foglalkoztató Rigshospitalet közkórház Dánia egyik legnagyobb munkáltatója. A munkával való elégedettséggel kapcsolatos 2011. évi felmérés azonban feltárta, hogy ezen a munkahelyen a stressz, a durvaság és a szexuális zaklatás jelentős problémákat okozott.

A felső vezetés ezért elsődleges fontosságúnak tekintette a munkakörnyezet javítását. A felülről lefelé haladó módszer alkalmazása helyett azonban csoportokkal működtek együtt, amelyek felülvizsgálták a kórház egyes osztályainak munkakörnyezetét, valamint szakszervezeti képviselőkkel és munkavállalói képviselőkkel dolgoztak együtt, hogy a munkával kapcsolatos stressz, a durvaság és a szexuális zaklatás csökkentésére irányuló új gyakorlatokat hajtsanak végre. Hangsúlyt helyeztek az ismeretek megosztására és a visszajelzésekre, a meglévő munkacsoportok munkáját pedig a fejlesztés érdekében átszervezték.

A munkavállalói képviselőket bevonták a durvaság és a szexuális zaklatás megelőzésére és a stressz csökkentésére vonatkozó útmutatók és eljárások kidolgozásába, irányítási hálózatot hoztak létre a durva magatartás megakadályozása érdekében, a kórház elektronikus hírlevelében pedig példákat mutattak be azzal kapcsolatban, hogy az egyes osztályok hogyan fejlesztették munkakörnyezetüket.

A munkával való elégedettség általános javulása terén konkrét eredményeket mutattak ki, és jelentősen csökkentették a stressz mértékét a titkárnők és a nővérek körében.



⁽¹⁸⁾ Díjat nyert az „Egészséges munkahelyekkel kapcsolatos helyes gyakorlatok” versenyen (2012–2013), „Együtt a kockázatok megelőzéséért”.



A megelőzés alapelvei

A kezdeményező hozzáállás és a problémák megelőzésére szolgáló terv jelenti a munkahelyi pszichoszociális kockázatok leghatékonyabb kezelési módját. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkával kapcsolatos stressz növekedésével és az egészségi állapot rosszabbodásával, valamint a munkahelyről való rendszeres és gyakori hiányzás egyre nagyobb mértékének kialakulásával együtt csökken a termelékenység és az innováció, és mindez jelentős hatást gyakorol az üzleti teljesítményre.

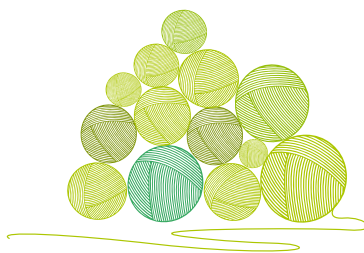
A pszichoszociális kockázatok ugyanolyan szisztematikusan értékelhetők és kezelhetők, mint más munkavédelmi kockázatok, mégpedig a kockázatértékelési modell alkalmazásával és a részvételen alapuló megközelítés alapján:

- Meg kell határozni a veszélyeket és a kockázatnak potenciálisan kitett személyek körét. Kulcsfontosságú a tudatos hozzáállás: annak biztosítása, hogy a vezetők és a munkavállalók tisztában legyenek a pszichoszociális kockázatokkal, és ismerjék fel a munkával kapcsolatos stressz előjeleit, és vegyenek részt a kockázatértékelésben.
- Értékelni és rangsorolni kell a kockázatokat.
- Megelőző fellépést kell megtervezni: ha el nem is kerülhetők, hogyan minimalizálhatók a kockázatok?
- Végre kell hajtani a tervet: meg kell határozni a megteendő intézkedéseket, a szükséges forrásokat, a résztvevők körét és a határidőt.
- A tervet folyamatosan nyomon kell követni és felül kell vizsgálni, valamint a nyomon követés eredményeinek alapján módosítani kell azt.

Érdemes szem előtt tartani, hogy az egyének eltérően reagálhatnak ugyanazon körülményekre, például egyesek könnyebben megbirkóznak a magas elvárásokkal és a szoros határidőkkel. A pszichoszociális kockázatok értékelésének lehetőség szerint figyelembe kell venni a munkavállalók pszichikai képességeit és szükségleteit (pl. a nemmel, az életkorral vagy a tapasztalattal kapcsolatosakat).

