Biztonságos várandósság, biztonságos munkahely (OMMF II-10-P-0368)

JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány

A kutatás a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által a munkavédelmi bírságok felhasználása során nyújtott támogatásból jött létre.

Tartalom:

I. Pszichoszociális kockázatok a munkahelyen.....

1. Tények és adatok a munkahelyi lelki egészség hatásáról .....
2. A munka változó világa – új kockázati tényezők .....
3. Gazdasági mutatók, gazdasági terhek .....

II. Munkahelyi pszichoszociális kockázatok és stressz

1. Alapfogalmak .....
2. Szabályozások Európában .....
3. Szabályozások Magyarországon .....

III. Nők a munkahelyen.....

1. Gazdasági helyzet - gender pay gap .....
2. Időgazdálkodás - munka és magánélet összehangolása.....
3. Szerep elvárások .....
4. Sztereotípiák .....
5. Munkaerő-piaci szegregáció.....
6. Atipikus munkaformák.....
7. Nőket a gyermekvállalás során érő munkaerő-piaci pszichoszociális kockázatok.....

IV. Stressz kutatás.....

1. Nemzetközi áttekintés .....
2. Magyarországi körkép.....

V. Biztonságos várandósság - biztonságos munkahely felmérés .....

1. Indokoltság.....
2. Feltételezések - alapproblémák .....
3. A felmérés módszertana.....

VI. A biztonságos várandósság - biztonságos munkahely felmérés eredményei.....

1. Munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok.....

1.1 Egyéni szinten ható stresszorok .....

Első (látens) időszak nehézségei.....

Szerepelvárások, szteretípiák pszichoszociális hatása .....

Motivációk és a szervezeti mechanizmusok konfliktusa által kialakuló stressz .....

Bizonytalanságból eredő stressz.....

Munkakörhöz kapcsolt stresszt befolyásoló tényezők.....

Munkavállalókat érő stressz szintje.....

1.2. Szervezeti kultúra hatása a munkahelyi stresszre.....

2. Munkakörnyezeten kívül ható stresszorok .....
Munka és magánélet egyensúlya.....
Egészségügyi rendszer.....
3. Stresszel való megküzdés .....
Egyéni megküzdés .....
Csoportos megküzdés.....
4. Pszichoszociális kockázatok és lelki egészség a vállalati környezetben.....
Vállalati egészségpolitikák .....
A stressz megelőzésére és kezelésére vonatkozó vállalati gyakorlatok.....
VII. Összegzés.....
Mellékletek.....
Fogalomtár: .....
Beleegyező nyilatkozat.....
Kérdőívek .....
Kérdőív – várandós munkavállalók .....
Kérdőív – HR vezetők.....
Interjúvázlat várandós munkavállalók .....
Interjúvázlat - HR , munkavédelmi szakember .....

I. Lelki egészség gazdasági és munkaerő-piaci vonatkozásai

Az Egészségügyi Világszervezet (World Health Organization – WHO) megfogalmazása szerint a pozitív lelki egészség „*a jóllét olyan állapota, amelynek révén minden egyén felismeri saját lehetőségeit és képességeit, meg tud küzdeni a mindennapi élet kihívásaival és stresszhelyzeteivel, képes az eredményes munkavégzésre, és hozzá tud járulni közössége fejlődéséhez. A lelkileg egészséges dolgozók jobban teljesítenek munkájuk során.*"

A munkahelyi lelki egészség előtérbe helyezése több szempontból is fontos. A mai világgazdasági helyzetben a munkavállalók lelki egészsége nagyban meghatározza egy vállalkozás sikerességét. Egyre több társaság ismeri fel, hogy a dolgozók elkötelezettsége elengedhetetlen a szervezet eredményességéhez. Egy pozitív légkörű munkahelyen jobb a munkakedv, a csapatmunka és a kommunikáció is. Emellett csökkenhet a munkavállalók fluktuációja, ezzel együtt pedig a munkaerő-toborzás és a képzés költségei is. Az egészségbarát munkahelyen az emberek képesek megbirkózni a változásokkal és a nehézségekkel.

1. Tények és adatok a munkahelyi lelki egészség hatásáról

Minden negyedik európai polgár megtapasztal valamilyen lelki zavart élete során.

Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) becslései szerint 2020-ra a depresszió lesz a munkaképtelenség második legfőbb oka a világon. A lelki zavarokból eredő teljes termelékenység csökkenést Európában évi 136,3 milliárd euróra becsülik. A munkahelyi stressz és a lelki zavarok miatti hiányzások, munkanélküliség és tartós munkaképtelenség Európa-szerte növekszik. Pl. Angliában, Skóciában, és Walesben a tartós munkaképtelenség miatti táppénzes esetek 40%-ának hátterében lelki zavarok állnak.

Miért fontos a munkahelyi egyészség védelme?

- a munkahelyi lelki betegségek megelőzésére indított programok csökkentik a hiányzások számát és növelik a munkavállalók motivációját azaz a vállalat termelékenységét,

- tartós munkahelyi stressz által kialakuló pszicho-szomatikus betegségek (magas vérnyomás, immunrendszer leromlása, cukorbetegség, mozgásszervi betegségek) tovább rontják a munkavállalók munkaképességét és teljesítményét,

- a munkavállalók egészségi állapota kihat a szolgáltatások minőségére is és befolyásolja a vevői megelégedettséget,

- egy munkavállaló stresszes állapota jelentősen kihat munkatársai munkaképességére, tovább rontva a termelékenységet,

- a magas munkahelyi stressz gyakran vezet hibás cselekedetekhez és ez által növeli a munkahelyi balesetek számát,

- a munkahelynek jelentős szerepe van a lelki rendellenességekkel küzdő betegek szociális beilleszkedésében (pl. a vezetői stílus,a munkahelyi túl-vagy alulterhelés révén), így jelentősen befolyásolhatja a mentális rendellenességek kialakulását,

- a problémák közvetlenül kihatnak a vállalatok és az egész közösség termelékenységére és pénzügyi mutatóira

2. A munka változó világa – új kockázati tényezők

AZ IOSHA (Nemzetközi Munkavédelmi Egyesület) 2002-től a következő, olyan új veszélyforrásokra hívja fel a munkáltatók figyelmét, amelyek megjelentek közvetlen munkakörnyezetünkben[1]:

2.1. A bizonytalan munka

A munkaerő-piaci bizonytalanságot kiváltó tényezők jelentősen növelik **a munkavállalókat érő** munkához kapcsolódó stresszt. Az alacsony jövedelmet biztosító munkalehetőségek, a bizonytalan munkakörülmények az életmód és az életvitel nehézségeit növelik. Az Európai Bizottság 2007-2012 közötti időszakra megfogalmazott a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégiája a korábbi évek tapasztalatai alapján kiemelt területként kezeli a munkahelyi egészségvédelmi kockázatok között a foglalkoztatás új tendenciáit, beleértve az önálló vállalkozóként folytatott tevékenység térnyerését, az alvállalkozói szerződéssel és a kis- és középvállalkozások által történő foglalkoztatást, továbbá felhívja a figyelmet arra, hogy a munkavállalók egyes csoportjai jobban ki vannak téve a foglalkozási kockázatoknak (főleg a fiatal munkavállalók, a bizonytalan ideig tartó munkát végzők,

[1] Szakértői előrejelzés a munkahelyi biztonság és egészségvédelem vonatkozásában kialakuló pszichoszociális kockázatokról. In: https://osha.europa.eu/hu/publications/factsheets/74

az idősebb és a migráns munkavállalók).[2] A 2008-as világgazdasági válságot követően a munkaerő-piacot is bizonytalanná tevő gazdasági környezetben a munkalehetőségek és a munkakörülmények tervezhetősége és kiszámíthatósága is megváltozott.

2. 2. A munka intenzívebbé válása

Sok munkavállaló egyre nagyobb mennyiségű információt kezel, és munkahelyükön nagyobb terheléssel és nyomással kell megküzdeniük. Egyes munkavállalók - különösen a rendkívül versengő környezetben alkalmazottak - egyre kevésbé érzik magukat biztonságban. Ezek a munkavállalók például attól tarthatnak, hogy hatékonyságukat és eredményeiket szigorúbban ellenőrzik, ezért a feladataik befejezése miatt hajlamosak hosszabb munkaidőben dolgozni. Előfordul, hogy a nagyobb elvégzett munkamennyiségért nem kompenzálják őket, illetve nem kapják meg az annak elvégzéséhez szükséges társadalmi támogatást. A kevesebb munkavállalóra háruló nagy munkamennyiség és fokozottabb követelmények, a munkához kapcsolódó stressz erősödéséhez vezethetnek, és hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára. A szigorú határidők és a felgyorsult munkatempó miatt nagyobb lesz a munkateher és a nyomás. A munkahelyek számának csökkenése, és az új kommunikációs technológiák következtében a munkahelyen kezelendő növekvő információmennyiség és a kevesebb munkavállaló között megoszló, magasabb követelmények szintén fokozottabb munkahelyi stresszhez vezethetnek.

2.3. Diszkrimináció, erőszak és a megfélemlítés

A munkahelyi diszkrimináció szempontjából legérintettebb hátrányos helyzetű csoportok tagjait érő lelki pszichoszociális kockázatok összefüggései komplex megközelítést igényelnek. A legtöbbször látens, nem formális eljárásokban megragadható megkülönböztetés az egyén számára úgy jelenik meg, mintha saját alkalmatlansága, felkészületlensége indokolná a megkülönböztetését, amelynek súlyos önértékelési problémák, szorongás és depresszió lehet a következménye.

A munkakörnyezetben ható pszichoszociális kockázatok egyik csoportja a munkatársakkal való viszonyból eredeztethető. A munkahelyi pszichoterror (mobbing) a kollégák, illetve a felettesek és beosztottak között előforduló kirekesztő viselkedésforma, melynek során a munkahelyi pszichoterror áldozata rendszeresen, közvetlen vagy közvetett módon, egy vagy több személy által szisztematikusan gyakorolt kiközösítő, elszigetelő megaláztatásoknak vagy támadásoknak van kitéve[3]. A munkahelyi elnyomást, pszichoterrort leginkább maguk a munkavállalók követik el. Ettől függetlenül a munkáltató felelőssége elvitathatatlan. A probléma egyre nagyobb aggodalomra ad okot, mert ha nem kap időben megfelelő figyelmet, vagy elbagatellizálják a problémát a munkahelyen, akkor komoly pszichikai, és fizikai megbetegedésekhez is vezethet.[4]

---

[2] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0062:HU:NOT

[3] Mobbing – A munkahelyi erőszak és zaklatás felismerése és kezelése. Mona Alapítvány, Budapest, 2006. 2. o

[4] Bányai Gábor – Mobbing – munkahelyi pszichoterror

2.4. A munka és a magánélet egyensúlyának hiánya

A munkahelyi problémák az adott személy magánéletére is rányomhatják bélyegüket. A bizonytalan alkalmi munka, a nagy munkamennyiség, valamint a változó vagy kiszámíthatatlan munkaidő – különösen, ha az alkalmazottnak nincs arra lehetősége, hogy személyes igényeihez alakítsa azt – konfliktust szülhet a munka és a magánélet elvárásai között. Ennek eredménye a munka és a magánélet egyensúlyának hiánya, ami káros hatást gyakorol a munkavállaló jóllétére.