A mikroszervezeteken belül a vezetők általában rendszeres kapcsolatban vannak a munkavállalókkal, és jobban megismerik őket. A nagyobb szervezeteknél a középvezetők fontos szerepet töltenek be, mivel ők vannak napi kapcsolatban a munkavállalókkal.

A kampány a munkahelyi pszichoszociális kockázatok értékelésére és kezelésére szolgáló egyszerű, felhasználóbarát eszközök és módszerek alkalmazásának ösztönzésével támogatást nyújt a munkáltatók, a vezetők és a munkavállalók számára. E megközelítési mód első lépése lehet az aktuális munkakörnyezet értékelése felmérések és az alkalmazottakkal készített interjúk segítségével, majd ezt követheti a megbeszélések keretében a gyakorlati, hasznos változtatások meghatározása. Ennek a módszernek az alkalmazása biztosítja a munkavállalói részvételt, és a munkával kapcsolatos stressz és más pszichoszociális problémák alapvető okainak kezelésére helyezi a hangsúlyt. A módszer strukturálására szolgáló keret a megelőző intézkedések sikerének nyomon követését is lehetővé teszi a szervezetek számára. Fontos, hogy a pszichoszociális kockázatok kezelése ne különálló tevékenység legyen, hanem általánosságban a munkavédelem kezelésének szerves részét képezze.



A kockázatértékelési modell könnyedén alkalmazható a munkával kapcsolatos stressz kezelésére.

Mitől jó egy pszichoszociális munkakörnyezet?

Ha jó a munkakörnyezet, a munkavállalók nagyon elégedettek a munkával, és mindez képességeik kibontakoztatására készíti és ösztönzi őket. Ennek eredménye, hogy a szervezetek jó üzleti teljesítményt érnek el, alacsonyabb a munkahelyről való rendszeres és gyakori hiányzás és az alkalmazottak fluktuációja. A jó pszichoszociális munkakörnyezet kialakulását a következő kulcsfontosságú tényezők segítik elő:

- A munkavállalók jól képzettek, és elegendő idővel és kellő önállósággal rendelkeznek feladataik megszervezéséhez és teljesítéséhez.
- Minél kevesebb monoton feladatot kell ellátni, illetve meg kell osztani az ilyen feladatokat, a munkavállalókat pedig a munkájukkal kapcsolatos felelősségvállalásra ösztönzik.
- A munkavállalók pontosan ismerik a velük szemben támasztott elvárásokat, és rendszeresen kapnak konstruktív (pozitív és negatív) visszajelzéseket.
- A munkavállalók részt vesznek a munkájukkal kapcsolatos döntéshozatalban, és arra ösztönzik őket, hogy járuljanak hozzá például a munkamódszerek és az ütemezés kialakításához.
- A munka, a jutalmak, az előléptetések vagy a karrierlehetőségek igazságos elosztása.
- A munkakörnyezet barátságos és támogató, és legnagyobb leterhelések idején többletforrások állnak rendelkezésre.
- A kommunikáció nyitott és kétirányú, és a munkavállalókat folyamatosan tájékoztatják a fejleményekről, különösen szervezeti változás idején.

- Intézkedéseket alkalmaznak a munkával kapcsolatos stressz, a zaklatás és a harmadik felek által gyakorolt erőszak megelőzése érdekében, a munkavállalók pedig tudják, hogy az általuk felvetett problémákat megértően fogják kezelni.
- A munkavállalók ténylegesen össze tudják egyeztetni a magánéletüket és a munkájukat.

A munkáltatók ezenkívül önkéntes intézkedéseket hajthatnak végre a munkavállalók lelki jóllétének előmozdítása érdekében.

Milyen előnyökkel jár a pszichoszociális kockázatok megelőzése?

Meggyőző eredményekre vezet:

- a munkavállalók szempontjából a jobb közérzet és a munkával való elégedettség tekintetében;
- a vezetők számára egészséges, motivált és produktív munkaerőt jelent;
- a szervezetek számára azt jelenti, hogy javul az általános teljesítmény, csökken a munkahelyről való rendszeres és gyakori hiányzás, a betegen és emiatt nem hatékonyan végzett munka (presenteeism) aránya, a balesetek és sérülések száma, és nagyobb mértékben tudják megtartani a munkavállalókat;
- a társadalom szempontjából az egyének és a közösség egésze számára kevesebb költséget és terhet jelent.

Ha jó a munkakörnyezet, a munkavállalók nagyon elégedettek a munkával, és mindez képességeik kibontakoztatására készíti és ösztönzi őket.



(¹⁹) Egészségügyi Világszervezet. Az alábbi weboldalon érhető el: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/.



A lelki egészség fejlesztése

A lelki jóllét alapvető fontosságú a jó egészség és az életminőség szempontjából. Ez alatt olyan „jó közérzet” értendő, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy kibontakoztassák a bennük rejlő lehetőségeket, megbirkózzanak az étellel járó szokásos stresszhelyzetekkel, produktív munkát végezzenek és pozitív szerepet töltsenek be a közösségben. ⁽¹⁹⁾

A lelki jóllét előmozdítása jelentős mértékben hozzájárulhat az egészséges munkahelyek kialakításához. Többek között a következő intézkedések megtételére van lehetőség:

- rugalmas munkarend engedélyezése;
- támogatás biztosítása a mindennapi élet kihívásaihoz, például gyermekgondozás igénybevételéhez;
- képzés biztosítása a lelki egészséggel kapcsolatos kérdésekhez fűződő ismeretek terén a vezetők és a munkavállalók számára;
- ingyenes pszichológiai tanácsadás és támogatás biztosítása;
- támogatás nyújtása a munkavállalók számára a testmozgáshoz.



Ön tudta?

- Hozzávetőleg a munkavállalók 50%-a gondolja úgy, hogy a munkával kapcsolatos stressz gyakori a munkahelyén. A stressz a második leggyakrabban jelentett, munkához kapcsolódó egészségi probléma Európában.
- Az összes kieső munkanap 50–60%-a tudható be a munkával kapcsolatos stressznek és a pszichoszociális kockázatoknak.
- Munkával töltött élete során minden hatodik munkavállaló küszködik lelki egészségi problémával.
- A munkahelyi pszichoszociális kockázatok költségei nemzeti szinten több millió eurót tesznek ki.
- Érdemes kezelni a munkahelyi stresszt és pszichoszociális kockázatokot – a vállalkozások szempontjából az előnyök meghaladják a végrehajtási költségeket.

A 2014–15-ös kampány: Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!

A kampányról

Minden munkahelyen előfordulhatnak pszichoszociális kockázatok, és a munkahely minősége nagymértékben függ a munkavállalók által tapasztalt stressz mértékétől.

Noha a pszichoszociális kockázatok és a munkával kapcsolatos stressz kezelése nehéznek tűnhet, a kampány éppen annak bebizonyítására törekszik, hogy ugyanolyan logikus és szisztematikus megoldás alkalmazható, mint más munkavédelmi problémák esetében. Ezt szem előtt tartva a 2014–15-ös „Egészséges munkahelyek” kampány a következő kulcsfontosságú célokat tűzte ki:

- Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a munkával kapcsolatos stressz és a pszichoszociális kockázatok egyre nagyobb problémát jelentenek.
- Biztosítani és ösztönözni kell a munkahelyi pszichoszociális kockázatok és stressz kezelésére vonatkozó egyszerű gyakorlati eszközök és útmutató használatát.
- Ki kell emelni a munkahelyi pszichoszociális kockázatok és stressz kezelésének pozitív hatásait, többek között az üzleti esettanulmányokat.