Az európai munkakörülményekkel kapcsolatos összehasonlítható és megbízható adatok összegyűjtése érdekében az Eurofound nemzeteken átívelő felmérését 2010-ben ötödik alkalommal végezték el[5]. A felmérés keretében 16 évesnél idősebb, az adott célországban élő foglalkoztatásban álló személyeket kérdeztek meg az EU27 tagállamaiban, valamint Albániában, Horvátországban, Koszovóban, Macedóniában, Montenegróban, Norvégiában és Törökországban. A felmérés részletesen kitér a munka és magánélet egyensúlyának vizsgálatára több szempontból – nem, kor, foglalkozási kategóriák, beosztás és iparág szerinti bontásban elemezve az eredményeket.

A magyarországi eredmények több szempontból is elmaradnak az európai, több esetben a közép-kelet európai átlagoktól. A munkaidőre vonatkozó kérdések tekintetében Magyarországon a válaszadók 72,2%-a nyilatkozott úgy, hogy munkaidejét a munkáltató határozza meg. Ez az arány kiemelkedően magas az európai 59,2 %-os arányhoz képest. Jellemző tendencia, hogy az európai országokban a nők magasabb arányban nyilatkoztak úgy, hogy munkaidejüket a munkáltató határozza meg (Magyarországon a nők 77,5%-a, míg a férfiak 67,6%-a nyilatkozott így). A munkaidő és a családi és egyéb társadalmi kötelezettségek összehangolása Magyarországon a válaszadók 18,7%-a esetében működik nagyon jól. Az európai országok átlagához képest (30,7%) ez jelentősen elmarad, de Közép-Európában is 20-28% közötti arányt mutatott ki a felmérés. Kimutatható azonban az a tendencia, hogy a nők majdnem minden európai országban magasabb arányban érezték úgy, hogy jól össze tudják hangolni a munkaidejüket a családi és egyéb kötelezettségeikkel – miközben magasabb arányban nyilatkoztak úgy, hogy munkaidejüket a munkáltató határozza meg.

3. Gazdasági mutatók, gazdasági terhek

Nem véletlen, hogy a lelki betegségek okozta gazdasági terhek csökkentése rendkívül fontos. Az Egyesült Királyságban végzett felmérések szerint, az általános lelki problémák – mint a stressz, szorongás, vagy depresszió – miatt igénybevett betegszabadságok évente 60 millió munkanap kiesést okoznak. **Egy munkáltató számára ez a termeléskiesés több költséggel jár, mint a legtöbb más egészségügyi probléma**. A lelki egészség fejlesztésével csökkenthetőek a hiányzások és az abból adódó kiadások. Az elmúlt évtizedek során a gazdaság globalizálódása és a munkahelyi technológia fejlődése miatt a munka természete rohamosan változott. Ezek hatással voltak a munka jellegére, intenzitására, szervezésére. Ez a folyamat újabb és újabb készségeket, kompetenciákat követel meg a munkavállalóktól az innováció, a kommunikáció és a társas intelligencia területén. A munka természetében bekövetkezett

[5] http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_hu.htm

gyors változás pozitív is lehet a dolgozók számára, ám azt is jelentheti, hogy a dolgozóknak nagyobb nyomással és több kognitív, szociális és pszichológiai kihívással kell számolniuk. A trendeket látva, több szakértő, illetve a szakirodalom is egyetért abban, hogy a lelki egészség elengedhetetlen az új körülményekhez való hatékony alkalmazkodáshoz. Úgy tűnik a következő évek kihívása - munkavédelmi szempontból - nem a vegyi anyagok, a zajártalom stb. adta problémák növekedése lesz, hanem éppen a munkastressz rohamos fokozódása. Egy bizonyos a lelki zavarok gyakorisága Európa-szerte növekszik mind országos, mind munkahelyi szinten.

A leggyakoribb mortalitásért és képességcsökkenésért felelős betegségek változása (WHO - MURRAY – LOPEZ)

1990	2020
1. Alsó légúti fertőzések	1. Ischaemiás szívbetegségek
2. Heveny bélfertőzések	2. Unipoláris major depresszió
3. Perinatális megbetegedések	3. Közúti balesetek
4. Unipoláris major depresszió	4. Cerebrovaszkuláris betegségek
5. Ischaemiás szívbetegségek	5. COPD
6. Cerebrovaszkuláris betegségek	6. Alsó légúti fertőzések

Számos vizsgálat bizonyítja azt a szoros összefüggést, melyek alapján a felelős munkáltató elemi érdeke lehetne a pszichoszociális kockázatok csökkentése.

Egy amerikai kutatócsoport az alkalmazottak termelékenységét befolyásolni tudó, egészséggel kapcsolatos kockázati tényezők és a termelékenység közötti kapcsolatot vizsgálta. Összesen tizenkét kockázati tényezőt vizsgáltak, és megállapították, hogy ezek közül négy volt kiemelkedő hatással a termelékenységre: az élettel való általános elégedettség, a munkával való elégedettség, a rossz egészségi állapot és a stressz. Az alkalmazottak termelékenységén átlagosan 2,4 százalékot rontott egy-egy újabb kockázati faktor megjelenése – a közepes és magas kockázatú alkalmazottak termelékenysége átlagosan 6,2-12,2 százalékkal volt kevesebb alacsony kockázatú társaiknál[6]. 2010-ben írásban foglalt Edinburghi Deklaráció aláírásával a Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának [European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)] tagjai elköteleződtek a munkahelyi lelki egészség és jóllét fejlesztésének folytatására és számszerűsítették a rossz lelki egészség és az jóllét hiánya milyen költségeket ró a munkáltatókra és a társadalomra[7]:

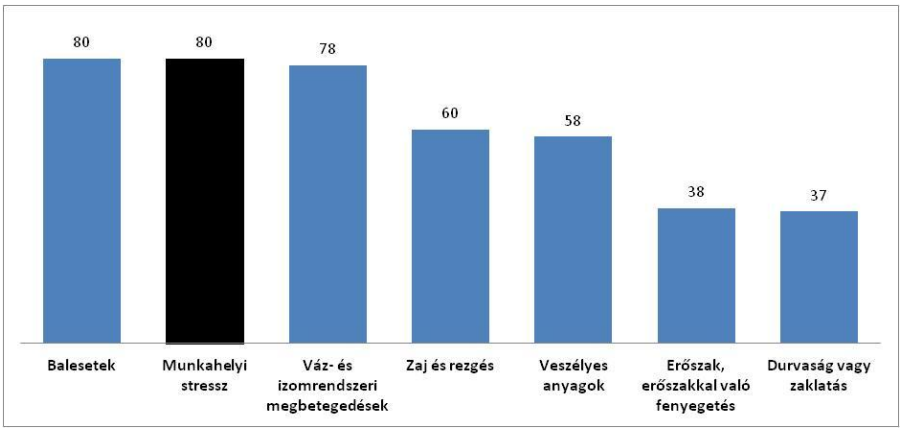
---

[6] **Burton, Wayne–Hen, Chin-Yu–Conti, Daniel J.–Pransky, Glenn–Sshultz, Alyssa B.–Edington, Dee W.: The association of health risks with on-the-jobproductivity (Journal of Occupational andEnvironmental Medicine, 47/8; 2005.)**

[7] http://www.oefi.hu/lelekrehangolva/declaration_hun.pdf

- „Az európai lakosság 25 százaléka tapasztal valamilyen lelki egészségbeli problémát élete során – a téma közvetve vagy közvetlenül mindannyiunk életét érinti.
- A WHO becslései szerint 2020-ra a depresszió válik a rokkantság második legfontosabb okává. A depresszió a 15-44 éves korosztályban a két nem együttes adatait tekintve már most is a rokkantság második legfontosabb okozója.
- Európában egyre növekszik a munkahelyi stressz és lelki egészségbeli problémák okozta hiányzás, munkanélküliség és tartós leszázalékolási kérelmek száma. A tartós egészségügyi problémák kb. 10%-áért lelki és érzelmi zavarok tehetők felelőssé.
- A lelki egészségbeli zavarok becsült költsége Európában éves szinten 240 milliárd Euró.
- A betegállomány miatti termelékenység kiesés költsége 136 milliárd Euró".

Az Európai Unió 27 tagországában a vizsgálatok alapján a munkavállalók közel 60%-át érinti a munkahelyi stressz - eltérő arány mutatható ki foglalkozási kategóriánként, a köz-és versenyszféra között. A különböző szektorokban felmerülő munkahelyi stressz okozta problémák rangsorában a munkahelyi stressz a második leginkább jellemző problémaként jelenik meg a forprofit szektorokban a 27 tagú EU-ban[8]:



II. Munkahelyi pszichoszociális kockázatok és stressz

A pszichoszociális kockázatok alatt munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összességét értjük, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be. A **stressz** egy nem specifikus reakció, mellyel szervezetünk reagál minden kihívásra, erőteljes ingerre. A stressz olyan,

[8] A „Munkával kapcsolatos stressz témájában végzett kutatás" – Európai Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelmi Ügynökség, Egyesült Királysági Nottingham Egyetem Munka, Egészség és Szervezetek Intézete (I-WHO) munkatársai Cox T, Griffiths, A, Rial – Gonzáles, E.

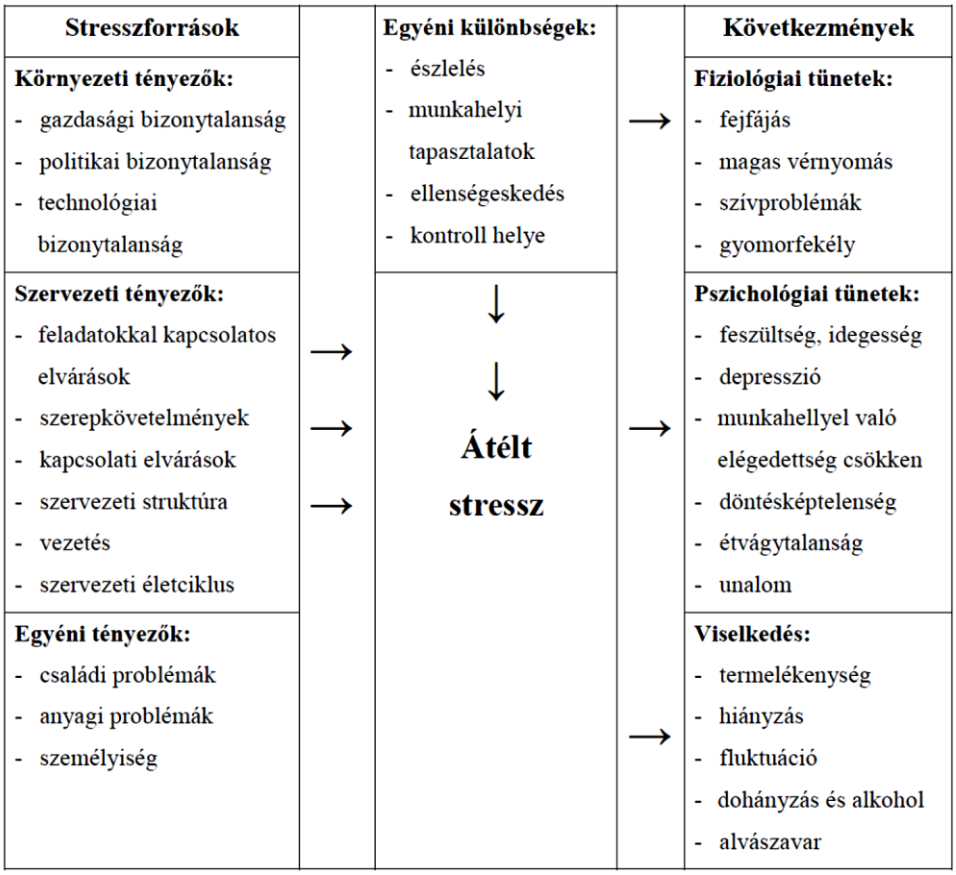
a szervezetre nehezedő nyomás, mely felborítja a normális biokémiai és pszichológiai egyensúlyt, és olyan válaszreakciót kíván, melyben az egész szervezet részt vesz.