A kampány elindításához az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség számos eszközt kifejlesztett, hogy elősegítse a munkával kapcsolatos stresszre és a pszichoszociális kockázatokra való

A munkáltatók, a vezetők és a munkavállalók együtt, mindnyájuk érdekében tudják kezelni a munkával kapcsolatos stresszt és a pszichoszociális kockázatokat.

figyelemfelkeltést és az ismeretek bővítését. A kampány második évében különleges eseménynek számít majd egy többnyelvű, a mikro- és kisvállalkozások tulajdonosainak és vezetőinek szóló útmutató bevezetése, amely egyszerű, tényeken alapuló tájékoztatást nyújt a pszichoszociális kockázatokról. Az útmutató célja, hogy a munkáltatókat a munkával kapcsolatos pszichoszociális kockázatok kezelésére ösztönözze annak szemléltetésén keresztül, hogy a pszichoszociális kockázatokat nemcsak lehetséges, hanem nagyon is érdemes kezelni a mikro- és kisvállalkozásokon belül. Az útmutató arra ösztönzi az európai kisvállalkozásokat, hogy nemzeti és ágazati eszközök alkalmazásával szisztematikus és hatékony pszichoszociális kockázat-kezelést végezzenek.

Ez a kampány az „Együtt a kockázatok megelőzéséért” című, 2012–2013. évi „Egészséges munkahelyek” kampányra épül, amely a jó vezetői irányítás és a munkavállalói részvétel összekapcsolásának fontosságát hangsúlyozta. Ez a megközelítés jelenik meg újra a 2014–2015. évi kampányban, amely amellett érvel, hogy a munkavállalóknak és a vezetőknek egyaránt aktív szerepet kell játszaniuk és együtt kell működniük a pszichoszociális kockázatok és a munkával kapcsolatos stressz hatékony kezelése érdekében.

Fontos dátumok

- A kampány indulása: 2014. április
- A Munkavédelem Európai Hete: 2014 és 2015 októbere
- A Helyes Gyakorlat Díjak díjkiosztó rendezvénye: 2015. április
- Az „Egészséges munkahelyek” kampány csúcstalálkozója: 2015. november

A stressz csökkentésének gyakorlati eszközei és támogatása

A gyakorlati eszközök alkalmazásával mérhető, kezelhető és csökkenthető a pszichoszociális kockázatok.

A munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázatok értékeléséhez és csökkentéséhez számos felhasználóbarát, hatékony gyakorlati eszköz áll rendelkezésre online:

- A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal „Stressz megelőzés a munkahelyi ellenőrző pontokon” című kézikönyve könnyen használható „ellenőrző pontokat” tartalmaz a stresszforrások meghatározásához és káros hatásaik csökkentéséhez.
- Az Egyesült Királyság Munkavédelmi Hivatalának a munkával kapcsolatos stressz kezelésére vonatkozó előírásai hat kulcsfontosságú területen mutatják be a helyes gyakorlatot, és viszonyítási pontot adnak, amelyhez képest a szervezetek mérni tudják a teljesítményüket.
- Francia Nemzeti Kutató- és Biztonsági Intézet (INRS) – „Faire le Point”: megoldásokat kínál a pszichoszociális kockázatok kisvállalkozásokon belüli értékeléséhez, és gyakorlati tanácsokat nyújt az elkerülésükhöz.
- A belga SOBANE stratégia: a részvételen alapuló, négy lépésből álló SOBANE stratégiát alkalmazza a pszichoszociális kockázatok értékeléséhez és megelőzéséhez.
- Szlovéniában elindították az „SOS a munkahelyen – Útmutató a munkavállalók egészségének és jóllétének fejlesztéséhez a munkahelyen” honlapot.
- Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség fókuszpontjai egyéb, a kampány honlapján elérhető nemzeti eszközöket is biztosítanak a stressz és a pszichoszociális kockázatok kezeléséhez.

Ki vehet részt a kampányban?

Minden szervezetet és egyént a kampányban való részvételre ösztönzünk:

- a közszférában és a magánszektorban működő munkáltatók, méretüktől függetlenül;
- vezetők, felettesek és munkavállalók;
- munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó szakemberek;
- szakszervezetek és munkavédelmi képviselők;
- munkáltatói szövetségek;
- szakmai szervezetek;
- oktatási és képzési szolgáltatók;
- munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kockázatmegelőzési és biztosítási szolgáltatók.

A bekapcsolódás gyakorlati módjai

Egyének és szervezetek számtalan módon bekapcsolódhatnak a kampányba:

- kampányanyagok terjesztésével és nyilvános ismertetésével;
- rendezvények és tevékenységek, például szemináriumok és műhelytalálkozók szervezésével;
- a munkával kapcsolatos stressz és pszichoszociális kockázatok kezeléséhez rendelkezésre álló gyakorlati eszközök alkalmazásával és népszerűsítésével;
- az Európai Helyes Gyakorlat Díjakért folyó versenyben való részvétellel;
- 2014-ben és 2015-ben a Munkavédelem Európai Hetén való részvétellel;
- ha hivatalos uniós vagy nemzeti kampánypartnerre válnak.



A kampány eszközkészlete

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség kampányeszközkészlete nagy segítséget jelent a munkáltatók, a vezetők, a munkavédelmi képviselők és tulajdonképpen mindenki számára, aki saját munkavédelmi kampányt szeretne folytatni. Az eszközkészlet gyakorlati tanácsot és útmutatást nyújt a kampány valamennyi aspektusáról, és a következőket foglalja magában:

A kampány tervezésével kapcsolatos tanácsok:

- a kampány célkitűzéseinek meghatározása;
- a kampány fő üzenetének kiválasztása;
- a kampány arculatának kialakítása és a célközönség elérésének módja;
- a kampány sikerének értékelése.

A forrásokkal és hálózatokkal kapcsolatos útmutató:

- költségvetés-készítés;
- együttműködés partnerség keretében;
- a kampány üzeneteinek terjesztésével kapcsolatos lehetőségek maradéktalan kiaknázása.

Példák a kampány népszerűsítésére szolgáló eszközökre és módszerekre:

- sajtóközlemények vagy színes újságcikkek;
- reklám és népszerűsítés;
- online marketing és közösségi média;
- rendezvények szervezése.

A kampánytervezéshez segítségként rendelkezésre állnak példák arra vonatkozóan, hogy más szervezetek hogyan hajtották végre saját kampányukat.

osha.europa.eu/en/campaign-toolkit



Mik az előnyei annak, ha valaki kampánypartnerre válik?

A kampány népszerűsítéséért és nyilvános ismertetéséért cserébe a hivatalos kampánypartnernek számára a kampány weboldalának külön e célra szolgáló részén nyilvános megjelenést biztosítanak, az „Egészséges munkahelyek” kampány uniós szintű népszerűsítése során pedig az EU-OSHA minden alkalommal elismerésben részesíti őket. Az előnyök közé tartozik még, hogy meghívást kapnak az EU-OSHA rendezvényeire.

Az Európai Helyes Gyakorlat Díjak programja

Az „Egészséges munkahelyek” kampány keretében a Helyes Gyakorlat Díjakkal a munkavédelemhez való kimagasló és innovatív hozzájárulást ismerjük el, és a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos helyes gyakorlatok alkalmazásának előnyeit szemléltetjük. Az uniós tagállamokból, a tagjelölt, potenciális tagjelölt országokból és az Európai Szabadkereskedelmi Társulás (EFTA) országaiból valamennyi szervezet és vállalkozás nevezését örömmel fogadjuk.

A nevezésekben a következőket kell bemutatni:

- az „Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!” kampánytémát elősegítő hatékony vezetői irányítás és munkavállalói részvétel;
- a munkavédelem fejlesztésére szolgáló intézkedések sikeres végrehajtása;
- a munkavédelem fejlesztésének tekintetében kimutatható eredmények;
- az intézkedések időbeli fenntarthatósága;
- az intézkedések átültetésének lehetősége más szervezetekben, akár másik országban lévő vagy más méretű szervezeteknél is.

Az EU-OSHA fókuszpontokból álló hálózata gyűjti össze a nevezéseket, és jelöli ki a nemzeti nyerteseket a páneurópai versenyre. Az EU-OSHA hivatalos kampány partnerei közvetlenül az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséghez küldhetik nevezéseiket. A Helyes Gyakorlat Díjak díjkiosztó rendezvényére a helyes gyakorlatok előmozdítására és megosztására irányuló kampány második évében kerül sor, amikor kihirdetjük a verseny nyertesait, és az összes résztvevő teljesítményét megünnepeljük.