A **stresszor** egy olyan fizikai vagy pszichológiai jólétet veszélyeztető esemény vagy szituáció, mely a megszokottól eltérő változást követel az adaptációban, illetve a magatartásban. A stresszor a stresszt kiváltó tényezők a kiváltó hatás, aminek okozata a stressz. A stresszor érzékelése és értékelése határozza meg a következményt, azaz a stressz mértékét és irányultságát.

Kutatásunk fókuszában a **munkahelyi stressz** áll, amely ártalmas fizikai és emocionális válaszegyüttes, mely akkor fordul elő, ha a munkával kapcsolatos követelmények meghaladják a képességeinket, erőforrásainkat és szükségleteinket. Azokra a munkahelyi stresszorokra, a munkahelyen a feladat vagy környezeti tényezőkből adódó, általában sokak számára jelentősnek tartott, kellemetlen kiegyensúlyozatlan állapothoz vezető tényezőkre fókuszálunk, amelyek a várandós munkavállalókat érik a munkavégzés során.

Életünk minden éber percében döntenünk kell, hogy képesnek tartjuk-e magunkat az adott környezeti elvárások teljesítésére, hogy korábbi tapasztalataink, a memóriánkban tárolt információink alapján képesek vagyunk-e az adott helyzet megoldására. A folyamat többesélyes, és körkörösen visszacsatolt. Munkahelyi környezet esetén az egyén és munkahelyi környezet interakciójáról van szó, ahol az egyéni személyiségjellemzők: az egyén stressztűrő képessége, konfliktusmegoldó készségei, motivációi, értékrendszere meghatározzák a stresszre adott reakciót. A stressz ebben a modellben sem más, mint az egyént érő hatások, amelyek viselkedésváltozásra késztetnek. Hogy a stresszforrás által kiváltott következmények mely okoktól függenek, hogy az egyéni tényezők és az egyéni különbségek hogyan befolyásolják az átélt stresszt, azt az alábbi ábra mutatja[9].

[9] Klein Balázs-Klein Sándor: A szervezet lelke Edge 2000 Kiadó, Budapest 2008. 125.p.



1. ábra Stresszhatást befolyásoló tényezők és következményei

A stressz kiváltó okainak és következményeinek tünetei és hatásai mind az egyéni, a környezeti és a szélesebb társadalmi szinten beazonosíthatók. Ezért mindhárom szinten szükséges a prevenció, a rendszerszintű megközelítés a probléma kezelésére vonatkozóan.

Ahogy a technológiai, valamint a gazdasági és szociális feltételek, ugyanúgy munkahelyeink, munkahelyi gyakorlatunk és termelési folyamataink is állandóan változnak. Ezek az új munkakörülmények új és újonnan felmerülő kockázatokat és kihívásokat hoznak magukkal, amelyek azután magas szintű munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot nyújtó politikai, igazgatási és technikai megközelítést kívánnak. Az ESENER (Új és Újonnan Felmerülő Kockázatokról szóló Vállalati Felmérés)[10] alapján tett megállapítások azt mutatják, hogy az európai vállalatok mind az általános munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kérdések, mind pedig a pszichoszociális kockázatok kezelése terén formális (szakpolitikai vagy folyamatalapú) intézkedéseket alkalmaznak, de kevésbé formális (ad hoc) intézkedésekhez is folyamodnak, különösen akkor, ha pszichoszociális kockázatokról van szó.

A formális munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politikák gyakoribbak a nagyobb intézményeknél, és az országokat tekintve Írországban, az Egyesült Királyságban, Hollandiában és a skandináv országokban jellemzőbbek, mint a dél-európai országokban, az új tagállamokban és a tagjelölt országokban. Ezekben az országokban

[10] http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/enterprise-survey-esener

ezt a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kezelésével kapcsolatos tudatosságban, ismeretekben és hagyományokban rejlő különbségek okozhatják. A munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel összefüggésben az európai vállalatoknál a balesetek, a váz- és izomrendszeri megbetegedések, valamint a munkahelyi stressz okozza a legtöbb aggodalmat. Az idézett felmérés szerint az erőszak, de különösen a durvaság és a zaklatás a vállalatok igen nagy részénél jelentős probléma. A felmérés szerint az intézmények többségénél (76%), főként a nagyobb vállalatoknál létezik dokumentált munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi politika, kialakított irányítási rendszer vagy cselekvési terv. Országok szerint az arány az Egyesült Királyságban (98%), Spanyolországban (97%) és Írországban (96%) a legmagasabb, szemben Görögországgal (38%), Törökországgal (38%) és Luxemburggal (46%). Az ilyen dokumentált politikával rendelkező intézmények körülbelül 33%-a úgy ítéli meg, hogy ez munkahelyén jelentős hatást gyakorol a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre, míg 52%-uk szerint gyakorol valamekkora hatást. Ezek az arányok a nagyobb intézményeknél magasabbak, ami tükrözheti a rendelkezésükre álló források hatékony felhasználási szintjét vagy a formális eljárások alkalmazásának nagyobb gyakoriságát. A pszichoszociális kockázatokhoz hozzájáruló tényezők tekintetében a vezetők számára a fő gondot „az idő által gyakorolt nyomás" (52%) és az a tény okozza, hogy „fárasztó ügyfelekkel, páciensekkel stb." kell foglalkozni (50%). Az idő által gyakorolt nyomást" a leggyakrabban említik a nagyobb intézményeknél és az információtechnológiai ágazatokban (61%), valamint a skandináv országokban (80%-kal a legmagasabb az arány Svédországban), míg a legalacsonyabb arány Olaszországban (31%), és Lettországban (41%) tapasztalható. Az ágazatokat tekintve a felmérés szerint a pszichoszociális kockázatokról, valamint azok egészségre és biztonságra gyakorolt hatásáról a munkavállalók tájékoztatása gyakoribb a bányászat és a külszíni fejtés esetében (71%), valamint az egészségügyi és szociális munkát ellátó ágazatban (69%). Arra vonatkozóan, hogy munkahelyi pszichoszociális problémák esetén kihez lehet fordulni, leggyakrabban az egészségügyi és szociális munkát ellátó ágazatban (83%) és az oktatási ágazatban (73%) nyújtanak tájékoztatást.

Annak, hogy miért kezelik egyes intézményekben, vállalatoknál a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot vagy miért nem - különböző indítékai lehetnek, Ezekre az indokokra adhat az alábbi táblázat kiindulási pontot.[11]

[11] **http://osha.europa.eu/hu/publications/reports/hu_esener1-summary.pdf**

Indok (a 27 tagú EU átlagának %-ában)	Ország	
	Magas	Alacsony
Jogi előírások betartása (90%)	Magyarország (97%)	Görögország (70%)
	Románia (96%)	Ciprus (73%)
	Finnország (96%)	Lettország (74%)
A munkavállalók vagy képviselőik kérése (76%)	Finnország (96%)	Horvátország (23%)
	Románia (91%)	Bulgária (54%)
	Dánia (90%)	Szlovénia (55%)
Az ügyfelek követelményei vagy a szervezet hírneve miatti aggodalom (67%)	Törökország (89%)	Horvátország (12%)
	Portugália (83%)	Szlovénia (40%)
	Románia (83%)	Ausztria (46%)
A személyzet megtartása és a hiányzás kezelése (59%)	Finnország (93%)	Horvátország (10%)
	Norvégia (91%)	Olaszország (33%)
	Hollandia (87%)	Lengyelország (37%)
A munkaügyi felügyelőség által gyakorolt nyomás (57%)	Németország (80%)	Horvátország (16%)
	Törökország (73%)	Ausztria (25%)
	Románia (68%)	Bulgária (28%)
Gazdasági vagy teljesítménnyel kapcsolatos okok (52%)	Törökország (84%)	Horvátország (15%)
	Románia (83%)	Olaszország (35%)
	Portugália (78%)	Luxemburg (38%)

Az eredmény világos napjainkban még mindig a jogi előírásoknak való megfelelés (90%) indokolja a legmagasabb arányban a munkahelyi biztonságra és egészség védelemre vonatkozó intézkedések bevezetését. Magyarországon messze kiemelkedik a jogi indokoltság, azaz elsősorban a törvényi előírások miatt végzik el a pszichoszociális kockázatok felmérését, elemzését. Ezt megerősítik az MTA Szociológiai Kutatóintézete által koordinált "Pszicho-szociális kockázatok, szolgáltatások és társadalmi párbeszéd" című, nemzetközi szintű, társadalmi partnerek közötti párbeszédet célul kitűző programjának megállapításai is.[12] A programban részt vevő országok két nemzeti műhelyvitát rendeztek, amelyeken a résztvevők a következő kérdéseket vitatták meg:

- A társadalmi partnerek hogyan azonosítják a pszicho-szociális kockázatokat és hogyan próbálnak megküzdeni velük a kiválasztott ágazatok és foglalkozások esetében?
- Milyen új kezdeményezések szolgálhatnak követendő példaként („jó gyakorlatok") az ágazati és vállalati szintű társadalmi párbeszédben?

12 http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDAQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.socio.mta.hu%2Fdynamic%2Fpsr_hungarian_complet.doc&ei=NhzDUNy9Eobdsgaj-oC4Dw&usg=AFQjCNFmzZWLgL2qk4qtc_ddYVqLuublpQ

A programban részt vevő országokra vonatkozó nemzeti és nemzetközi, EU szintű folyamatainak összehasonlítását és sajátosságainak kiemelését is lehetővé tevő program általános megállapításai között szerepel, hogy annak ellenére, hogy „a munkahelyi stresszel és a pszicho-szociális kockázatokkal kapcsolatos európai jogszabályok konkrét alkalmazása jelentősen eltér az egyes tagállamokban", Magyarországon az általánosan meghatározott jogi kereteken túl nem fordítanak kiemelt figyelmet a munkahelyi stresszel kapcsolatos problémákra.

Szabályozások Európában

A munkahelyi stressz kérdése Magyarországon kívül törvényileg Belgiumban, Finnországban, Szerbiában, Spanyolországban, Németországban, Nagy-Britanniában, Dániában és Svédországban került eddig szabályozásra.

Spanyolországban kézikönyv készült a munkahelyi stressz felismerésével, megelőzésével és kezelésével kapcsolatosan, Dániában pl. pszichológusok jelenlétét tették kötelezően az üzemi tanácsokban, Nagy-Britanniában olyan társadalmi szervezetet hoztak létre (Mental Healt Trust), amelyik stresszel kapcsolatos kutatásokat végez, ajánlásokat ad ki, melyek bár nem kötelező jellegűek, sérülés esetén hivatkozni lehet rájuk. Svédországban a munkakörülményeket a munkavállalóval együttműködve, a munkavállaló igényeihez, képességeihez igazítva kell kialakítani, hogy a fizikai, ill. pszichés megterhelést, sérülést lehetőleg elkerülhetővé tegyék. Ezt hivatott segíteni a másokkal való kommunikáció, együttműködés lehetővé tétele (akár a fizikai munkakörülmények tekintetében, pl. közösségi helyek, pihenők, team munkára lehetőséget nyújtó környezet kialakítása) és a munka változatosságának biztosítása.