©EU-OSHA/Media Consulta, Ireland



©EU-OSHA/Susan Kennedy

Bepillantás az „Egészséges munkahelyek” kampányokba

- Az EU-OSHA minden egyes kampány részeként díjmentesen teszi közzé 25 nyelvre lefordított tájékoztatóit, gyakorlati útmutatóit és eszközeit, valamint hirdetési anyagait.
- Minden egyes kampány középpontjában az Európai Helyes Gyakorlat Díjak programja áll.
- A kampány során különös hangsúlyt kap a munkavédelem évente megrendezendő európai hete.
- A kampányok népszerűsítésében az EU-OSHA a fókuszpontok hálózatának támogatására támaszkodhat. A fókuszpontokat rendszerint a nemzeti munkavédelmi hatóságok működtetik.
- Minden kampánynak részét képezi egy európai kampánypartneri rendszer, amelyben a szervezetek lehetőséget kapnak arra, hogy az EU-OSHA partnereivé váljanak, amivel hozzájárulnak a kampány témájára való figyelemfelhíváshoz, a kampány és partnerszervezet ismertségének növeléséhez.

Meglévő partnerhálózatunk

A kampány sikere érdekében létfontosságú, hogy a legfontosabb érdekelt felekkel jó partnerséget alakítsunk ki. Számos partnerhálózat támogatására számíthatunk, többek között a következőkére:

- **Nemzeti fókuszpontok** – az „Egészséges munkahelyek” kampányt nemzeti szinten az Ügynökség fókuszponthálózata koordinálja. Ha többet szeretne megtudni a fókuszpontokról, vagy közvetlenül kapcsolatba szeretne azokkal lépni, az elérhetőségeiket mutató hivatkozásokat az útmutató végén találja.
- **Hivatalos kampánypartnerek** – az EU-OSHA ösztönzi a páneurópai és multinacionális szervezeteket, hogy legyenek hivatalos kampánypartnerek. Több mint 80 partner aktívan támogatja az „Egészséges munkahelyek” kampányt. Ha szeretne hivatalos kampánypartneré válni, látogasson el kampányunk honlapjára (www.healthy-workplaces.eu/).
- **Médiapartnerek** – európai újságírók és szerkesztők válogatott csoportja, akik lelkesen támogatják a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet. A munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó vezető európai folyóiratok segítenek az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökségnek a kampány népszerűsítésében, az EU-OSHA pedig platformot biztosít az újságírók és a szerkesztők számára, hogy kapcsolatba lépjenek európai és Európán túli hálózataival és érdekelt feleivel, tájékozottassák és elérjék őket.
- **Európai vállalkozásfejlesztési hálózat (Enterprise Europe Network)** – ez a hálózat tanácsot és támogatást nyújt az európai kis- és középvállalkozások (kkv-k) számára, hogy kihasználják az üzleti lehetőségeket. Az „Egészséges munkahelyek” kampány fontos együttműködő partnere.



Korábbi kampánysikerek

Az „Egészséges munkahelyek” kampányok a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre való figyelemfelkeltéssel foglalkoznak. E cél szem előtt tartása mellett a kampányok különféle, a munkavédelem szempontjából különösen fontos témákat öleltek fel. A kampányok 2000 óta folynak, mindegyik kampány két évig tart. Az „Egészséges munkahelyek” kampányok a maguk nemében a legszélesebb körűek Európában, és egyre népszerűbbek: jelenleg több mint 30 országban több száz szervezet vesz részt a kampányokban. Az EU-OSHA és kampánypartnerei koordinálják az „Egészséges munkahelyek” kampányokat, és a munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet érintő fontos témák tudatosításán túl foglalkoznak azon elképzelés népszerűsítésével is, miszerint a munkahelyi biztonság és egészségvédelem fejlesztése jó a vállalkozásoknak.

Az „Egészséges munkahelyek” kampányok rövid értékelése

Az EU-OSHA legutóbbi „Egészséges munkahelyek” kampányai a következőkre helyezték a hangsúlyt: „Együtt a kockázatok megelőzéséért” (2012–13), „Biztonságos karbantartás” (2010–11) és „Kockázattertékelés” (2008–09).