Németországban a Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium kezdeményezésére indították el 2005-ben az ún. INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) programot, melynek keretében foglalkoznak a munkahelyi stresszel és pszichés megterheléssel is - a szakszervezetekkel és egészségügyi pénztárakkal együttműködve. A törvények, rendelkezések címzettje a munkáltató, aki maga felel a kötelezettségének teljesítéséért és az abból eredő károkért, sérülésekért, balesetekért, betegségekért. Ugyanakkor a munkavállaló tartozik bizonyítani az állapota és a munkahelyi körülmények közötti okozatosságot is, ami problémákat vethet fel dokumentációs és felülvizsgálati, ill. kifejezett tájékoztatási kötelezettség fennállásának, előírásának hiányában.

Utoljára, de nem utolsósorban a Green Paper a világon mindenütt a felelős munkáltató iránymutatója - így a vállalati Corporate Social Responsibility dokumentumainak alapja -, amelyben az első bekezdése szerint: „A társaság teljes felelősséggel tartozik a tulajdonosai (részvényesei) felé a vele kapcsolatba hozható egyének szociális és egészségügyi helyzetével összefüggésben, legyen ez akár a munka területén, vagy azon kívül."[13]

Szabályozás Magyarországon

[13] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf

A 2012. július 1-én hatályba lépő új munka törvénykönyve[14] több új rendelkezést is tartalmaz a várandós munkavállalókra vonatkozóan. Az egyenlő bánásmód elvét ésszerűsítik: a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, kell figyelembe venni, de új szabályként jelenik meg, hogy a munkaerő-piaci viszonyokat is mérlegelheti a munkáltató, tehát például ugyanaz a munkáltató más-más telephelye esetében eltérhet a bérezésben a helyi munkaerő-piaci viszonyok figyelembevételével.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás eseteiben, ha a kollektív szerződés máshogy nem rendelkezik, a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben és munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál foglalkoztatni, de ennek időtartama nem haladhatja meg a 44 munkanapot. Azonban a várandós munkavállalót gyermeke három éves koráig, és a 16 év alatti gyermeket egyedül nevelő szülőt nem lehet hozzájárulása nélkül más településen történő munkavégzésre kötelezni.

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól keresőképtelensége, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés és a kötelező orvosi vizsgálata tartamára. Az emberi reprodukciós eljárásban résztvevő nővel a kezelés ideje alatt nem közölhető a felmondás maximum hat hónapig, ha a kezelés tényét a munkavállaló előzetesen a munkáltató tudomására hozta.

A várandós munkavállalót továbbra is fel kell menteni munkavégzés alól, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

A felmondási tilalmak terén jelentős változások tapasztalhatók. A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, továbbá a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) - (6), valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. Várandósságra, emberi reprodukciós eljárásban való részvételre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. A rendeltetésszerű joggyakorlat azt kívánja, hogyha a munkavállaló nem tudott a várandósságról, és ezért nem közölte, akkor a felmondás után visszaállítható a munkaviszony. A munkavállalónak tehát a korábbiakkal ellentétben érdekében áll minél hamarabb közölnie a várandóssága tényét a munkáltatóval.

A „védett munkavállaló" munkaviszonya a munkavállaló képességével összefüggő vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen

[14] http://www.complex.hu/kzldat/t1200001.htm/t1200001.htm

másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

A várandós munkavállaló esetében a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a következő eltérésekkel kell alkalmazni a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig: Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el, éjszakai munka nem rendelhető el!

A szülési szabadság esetében az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szabadságot eltérő megállapodás hiányában úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni. A munkavállalónak a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban be kell jelenteni, a visszatérést pedig harminc nappal korábban kell a munkaadó tudomására hozni.

A Munka Törvénykönyve alapján mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak kötelezettsége a másikat tájékoztatni minden olyan körülményről, tényről, ami a munkavégzést befolyásolhatja. A várandósság alatti időszakban a munkatársak többsége munkaképes, de a fentiek szerint munkavégzésükre speciális előírások vonatkozhatnak. Stresszmentes körülmények között akár a gyermek születéséig aktív maradhat, ugyanakkor a kötelező orvosi vizsgálatok, a várandósság alatti esetleges fizikai tünetek speciális elbánás biztosítását igényelik a munkaadótól.

A Munka Törvénykönyve szabályozásából adódóan a következő feladatokat kell megoldani:

Távozás várható időpontjának megállapítása, időpont módosításának lehetőségei és feltételei

- Távollét várható idejének megállapítása (jogi keretek és munkáltató által biztosított keretek pl. bizonyos jogosultsági időhöz kapcsolódó kedvezmények), visszatérés várható időpontjának megállapítása és annak módosításának lehetőségei és feltételei
- Távollét időszakára vonatkozó kapcsolattartással kapcsolatos megállapodások
- Távollét idejére vonatkozó kedvezményekről, juttatásokról (internet, telefon, számítógép, étkezési utalvány, ajándék, egészségpénztár, nyugdíjpénztár stb.)
- Távollét idejére vonatkozó képzési lehetőségekről való tájékoztatás és igénybevétele lehetőségeiről való megállapodás

Amennyiben a várandósság közvetlenül a szülés előtt is befolyásolja a munkavégzését, a következő teendők vannak:

- A fizikai munkát vagy veszélyes munkakörben dolgozókra vonatkozó törvényi és azon túlmutató megállapodások (munkahelyi egészség és biztonsági kérdések, feltételek tisztázása, kockázatelemzés)
- Szülés előtti gondozás, orvos látogatás, eseti rosszullétekre vonatkozó megállapodások, veszélyeztetett terhesség esete (betegszabadság igénybevételének feltételei, lehetőségei)
- Atipikus foglalkoztatási formák illetve munkaidő-kedvezmény igénybevételének lehetőségei, feltételei
- Könnyített munka vagy új munkakör betöltésének lehetőségei, feltételei
- Indokolt esetben felmentés a munkavégzés alól

A Munka Törvénykönyvének változásai a várandós munkavállalók esetében a gyermekgondozási távollét utáni munkába állással kapcsolatban fokozzák az egzisztenciális bizonytalanságot, mert a munkaviszony bizonyos esetekben a már a gyermekgondozás időszaka alatt megszüntethető.

Hazánkban a munkavédelemről szóló **1993. évi XCIII. törvény 2008. január 1-jétől** hatályos módosítása emeli be a munkavédelem törvényi szintű szabályozásába a pszichoszociális kockázati tényezők kezelésének **munkáltatói feladatát**, egyben meghatározva ezen tényező fogalmát is. A törvényi rendelkezés szerint „pszichoszociális kockázatnak minősül a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be."

A Munkavédelmi Törvény célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezetten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.

A törvény vonatkozó rendelkezései:

Mvt.49. § (1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

— annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,

— foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetőleg a fiatalkorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,

— foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent,

Mvt.50. § A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.

Mvt.50/A. § A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól.

A **sérülékeny csoport meghatározása** a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 8. számú mellékletének 1.2.2. pontja szerint:[15]

„Terhes nőknek, nemrégen szült dolgozóknak és szoptatós anyáknak tilos fokozott pszichés információ-terheléssel járó vagy különleges figyelmet igénylő tevékenység (időhiány viszonyai közötti döntési feladatok, nagytömegű eltérő jelentésű információ felvétele és értelmezése nagypontosságú ellenőrzési funkciók teljesítése zavaró ingereket tartalmazó környezetben), ha meghaladja a törvényes munkaidő 50%-át."

A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókra vonatkozó foglalkoztatási korlátozások értelmében a szellemi és irodai dolgozókra vonatkozó előírások kimondják:

- A terhesség 20. hetétől a teljesítmény alapú bérezés,

- A fokozott pszichés terhelés,

- valamint az állandó üléssel járó tevékenység (ha nincs lehetőség rövid megszakításokra) tilalmát.

A túlórával kapcsolatos rendelkezés kimondja, hogy a napi munkaidő nem haladhatja meg a 9 órát, a heti munkaidő pedig a 40 órát.

A munkáltató köteles pihenési lehetőséget biztosítani a terhes nők és szoptatós anyák számára biztosítva, hogy munkaidő alatt lefekhessenek pihenni, ami a munkavállaló számára nem jelenthet munkabér kiesést.

III. Nők a munkahelyen

A nők a munkaerő-piacon több szempontból is hátrányos helyzetben vannak. A hátrányos helyzetet olyan társadalmi folyamatok és munkaerő-piaci szerkezeti jellemzők határozzák meg, amelyek a nők munkaerő-piaci részvételének, magas képzettségi szintjének és társadalmi arányának is ellentmondóan fejtik ki hatásukat. Nem hagyhatóak figyelmen kívül a női munkavállalást befolyásoló tényezőkként, mint jellemzően nőket érintő stresszorokat generáló tényezők.

1. Gazdasági helyzet – gender pay-gap

Napjainkban a társadalmak, de a vállalatok is, egyre inkább felismerik, hogy maga a nemek közötti egyenlőtlenség az egész társadalom vagy közösség lehetőségeit is

[15] www.test.chem.elte.hu%2Fdownload.php%3Ffilename%3D1201503965_mvsz_5_sz_mell_klet.pdf&ei=IvYnUMadO4bXtAbys4HoDg&usg=AFQjCNGpR1PsmPsVdw3FPTeFSIp1ou6jZg

korlátozzák, ezért az egyenlőség elérésére törekszenek. A gazdasági nemi egyenlőtlenségek több formában is megjelennek: Ugyanakkor a nemek közötti egyenlőtlenség – a „Gender-Gap" - a világ legtöbb országában, kultúrájában, vallásában, jövedelmi csoportjában jelen van. Ezek a különbségek megjelennek a nemekre jellemző feladatokban és elvárásokban, a nemekre jellemző tevékenységekben, a forrásokhoz való hozzáférésükben és a felettük való kontrollban, illetve általában a döntéshozási lehetőségekben. A nemek közötti bérszakadék (gender-gap) a nőket érő, bérezésben megjelenő diszkriminációt fejezi ki. Jellemzően a nők által betöltött foglalkozások alacsonyabban fizetettek mint a férfiak által betöltött munkák – mindez kimutatható azonos végzettséget igénylő, azonos munkaidőre kötött szerződéssel azonos pozíciók esetén is.

Több EU tagállamban csökkent a 2000-es években a férfiak és nők keresete közötti szakadék, pl. Nagy-Britanniában, ahol 2002-ról 2008-ra a 27,3%-os bérrés jelentősen mértékben 21,4%-ra csökkent, bár még így is meghaladta az EU27-ek nagyjából stagnáló 17,6%-os átlagát. Ez a viszonylag magas európai átlag azt jelenti, hogy az Európai Unióban átlagban a nők órabére közel egyötöddel kevesebb, mint a férfiaké – atipikus formák szerint súlyozás nélkül. [16]

A 2010-es EU 27 tagállamát vizsgálva 16.1 %-kal kevesebb a nők egy órai munkára jutó átlagjövedelme a férfiak egy órai munkára jutó átlagjövedelménél[17]. Az európai átlaghoz képest a közép – európai régió újonnan csatlakozott országai közül több is jóval alacsonyabb arányt mutat a kereset rés tekintetében (Lengyelország: 4,5%, Románia 8,8%, Szlovénia 0,9%). Magyarországon a bér-rés aránya átlag 17,5 %, amely a visszalépést jelent a 2007-ben mért 14,5 %-hoz képest. A szakadék tágul, amikor a nők részmunkaidőben dolgoznak, vagy eltartott gyermekeik vannak, így mikor nyugdíjba mennek, az alacsonyabb keresetek miatt a nőknek alacsonyabb a nyugdíjuk.

2. Időgazdálkodás – munka és magánélet összehangolása

A jövedelmi különbségek megélése mellett fontos látnunk az időfelhasználás struktúráját is a női és a férfi munkavállalók között. A nők növekvő munkaerő-piaci szerepvállalását nem követte arányosan a férfiak és nők családon belüli munkamegosztása. A munkahelyi elvárásoknak való megfelelés és a családban végzett háztartási-, házkörüli munka összeegyeztetésének nehézségeit írja le a leginkább nőket érintő kettős teherviselés fogalma, amely növeli a nőket érintő pszichoszociális kockázatok veszélyét. A nemzetközi kutatások általános tapasztalata, hogy a nők otthoni tehervállalása Európa-szerte jóval magasabb, mint a férfiaké. A házimunka túlnyomó részben a nőkre hárul: a 20 és 74 év közötti nők átlagosan az összes házimunka 66 százalékát végzik el, Magyarországon a foglalkoztatott nők naponta átlagosan 234 percet, a dolgozó férfiak pedig 129 percet töltenek háztartási munkával. (A házimunka részét képezik az otthoni, házi és ház körüli munkák, gyermek és felnőtt gondozás, kertészkedés és háziállat gondozás, szerelés és építés, bevásárlás, egyéb ügyintézés, illetve a háztartás vezetése.) A munkamegosztás egyenlőtlenségének eltérése az egyes országok között jelentős: legalacsonyabb az Észak-Európai országokban (Svédország, Dánia, Finnország), ezekben az országokban a legalacsonyabb a nők és

[16] Borbély Szilvia: Férfiak és nők béregyenlőtlensége, in: Szerepváltozások, 2011

[17] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340

férfiak háztartással töltött ideje közötti különbség is (kevesebb, mint 2 óra hetente)[18], A családon belüli háztartási munkamegosztás során a a kisgyermekek ellátása szintén inkább a nőkre hárul. A nőket érintő kettős helytállásnak való megfelelés fokozza a konfliktushelyzetek kialakulását, amely a nőket kiszolgáltatottabbá teszi a negatív stressz hatásoknak. A házasságban élők körében végzett 24 európai ország tendenciáit összehasonlító, a szubjektív stressz megélést vizsgáló kutatás a munkafeszültség öt dimenziója között első helyen említi a háztartási munka időfeszültségét.[19]A kutatás kiemeli, európai viszonylatban összességében Svédországot kivéve mindenhol a nők érzik inkább elhúzódó háztartási munkából eredő feszültséget. A háztartási munkához szükséges idő hiányából eredő feszültséget a legerősebben a közép-kelet-európaiak, legkevésbé pedig az észak-európai országokban érzik. Ez a tendencia visszavezethető egyrészt a háztartások felszereltségére és a háztartások anyagi lehetőségeire arra vonatkozóan, hogy szolgáltatásokat vegyenek igénybe a háztartási teendők ellátásra. De milyen társadalmi elvárások játszanak még meghatározó szerepet az egyenlőtlen családi munkamegosztás lassú változásában?

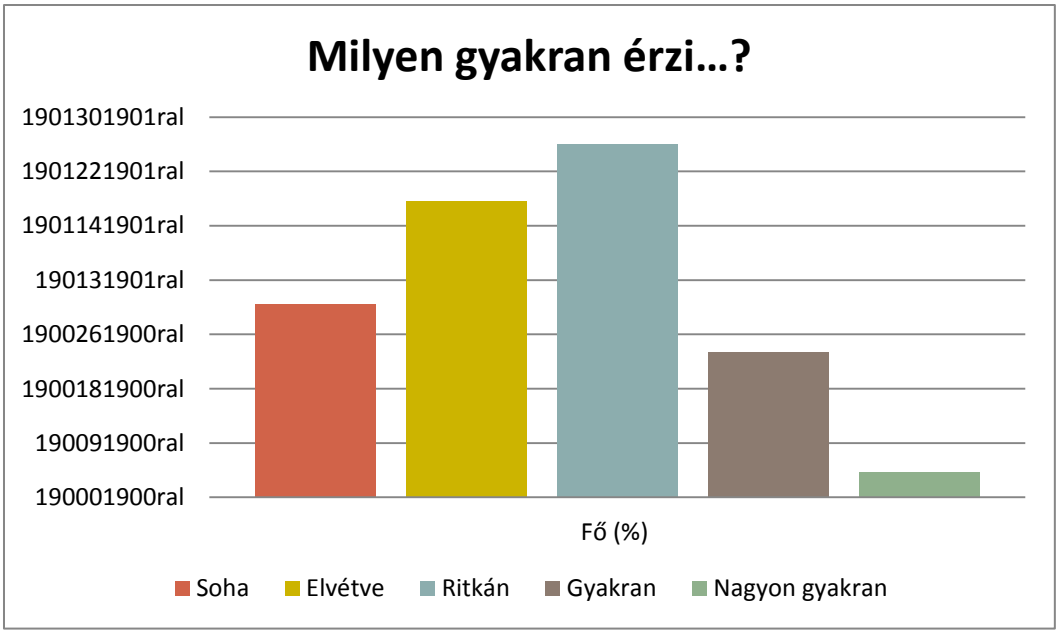
3. Szerepelvárások

Szerep alatt egy társadalmi rendszerben betöltött pozícióra vonatkozó magatartásbeli elvárások összességét értjük, hiszen a társadalom, amiben élünk, látható és láthatatlan normákkal szabályozza, hogy hogyan viselkedjünk férfiként és nőként. Ezeket a bizonyos szerepre utaló, magatartásbeli elvárásokat a szerepet betöltő egyén vagy a szereppel valamilyen kapcsolatban lévő **más személy** határozza meg. A nők felé irányuló általános elvárás szerint mind a női (anya és/vagy feleség/partner) mind a munkahelyi szerepet el kell látniuk. Viszont több szerep egyidejű megléte esetén, a szereppel együttjáró, különböző elvárások olyan válaszreakciókat válthatnak ki, amelyek egymással összeegyezhetetlenek, vagy amelyeket priorizálni szükséges. Így az egyik szerep ellátása, a másik szerep ellátását nehezíti vagy lehetetlenné teszi. Ezt a koncepciót nevezik szerepkonfliktusnak. A szerepelvárásoknak történő megfelelés kényszeréből és kivitelezhetőségéből eredő feszültség eltérő szinten éri a nőket és a férfiakat. A feszültséget inkább a nők érzik, mint a férfiak mutatja ki a 200 fős mintán végzett felmérés eredménye.[20] A megkérdezettek arra adtak választ, hogy **milyen gyakran érezték magukat ingerültnek vagy elégedetlennek amiatt, hogy munkahelyi, családi és házastársi/partneri kötelezettségeik közül az egyiket csak a másik rovására tudják ellátni.** A válaszok szerint:

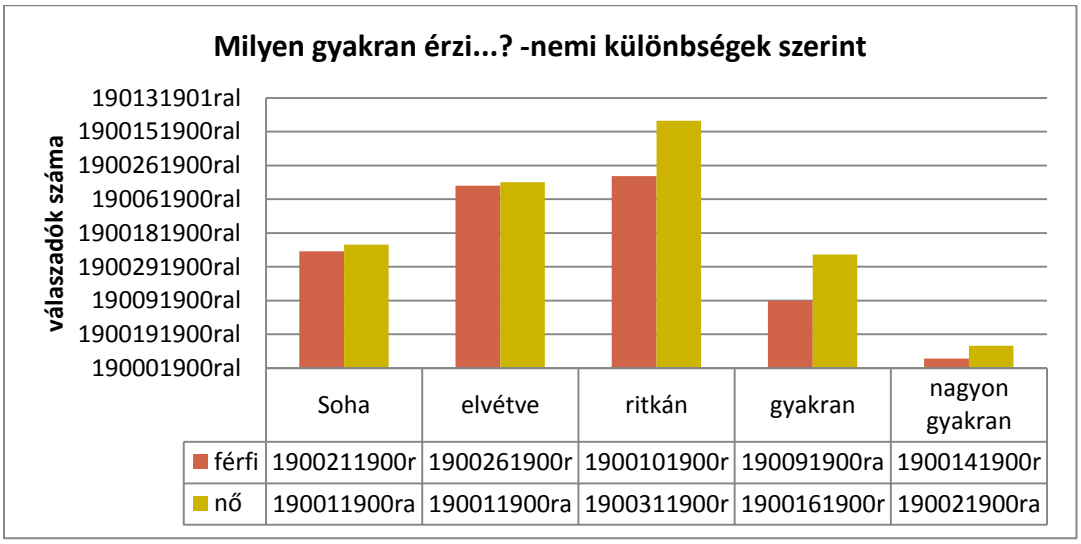
[18] Herche Veronika: Háztartási munkamegosztás – azonosságok és különbségek Európában, Szakirodalmi áttekintés - „Patterns and Trends of Family Management in the European Union" című írás (Blaskó – Herche 2010)

[19] Utasi Ágnes: Szubjektív feszültség és munkastressz a házasok életében, in: Szerepváltozások 2011.

[20] Ádám, S., Győrffy, Z., & László, K.: A családi és munkahelyi szerepek közötti konfliktus és a pszichés jól-lét mutatók kapcsolata. In: Magyar lelkiállapot 2008: Esélyerősítés és életminőség a mai magyar társadalomban. Szerk.: Kopp M., Budapest, Semmelweis Kiadó, 2008. p. 260-266.



Ugyanezeket a válaszokat, **nemi különbségek szerint vizsgálva** a következő eredményeket kapjuk:



	Soha	elvétve	ritkán	gyakran	nagyon gyakran
férfi	1900211900r	1900261900r	1900101900r	190091900ra	1900141900r
nő	190011900ra	190011900ra	1900311900r	1900161900r	190021900ra

Azok között, akik nem éreznek feszültségek amiatt, hogy a feléjük érkező szerepelvárásoknak egymás rovására tudnak megfelelni elenyésző a különbség a férfiak és nők aránya között. Ugyanakkor látható, hogy a válaszadók között ritkán, gyakran és nagyon gyakran feszültséget megélők között a nők és férfiak aránya közötti különbség nagyobb.

4. Sztereotípiák

Tipikus az a sztereotípia, miszerint „régen” a nők nem dolgoztak. A sztereotípia, mint oly sok esetben, most is tévedésen alapul. Az 1930-as években a felnőtt női lakosság 1/3-a kereső volt – amihez nem számoltuk még hozzá a gazdálkodó parasztcsaládok tagjait! A

polgári család eltartott asszonyát pedig – státusztól függően – 1-5 cseléd, alkalmazott munkája „mentette meg" attól, hogy dolgoznia kelljen[21].

Magyarországon, néhány más országhoz képest kiemelkedő szinten konzervatívak a nők társadalmi helyét meghatározó nézetek. A tradicionális nemi szerepekre vonatkozó sztereotípiák alapján fogalmazódnak meg olyan explicit és implicit elvárások, amelyek a munkaerőpiacon nehezítik a nők munkavállalását, és olyan hátrányos megkülönböztetéshez vezetnek, amelyek fokozzák a nőket érő negatív stresszt.