Az „Együtt a kockázatok megelőzéséért” című, 2012–13-as kampány a kockázatmegelőzés érdekében a jó vezetői irányítás és munkavállalói részvétel összekapcsolásának fontosságára hívta fel a figyelmet. A kampány részeként az EU-OSHA két gyakorlati útmutatót is készített, egyet a vezetői irányításról, egy másikat pedig a munkavédelem terén vállalt dolgozói részvételről. A különféle ágazatokat képviselő, több mint 80 hivatalos kampánypartner műhelytalálkozókat és rendezvényeket szervezett és konferenciákon vett részt. Külön figyelmet fordítottak annak biztosítására, hogy a vezetők és a munkavállalók lehetőséget kapjanak arra, hogy összegyűljenek, és megvitassák a

kockázatmegelőzés és a munkavédelem témáját. A Helyes Gyakorlat Díjak nyertesei amennyire különbözőek, annyira innovatívak is voltak, és mindnyájan az együttműködést helyezték a középpontba: megoldásokat kínáltak például az osztrák, a holland, a finn és a török ipar számára, intézkedéseket javasoltak a stressz csökkentésére egy dán kórházban; a nyertesek közé tartoztak még a Németországban és Spanyolországban kis- és középvállalkozásokat támogató szervezetek, egy portugál kiskereskedelmi csoport, egy ciprusi szállodalánc és az írországi tejtermelők vitacsoportja.

A „Biztonságos karbantartás” című, 2010–11-es kampány részeként több mint 50 kampánypartner csatlakozott az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökséghez számos tevékenység megszervezésében és a kampány üzeneteinek terjesztésében. A kampány elsősorban a karbantartásnak a munkavállalók biztonsága és egészsége tekintetében betöltött fontos szerepére, valamint a karbantartással kapcsolatos kockázatokra való figyelemfelkeltéssel foglalkozott. A karbantartással kapcsolatos témákról számos kiadvány kidolgozására és népszerűsítésére került sor.

A 2008–09-es kampány szintén hatalmas sikert aratott, fontos eredménye volt az OiRA (online interaktív kockázattertékelési webes alkalmazás) létrehozása. A kampány középpontjában a kockázattertékelés állt, amely a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések megelőzésére alkalmazott európai megközelítés kulcsfontosságú eleme. Az OiRA célja, hogy megkönnyítse a kockázattertékelési folyamatot. Az eszközt mikro- és kisvállalkozásoknak szánták, és lépésről lépésre segíti át a felhasználókat az értékelési folyamaton, továbbá segítséget nyújt számukra az előrehaladásuk megvalósításában és nyomon követésében. Az OiRA több európai nyelven áll a mikro- és kisvállalkozások rendelkezésére, és online is hozzáférhető a www.oiraproject.eu weboldalon.



További információk és források

Rendkívül sokféle kampányanyag tölthető le az „Egészséges munkahelyek” kampány honlapjáról:

- kapcsolódó tények és számok;
- jelentések és tájékoztatók, többek között az új és újonnan megjelenő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER) legfrissebb eredményei is;
- gyakorlati útmutatók és eszközök;
- gyakorlati információk, amelyek különösen fontosak a mikro- és kisvállalkozások számára;
- a kampány lefolytatásával kapcsolatos ötletek;
- PowerPoint-bemutatók, poszterek, szórólapok és más kampányanyagok;
- a legfrissebb videók Napo és barátai szereplésével;
- hasznos webhelyekre mutató hivatkozások.

Minden információ 25 nyelven elérhető a következő weboldalon:

www.healthy-workplaces.eu.



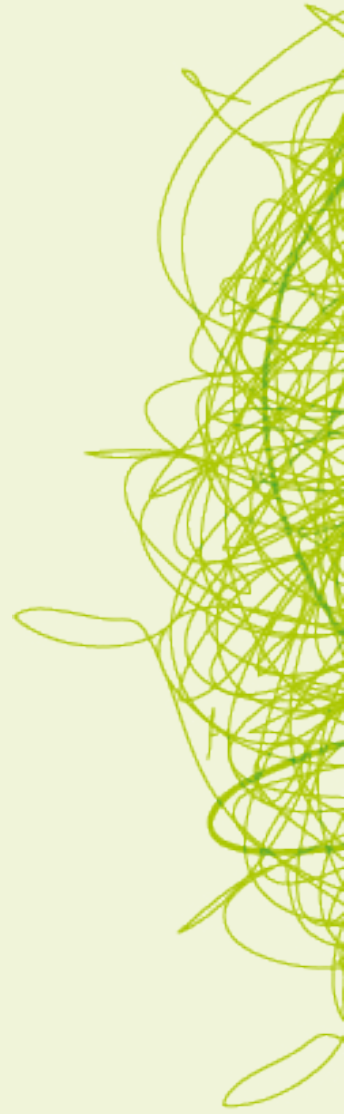
EU-OSHA fókuszpontok hálózata

https://osha.europa.eu/en/about/organisation/focal_points



EU tagállamok

Európai Gazdasági Térség országai, Nyugat-Balkán és Törökország



Kampányútmutató: A munkahelyi stressz és a pszichoszociális kockázatok kezelése

Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala

2013 – 29 oldal – 16,2 x 25 cm

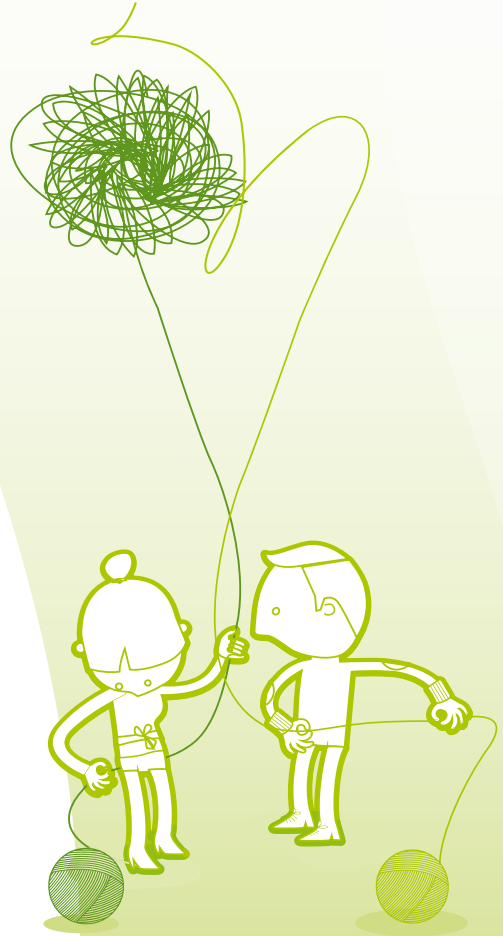
ISBN 978-92-9240-406-2

doi:10.2802/17150



A 2014-15-ös, az „Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt!” című „Egészséges munkahelyek” kampány kiemeli a munkával kapcsolatos stressz és egyéb pszichoszociális kockázatok felismerésének fontosságát. Arra ösztönöz, hogy ezeket a kockázatokat az egészséges munkahelyek fenntartására vonatkozó integrált megközelítés részeként kezeljék.

Pszichoszociális kockázatok minden munkahelyen előfordulnak, de kevés erőforrás ráfordításával is eredményesen kezelhetők. A kampány biztosítja a munkával kapcsolatos stressz és a pszichoszociális kockázatok hatékony kezeléséhez szükséges támogatást, útmutatást és eszközöket.



Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) működésének célja, hogy

Európát olyan helyé alakítsa, ahol biztonságosabban, egészségesebb körülmények között és hatékonyabban lehet dolgozni. Az ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és elfogulatlan biztonsági és egészségvédelmi információkat kutat, fejleszt és terjeszt, valamint egész Európára kiterjedő figyelemfelkeltő kampányokat szervez. Az Európai Unió által 1996-ban alapított bilbaói (Spanyolország) székhelyű ügynökség az Európai Bizottság, a tagállamok kormányai, a munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselői, valamint az Unió tagállamaiból és azokon kívülről érkező vezető szakértők számára biztosít közös fórumot.

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

C/Santiago de Compostela 12
48003, Bilbao, SPANYOLORSZÁG
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Kiadóhivatal