Kikre vonatkozik	Sztereotípia tartalma	Sztereotípia következménye
Várandós nők	Elmegy a csapatból, így egyre kevésbé lesz a csapat tagja	Egyre kevésbé tudják megőrizni pozíciójukat a csoportban
	Úgyis elmennek szülni, csak néhány hónapig segít nekünk	Nem kapnak új, érdekes feladatokat, mellőzöttek lesznek a még munkában eltöltött időszakban
Kisgyermekes anyák	Nem megbízhatóak, mert a kisgyerek gyakran megbetegszik, ilyenkor a nők szabadságot vesznek ki.	Nem éri meg visszavenni/felvenni őket
	A hosszú gyermekgondozási szabadságot töltők lemaradnak a technológiai változásokban, kiesnek a tempóból, lemaradtak a szakmai változásokról stb.	Nem veszik vissza a gyermekgondozásról visszatérni vágyó nőket
	A munkatársaknak alkalmazkodni kell az óvodai, iskolai szünethez és nyitva tartáshoz	Munkatársak közötti feszültség
	Egy gyereknek az anyjára van szükség, amikor pici, minél hosszabb távon	Nem a férfiak mennek gyermekgondozásra, szülési szabadságra Hosszú ideig maradnak távol a nők
Családos nők	A nők számára a család legyen az első, csak utána következzen a munka, karrier fontossága	Ellenszenves, ha ambiciózus egy nő Nem éri meg felelősségteljes pozícióban foglalkoztatni
	Nem állnak rendelkezésre (mert otthoni kötelezettségeik vannak)	Nem éri meg felelősségteljes pozícióba helyezni őket, nem éri meg előléptetni őket. Nem éri meg bizonyos munkakörökbe felvenni őket.
Vezetők	A vezetőknek határozottnak, objektívnek, racionális, stratégiai gondolkodású, független, kompetitív stb. („maszkulin")	A női vezetők csak biológiai értelemben maradhatnak nők, társadalmilag viszont férfiként kell cselekedniük
Gyermeküket egyedül nevelő anyák	Labilis a magánéletük, nem számíthatnak segítségre a magánéletben	Nem megbízható munkaerő

A gyermekvállalás és munkavégzés összefüggésében jellemző sztereotípiák jelentősen csökkentik a nők munkaerő-piaci esélyeit, és az egyéni karrier utat jelentősen megnehezítő hátrányos megkülönböztetéshez vezetnek.[22]

[21] http://www.magtud.hu/files/eloadasok/szabadon_v/gender2010osz.pdf

A sztereotípiák a családi munkamegosztás vonatkozásában is nagyon erősen tartják magukat a gyermekgondozás tekintetében. Vajon mennyi időt használnak fel ma a férfiak gyerekük gondozására? S ha bevonódnak az ilyen tevékenységbe, azt szerepcserének vagy szerepbővülésnek élik-e meg? Egy 100 fokú skálán bejelölve, hogy mennyire értenek egyet azzal az állítással, hogy: „Nem jó, ha a férj marad otthon és neveli a gyermekeket és a feleség keresi a pénzt.", a holland válaszadók 29%-a, az olasz válaszolók 43%-a, a litván válaszolók 55%-a, addig a magyar válaszolók 68%-a értett egyet. Úgy tűnik tehát, hogy Magyarországon határozottan ellenzik az emberek a szerepcserét. [23]

A nőkkel szemben léteznek pozitív sztereotípiák is (pl. jó a szervezőkészségük, csapatjátékosok, jó a kommunikációs, problémamegoldó készségük, tanulási képességük). Ugyanakkor ezek a kompetenciák és készségek kevésbé fontosak, mint a munkaerőpiacon elismert férfiasnak mondott tulajdonságok – a határozottság, racionalitás, döntésképesség, következetesség - amelyek a munkahelyi viselkedés és szerep elvárásokat és a munkahelyi előmenetel esélyeit is erőteljesen meghatározzák. A nőiességhez kötött sztereotip tulajdonságok látens módon érvényesülnek, amely kimutatható a női előmenetel és döntéshozatalban való részvétel a hierarchiában történő előrehaladással arányos csökkenésével (üvegplafon), amely sem a nők képzettségével sem arányukkal nem magyarázható.

5. Szegregáció a munkaerő-piacon

A női munkavállalási lehetőségeket jelentősen meghatározza a munkaerő-piac szerkezete. A nemzetközi tendenciákhoz hasonlóan Magyarországon is összefüggés van a nemi szegregáció mértéke és a férfiak és nők közötti keresetkülönbség között: a nők felülreprezentáltak a hagyományosan rosszul fizetett szakmákban és a közszférában. A nemek közötti keresetkiegyenlítődés leginkábba legalacsonyabb képzettséget igénylő területeken mutatkozik meg, míg a magasabb végzettséget igénylő területeken és a vezető pozíciókban tovább nő. [24] A férfiak és nők aránya a különböző foglalkozási ágazatokban eltérő: a szolgáltató szektorban, az egészség, oktatás, szociális ellátás

---

[22] Madai Kriszta (2007): A nők foglalkoztatásának problémái a foglalkoztatottak és a munkaadók szemszögéből, Infonia Alapítvány, Budapest, 2007, Nemes Antónia – Vajda Róza (2006): Nem-Állapot – Sztereotípiák a munka világából, JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest, 2006

[23] Dr. Győrffy Zsuzsa: A családi és munkahelyi szerepek közötti konfliktus és a pszichés jól-lét mutatók kapcsolata. In: Kopp M (szerk.): Esélyerősítés és életminőség a mai magyar társadalomban. Semmelweis Kiadó, Budapest, 260-266.

Pongrácz Tiborné: Nemi szerepek társadalmi megítélése, Egy nemzetközi összehasonlító vizsgálat tapasztalatai, 2005. http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/a966.pdf

[24] Madai, 2007

területén túlreprezentáltak a nők. Jellemző a nők felülreprezentáltsága az alacsonyabban fizető területeken. Különbség mutatható ki a szektorok között is – a költségvetési szférában alacsonyabb az eltérés a fizetési kategóriákban mint a versenyszférában, ugyanakkor az előmenetelt meghatározó tényezők a férfiak esetében sokkal erőteljesebben érvényesülnek (pl. végzettség). Jellemző a nők képességeit és kompetenciáit alulértékelik, különösen azokban a szakmákban, amelyekben a nők vannak többségben, ezzel arányosan a díjazásuk is alacsonyabb.

6. Atipikus munkaformák

A nők nagyobb valószínűséggel választanak olyan munkahelyet, amelyek illeszkednek a családi feladatok ellátásához, míg a férfiak munkahely-választására nem ez jellemző. Az atipikus munkaformák lehetőségének biztosítása a munka és család összehangolásának egyik formája, ugyanakkor a munkaerő-piaci visszatérés sikerességében jelentős szerepet játszik leginkább a kisgyermekes nők számára. Atipikus munkaformának tekintünk olyan munkalehetőséget,,amelyek a tipikus – teljes munkaidőben, határozatlan idejű szerződéssel történő alkalmazás – formájától eltérőek. Az atipikus foglalkoztatási formák szerepe és súlya, részben éppen a válság következtében növekvő, az összes foglalkoztatotton belül a teljes munkaidőben határozatlan idejű szerződéssel dolgozók még így is 75,9%-ot képviselnek (2008: 77,9%, 2010: 75,7%).[25] Bár a legelterjedtebb formája az atipikus foglalkoztatásnak a részmunkaidős foglalkoztatás 2011-ben Magyarországon a foglalkoztatott nők 8,8%-a, a foglalkoztatott férfiak 4,4%-a dolgozott részmunkaidőben[26]. Nemzetközi arányokhoz képest ez alacsonynak tekinthető – Nyugat Európában átlagosan 15-25-%-os, Észak-Európában 10-20% körül mozog a részmunkaidős foglalkoztatás aránya, ugyanakkor a magyarországi adat megegyezik a kelet-európai országok 5%-os arányával. [27] Az atipikus munkaformák között említjük a rugalmas munkaidő szervezést, amely lehetőséget ad arra, hogy a munkaidőt több részletre osztva, vagy éppen összesűrítve az egyén igényeihez lehessen igazítani. A távmunka (vagy részben távmunka) lehetősége az utazási idő és költség megtakarításával illetve a munkavégzés helyének az egyén igényeinek megfelelő összehangolását teszi lehetővé. Atipikus munkaforma még az állásmegosztás, amelynek során két munkatárs lát el egy munkakört, egymással összehangolt munkavégzésben. Statisztikailag a részmunkaidős foglalkoztatás és a határozott idejű szerződéssel történő foglalkoztatás mérhető a leginkább. Az atipikus munkaformák jelentős részét eseti alapon teszik lehetővé a munkáltatók a munkavállalók számára – elsősorban a munkakör jellege és a beosztás szempontjai szerint.

[25] KSH, Munkaerő-piaci helyzetkép 2011. In: Statisztikai tükör, 2012/14. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz11.pdf
[26] Uo: KSH, Munkaerő-piaci helyzetkép, 2011.
[27] Hárs Ágnes: Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása a statisztikák alapján. 2010 , in:

Minden atipikus munkaforma sajátos feltételekhez kötött, egységesen elmondható, hogy a teljesítmény mérésének, a munkafeltételek biztosításának módja, a munkacsoporttal, vezetővel való kapcsolattartás új rendszereit feltételezik, ugyanakkor költséghatékonyabb és a munkavállalók életszervezéséhez sokkal inkább igazodó munkaformák, különösen a kisgyermekes nők esetében. A nők speciális munkaerő-piaci hátrányainak csökkentésére azonban korlátozottan alkalmasak ezek a munkaformák. A női munkaerő-piaci részvételének megszakításai a gyermekvállalás időszakában jelentősen visszavetik a nők karrierútjának lehetőségeit. Az atipikus munkaformák abban az esetben képesek hatékonyan biztosítani az esélyek kiegyenlítését, ha:

- *megfelelő mennyiségben állnak rendelkezésre;*
- *a teljes munkaidőbe történő visszalépés lehetőségét is biztosítja a munkáltató, amely törvényi kötelezettsége is;*
- *megvalósulásuk megfelelő előkészítettséggel, a szervezeti működésbe ágyazottan történik.*

Eltérő esetben további konfliktusok generálódnak mind szervezeti mind egyéni szinten, amely növeli az érintett női munkavállalókat érő pszichoszociális kockázatokat. Az atipikus munkaformák az esélyek kiegyenlítése helyett a hátrányok növeléséhez járulnak hozzá. Milyen területeken tapasztalnak nehézséget az atipikus munkaformákban dolgozó nők?[28]

- *Hosszútávon a részmunkaidőben történő alkalmazás alacsonyabb fizetést, kevesebb TB járulékot és nyugdíjalapot biztosít a nők számára, amely alacsonyabb nyugdíjat és az időskori elszegényedés magasabb kockázatát eredményezi.*
- *A részmunkaidős alkalmazás esetében munkavégzés időtartama rendszerint hosszabb a szerződésben rögzítettnél, ami növeli a munka és a magánélet összehangolása során felmerülő konfliktusokat.*
- *A távmunkában, rugalmas munkaidőben történő foglalkoztatás csökkenti az előmenetel és a szervezeti információkhoz való hozzáférés lehetőségeit azáltal, hogy a szervezeti kapcsolatok virtuálissá válnak.*
- *Az atipikus formákban dolgozó munkatársak gyakran kerülnek hátrányba a juttatások, prémiumok odaítélése terén, illetve olyan feladatok elosztásánál, amely az előmenetelhez, karrierben történő előlépéshez elengedhetetlen.*

Mindez mutatja, hogy az atipikus munkaformák körültekintő és megfelelően kialakított rendszerszintű bevezetésének hiányában akár további munkaerő-piaci hátrányokhoz vezethetnek.

7. Nőket a gyermekvállalás során érő munkaerő-piaci pszichoszociális kockázatok

[28] Brigitte Triems – Atipcal employment, előadás – Mérlegen az atipikus foglalkoztatás című konferencia, 2011 – Friedrich Ebert Stiftung és JÓL-LÉT Alapítvány szervezésében

Az EU aktív foglalkoztatott lakosságának 45%-a nő. A foglalkoztatás „nem-semleges" gyakorlatának következtében azonban alábecsülik, vagy teljesen figyelmen kívül hagyják a kockázatfelmérésekben és a megelőzésben is a nőket fenyegető speciális kockázatokat. Amikor munkahelyi veszélyekre gondolunk, sokkal inkább hajlamosabbak vagyunk férfiakat elképzelni olyan magas baleseti kockázattal járó ágazatokban, mint amilyen például az építőipar, halászat, semmint az egészségügyben, szociális területen, vagy olyan új területeken dolgozó nőket, mint például a telefonos ügyfélszolgálatok.

A nőket érintő hátrányos megkülönböztetést előidéző munkaerő-piaci hatások felerősödnek a gyermekvállalást követően. Kimutathatóan nőnek a bérezési különbségek a férfiak és nők között a gyermekvállalás hatására, és ez a különbség a gyermekek számával arányosan nő. A 2007-es Bérbarométer felvételek[29] kimutatták, hogy gyermektelenek csoportjában a legalacsonyabb a férfiak és nők bére közötti különbség, itt a férfiak „csak" 8%-kal keresnek többet a nőknél. Az egy gyermekkel rendelkezők csoportjában az egyenlőtlenség mértéke már 12%, a két- vagy többgyermekeseknél pedig a férfiak már több mint 25%-kal keresnek többet, mint az ugyanebbe a csoportba tartozó nők.[30]

A munka és magánélet összehangolásával a gyermekápolási feladatok ellátásával kapcsolatos elvárások leginkább a nőkre hárulnak. A felnőtt és gyermek családtag ápolásával eltöltött idő tekintetében a nemek közti különbség „csak" kétszeres, természetesen ugyancsak a nők javára billen a mérleg: a kelet-európai országokban élő nők átlagosan heti 12 órát, míg a férfiak heti 5 órát töltenek gyermekükkel[31]. A férfiak esetében az arány növekvő tendenciát mutat. A nőket érintő sztereotípiák és szerepelvárások a tradicionális értékrendszer mentén fogalmazódnak meg, a nők anyaszerepét hangsúlyozzák, ami a gyermekvállalásban érintettek számára a munkahelyi követelményeknek való megfelelést, előmeneteli lehetőségeiket és visszatérési esélyeiket jelentősen korlátozza. A munkaerő-piac szerkezete is felerősíti a kisgyermekes nők munkaerő-piaci hátrányait. A családi élet összeegyeztetését lehetővé tevő atipikus munkaformák alacsony elterjedtsége a munkába való visszatérést nehezíti egy olyan társadalomban, amely elsősorban a nők feladatának tekinti a gyermekek ellátását, gondozását. Az atipikus munkaformák átmenetileg járulnak hozzá a munka és magánélet összehangolásához és a munkaerő-piaci visszatéréshez a gyermeket nevelő nők számára, hosszútávon a karrierlehetőségek csökkenéséhez, alacsonyabb bevételhez és alacsonyabb TB és nyugdíjalapot biztosítanak. Amennyiben az atipikus munkaformák nem rendszerszinten kerülnek bevezetésre további családi és munkahelyi konfliktusok előidézésével a stresszorok növeléséhez járulnak hozzá.

A gyerekkel és felnevelésükkel kapcsolatos stressz – azaz az anya lelkiállapota, amely a gyermekneveléssel kapcsolatos tartós és bizonytalan szorongásos reakciót takarja,

[29] http://www.berbarometer.hu/main/karrier/nok/Nemre-valo-vegleges.pdf
[30] Borbély Szilvia: Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon, in: Szerepváltozások, 2011
[31] A munkáltatók attitűdjeinek és a védett tulajdonságokkal rendelkező munkavállalók munkaerő-piaci foglalkoztatottságának és a megfelelő munkafeltételek biztosításának összefüggései „Az esélyegyenlőség a munka világában"című kutatás 4. tematikus tanulmánya – Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011

kedvezőtlenül befolyásolhatja az egyébként kívánt gyermekek megszületését, a nők egészségi állapotát.

IV. Stressz kutatás módszertani áttekintés

1. A stressz kutatás nemzetközi módszertani áttekintése

A stresszorok mérésének során leggyakoribb a kérdőíves módszer. A kérdőíves mérési módszerek több megközelítésből mérik a stresszorok egyénre gyakorolt hatását. Az önkitöltős kérdőívek esetében előfordulhat a torzítás - ezért több módszer együttes alkalmazása javasolt. Az alábbiakban áttekintjük milyen kérdőívek születtek az elmúlt 30 évben a munkahelyi stressz mérésére.

A *Job Content Questionnaire* az egyik legrégebbi kérdőív, melynek célja a rossz egészségi állapot megterhelő munkahelyi tevékenységgel kapcsolatos **rizikótényezőinek** vizsgálata, illetve a munkavégzés pszichoszociális jellemzőinek a feltárása. A kérdőív 49 kérdést tartalmaz, ami a munka 21 aspektusát tárja fel 5 skála segítségével:

- kontroll (képességek megléte, döntéshozó hatalom, alulfoglalkoztatás, csoportos döntés-képesség, tekintély, befolyásolási képesség)
- fizikai követelmények (munkateher)
- munkahelyi bizonytalanság (általános bizonytalanságérzet, képességek hiánya)
- pszichés követelmények (koncentráció, általános pszichés követelmények, szerepek tisztázatlansága, munkafolyamat félbeszakítása)

Ez a kérdőív nem foglalkozik a társas támogatottság kérdéskörével – ami pedig a legerősebb védőfaktort jelenti a munkahelyi stresszorokkal szemben.

Az *Effort Rewar Imbalance Questionnaire* (Erőfeszítés – jutalom egyensúlyának hiányát mérő kérdőív) a munkahelyi erőfeszítések, a munkahelyi jutalmak és a túlvállalás három fő dimenziójából tevődik össze, amely a munkahelyhez közvetlenül köthető **stresszt keltő, zavaró tényezőket**, egyéni jellemzőket méri fel.

A *Carlson-féle Munkahely-Család-Konfliktus Skála* a munkahelyi és családi **szerepek** összeegyeztetése során észlelt stressz jellemzőinek és szintjeinek mérésére szolgál.

A *Perceived Stress Scale*, (PSS) (Észlelt Stressz Skála) egy pszichológiai megközelítésen alapuló mérőeszköz. Mivel rendkívül nagy egyéni különbségek vannak ugyanazon életesemények **szubjektív megélésében**, így a stressz szempontjából célszerűbb nem a konkrét életesemények, mint stresszforrások meglétére, hanem az egyén szubjektív észlelésére támaszkodni. A 14 tételes, öt fokozatú skála ezt teszi. Méri a váratlan események miatti izgalom, a nehézség felhalmozódásának és a problémák hatékony kezelésével összefüggő *érzések* szintjét.

A *Spielberg-féle Vonásszorongás Kérdőív* (STAI-T) célja a személy általános **szorongásra való hajlamának** felmérése. A STAI rendkívül elterjedt mind a nemzetközi, mind a hazai gyakorlatban. A 20 kérdés - szemben a STAI pillanatnyi szorongást mérő skálájával, - a személy általános, tartós szorongásosságát méri.

A *Beck-féle Depresszió Skála* (BDI) a legrégebbi a kérdőívek közül, 1961-ben készült. A **depresszió** a krónikus stressz egyik leggyakoribb és igen súlyos

következménye. A skála és ennek rövidített változata e mentális zavar tüneteinek és azok súlyosságának felmérését teszi lehetővé. A kilenc változó a következő: szociális visszahúzódás, döntésképtelenség, alvászavar, fáradékonyság, túlzott aggódás a testi tünetek miatt, munkaképtelenség, pesszimizmus, elégedetlenség, az örömképesség hiánya, önvád.

A *Rahe-féle Stressz és Megküzdés Kérdőív* élet értelmességét mérő alskálájának (BSCI-LM) célja, hogy felmérje, mennyire érzi a személy értelmesnek az életét. Ez nemcsak az általános életminőséggel függ össze, hanem konkrétan az egyén stresszel kapcsolatos tapasztalataival is. A BSCI többdimenziós, önjellemzős mérőeszköz, mely a személyt érő **stresszhatások és a rendelkezésre álló megküzdő kapacitások** egymáshoz viszonyított nagyságát igyekszik megragadni, s az élet értelmes mivoltának átélése e koncepcióban a megküzdési erőforrások egyikeként szerepel.

A WHO ún. Általános Jól-lét Skála (WBQ-5) vonatkoztatási rendszerében a jóllét az egyén életminőségének pozitív jelzőjeként szolgál, így stresszteli állapot esetén az indikátor negatív értéket vesz. A WBQ-5 célja e konstruktum gyors és egyszerű mérése. A kérdőív az egyik leggyakrabban használt, rövid, könnyen érthető tételekből álló mérőeszköz, melyet a **pszichológiai jóllét** önértékelésére használnak a nemzetközi gyakorlatban.

A *Michigani Szervezeti Felmérés Kérdőív* munkahelyi elégedettséget mérő alskálája (MOAQ-JS). A MOAQ 7 modult tartalmaz, melyek a személy teljesítményét és a **munkahelyi életminőséget** (többek között a munkahelyi elégedettséget) mérik. Ahogy azt az előzőekben is leírtuk: az általános munkahelyi elégedettség fontos összetevője annak, hogy a munkavállaló számára mennyire megterhelő, stresszkeltő az általa végzett tevékenység. A MOAQ munkahelyi elégedettség skálájának célja e változó mérése.

A kérdőíves vizsgálati módszerek több irányból közelítik meg a stresszorok és hatásuk mérését. Kiterjednek a stresszt kiváltó helyzetek és munkakörnyezet mérésére, a krónikus megterhelések feltárására, ezen belül jelentős hangsúlyt kapnak a szerepelvárásokkal kapcsolatos megterhelések, illetve másik irányból a stressz hatásainak érzelmi és pszichológiai tényezők) mérésére, illetve ezek szubjektív megélésére.[32]

2. Magyarországi körkép

A stressz kutatás magyarországi történetének megkerülhetetlen szakértője Selye János (1907 – 1982), aki a nemzetközi szakirodalomba is bevezette a stressz fogalmát és definiálta a stressz szervezetre ható mechanizmusát. Kifejtette, hogy a stressz önmagában nem káros, sőt a testi, lelki fejlődés alapját képezi. Ugyanakkor a krónikus stressz - a munkahelyi bizonytalanság, a társadalmi és gazdasági környezet kiszámíthatatlansága, önértékelés és identitás zavarai, családi és társas konfliktusok, a tartós lemaradás élménye[33] tartós sérülést okozhat. A Selye az általa leírt Általános Adaptációs Szindróma modellben kimutatja, hogy a szervezetet érő stresszor - jellegétől függetlenül - mindig azonos módon lép működésbe: az általános adaptációs szindróma

[32] Juhász Ágnes: Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés, Oktatási Segédanyag, 2002
[33] Kopp, Skrabski, 1989, In: Mit jelent Selye János munkássága a mai magyar társadalom számára? Kopp Mária, MTA doktor, Semmelweis Egyetem, Magatartástudományi Intézet,

három szakaszból áll. Az első az alarm (riasztó) reakció, amelyben a szervezet ellenálló képessége lecsökken, létrejön a riadó készültség. A második szakasz a rezisztencia szakasza. Ez az ellenállás időszaka. Ha a stresszorhoz való alkalmazkodás lehetséges, akkor az ellenálló képesség a normálszint fölé emelkedik. Ha a stresszor továbbra is fennáll, akkor következik be a harmadik szakasz, a kimerülés szakasza, amikor a szervezet már nem képes alkalmazkodni. [34]

A nemzetközi szakirodalom feldolgozása és a kutatási módszerek adaptációja fokozatosan Magyarországon is kiterjedt, a stressz empirikus kutatása az utóbbi évtizedben egyre inkább a kutatások fókuszába kerül. A Kopp Mária által jegyzett Magyar lelkiállapot 2008 című kötetben összefoglalt kutatási eredmények komplex megközelítésben tárták fel a magyar lakosság romló halandóságának okait. A kutatás során kimutatták, hogy a stressz jelentős szerepet játszik a halandósági ráta romlásában és kimutatható volt a stressz és a tradicionális nemi sztereotípiák közötti összefüggés is.[35]

Kifejezetten a munkahelyi stresszel és a pszichoszociális kockázati tényezőkkel kapcsolatos munkáltatói és munkavállalói ismeretekről, attitűdökről végzett országos felmérést az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség 2009-ben[36]. A kutatásban a megkérdezettek a munkahelyi stressz fő okaként az elvégzett munka megfelelő elismerésének hiányát (78,1%), az egyéni tulajdonságok szerepét (72,1%), a rossz munkahelyi (interperszonális) kapcsolatokat és a munka és magánélet egyensúlyának megbomlását (azonos arányban 67,9%), valamint a nagyon nagy munkakövetelményeket (67%) jelölték meg. Szinte mindenki (91, 7%) gondolta úgy, hogy a munkahelyi stressz foglalkozási betegségekhez vezet. Tanulságos adat, hogy a válaszadók mindössze 10 %-a ismert pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos képzési vagy oktatási anyagot, és ugyanilyen csekély arányban tájékozottak a magyarországi, a stressz kutatására vonatkozó kutatásokkal kapcsolatban.

Több olyan kutatási anyag készült, amelyek célja a kutatási eredmények alapján a munkahelyi stressz kezelésére vonatkozó jó gyakorlatok bemutatása, ajánlások megfogalmazása a munkáltatók számára[37].

Nem reprezentatív mintavétellel készült az a 2011-es. a munkahelyi pszichoszociális tényezőket, a munkahelyen kívüli életben való megküzdést vizsgáló kérdőíves felmérés[38], amely arra következtet, hogy a pszichoszociális tényezők szempontjából leginkább veszélyeztetett csoportok között első helyen szerepelnek a nők. A kutatási eredmények nemi alapú elemzése során kimutatható, hogy

---

[34] Selye, 1983.

[35] Kopp Mária (szerk): Magyar lelkiállapot, Semmelweis Kiadó, 2008

[36] Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, 2009. Letölthető: http://www.ommf.gov.hu/index.html?akt_menu=311

[37] Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének koordinálásával 6 országban megvalósuló IOSHA2 program a prevenciót helyezi előtérbe. Az MGYOSZ tájékoztató, egyben megoldásokat kínáló kampányának központi üzenete: „*STOP STRESSZ! Legyen boldog és egészséges!*"Lsd: www.stopstressinfo.eu

[38] In: Közhasznú stressz kutatás - Körvonal Alapítvány, 2011. Letölthető: http://korvonalalapitvany.hu/index.php?akt_menu=207
További veszélyeztetett csoportok: a nők, a legfeljebb 39 évesek csoportja, az egyedülállók, a gyermektelenek, a legfeljebb 1 baráttal rendelkezők, a felső és középvezetők, a beosztottak, és az 1-5 éve ugyanazon a munkahelyen dolgozók.

- a nők magasabb arányban vannak kitéve érzelmi igénybevételnek munkájuk során (a férfiak: 49,7%-ban, míg a nők: 56,4%-ban).
- a kiégés és a stressz megélése a nőkre nagyobb arányban jellemző
- ezzel szemben a férfiak magasabb arányban tudták munkavégzésüket az előmeneteli lehetőségek elérése szempontjaihoz igazítani.
- továbbá a férfiakra kimutathatóan nagyobb arányban volt jellemző az a vélekedés, miszerint munkájukat megfelelően jutalmazzák, támogatást kapnak vezetőiktől. Ők azok, akik a nőknél sokkal inkább úgy érzik, hogy munkájukat méltányolják, és a vezetés minőségét is jobbnak ítélték, mint a nők.
- a munka és magánélet összehangolásának nehézségeiről a megkérdezett férfiak és nők közel azonos arányban nyilatkoztak.

A fenti kutatások dacára elmondható, hogy Magyarországon kevés komplex összefüggéseket is integráló modell, megközelítés vált ismertté, hiányoznak a valós veszélyekre figyelmeztető esettanulmány-kötetek.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (OSHA) kiterjedt felmérésében felhívja a figyelmet a nőket érintő újfajta kockázatokra és egészségüket negatív irányba befolyásoló tényezőkre, Magyarországon mégis keveset tudunk a nők pszichoszociális helyzetéről, és nem is készült eddig nem-specifikus összefüggéseket feltáró elemzés.

V. Biztonságos várandósság – biztonságos munkahely felmérés

1. A felmérés indokoltsága

A munkaerő-piacon jellemzően a nőket érő pszichoszociális kockázatok elemzésével rávilágítottunk arra, hogy a társadalmi és munkaerő-piaci struktúrából eredő mechanizmusok felerősítik a nőkre fokozott veszélyt jelentő pszichoszociális kockázatokat így nőként való helytállás többszörös nehézséggel jár.

A JÓL-LÉT Alapítvány 10 éves a gyermekvállalás és munkavégzés összeegyeztetésével kapcsolatos, a munkavállalók és a munkáltatók számára nyújtott széleskörű tevékenységének tapasztalatai alapján újabb fejlesztési igényként fogalmazódott meg a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos munkaerő-piaci nehézségek során ért hátrányok pszichoszociális vonatkozásainak vizsgálata.

Sok várandós anyát, vagy gyermekgondozási szabadságról visszatérő nőt ér diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-piacon. Összegyűjtöttük a kisgyermekes szülőket érő diszkrimináció tipikus fajtáit:[39]

- parkoló pályára helyezés – előmenetelek és munkahelyi juttatások kapcsán

- atipikus munkaformák elutasítása racionális indoklás nélkül

[39] Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon, JÓL-LÉT Alapítvány, 2009. letölthető: http://jol-let.com/kiadvanyok/anyabarat-vallalati-gyakorlatok/

- leépítés / elbocsátás, felvétel / kiválasztás során hátrányos megkülönböztetés
- munkahelyi egészség, biztonság kockázatainak fel nem mérése
- juttatások megtagadása
- visszavétel utáni elbocsátás kreált indokok alapján
- visszatérés megakadályozása, átszervezésre, munkahely megszüntetésre hivatkozva
- képzéseken való részvétel lehetőségének megtagadása racionális indoklás nélkül
- előléptetés megtagadása terhesség / kisgyermekesség esetén racionális indoklás nélkül
- felhalmozott szabadságok kifizetésének megtagadása, járandóságokra való jogosultság elhallgatása
- vállalati bérszint emelkedésének figyelmen kívül hagyása az új bér megállapításánál
- visszalépés: alacsonyabb szintű pozícióba való visszavétel
- szoptatás körülményeinek és igényének megtagadása

Sokszor a munkáltatók és munkavállalók sem ismerik fel a diszkrimináció egyes formáit, a diszkrimináció lehet tudatos és nem tudatos.

A kisgyermekes munkavállalókat érő hátrányok leginkább a munkaerő-piacra történő visszatérés nehézségeinek megtapasztalása során tudatosulnak mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára – ebben a helyzetben fokozottan is megélve a nehézségek okozta stressz hatásait. Leginkább jellemző ez azokban a helyzetekben, amikor a várandósság időszakától kezdve nem történt közös tervezés a munkáltató és munkavállaló között a távollét és a visszatérés terveivel kapcsolatban, és nincs kapcsolattartás a kisgyermekes munkavállalókkal a távollét időszaka alatt. Tapasztalataink alapján elmondható, hogy a pályaújrakezdés (kisgyermekes nők munkaerő-piaci visszatérésének) szakaszában tudatosuló nehézségek és hátrányok a várandósság szakaszában már kimutathatók.

Az anyabarát vállalati gyakorlatok három típusa különböztethető meg:

1. Nem akadályozás – szemlélete

Az esélyegyenlőség biztosítása ebben az esetben azt jelenti, hogy nem gördítenek akadályt a munkatársak elé. Ebben az esetben a cégvezetés nem ismeri fel, hogy az esélyegyenlőség biztosításához a várandós / kisgyermekes munkavállalókat érő nehézségek egy részének leküzdésében részt kell vállalnia. Nem tartják hátrányos helyzetűnek a nőket / kismamákat, ezért mindössze a jogi előírások betartását, a diszkriminációmentes működést tartják feladatuknak. Ugyanakkor nem ismerik fel, hogy a szocializációs folyamatok és a társadalmi normák révén tele vagyunk előítéletekkel, sztereotípiákkal, amelyeknek nem mindig vagyunk tudatában, viszont a döntéseinket jelentősen befolyásolják. Azzal a téves elképzeléssel rendelkeznek, hogy ha a vállalatnál nincsenek nyíltan felvállalt diszkriminációs esetek, akkor nincs is diszkrimináció.

2. Anya / nőtámogató felfogás

A vállalatok elismerik, hogy a nőknek nehezebb a helyzetük, ugyanakkor a női munkavállalásra vonatkozóan is a társadalmi sztereotípiákból és nemi különbségekből eredő felfogásokat alkalmazza, ezzel hozzájárul a hagyományos munka- és

tehermegosztás megerősítéséhez a társadalomban. A vállalatok kivételezett helyzetet teremtenek az anyák számára, amely nem a munka és magánélet összehangolására fókuszál, hanem a visszatérés idejét teszi könnyebbé. Vállalati gyakorlatok, amelyek ebbe az irányba mutatnak:

- teljes munkaidős alkalmazás esetén a kisgyermekes nők számára munkaidő kedvezmény a családi feladataik ellátásához,

- rugalmas munkaidő, részmunkaidő és egyes juttatások biztosítása nem a munkavállalóknak, hanem kimondottan a kismamáknak, az anyáknak,

- visszatérés során kialakított megállapodás alacsonyabb munkakörbe történő visszavételről, amely azonban a családi feladatokkal könnyebben összeegyeztethető.

3. Anya/nőbarát felfogás

A tényleges esélyegyenlőséget biztosító gyakorlatok valósulnak meg a vállalatnál:

- atipikus munkaformák (más munkavállalók számára is lehetővé téve)

- szoptatás, gyermekfelügyelet lehetőségének biztosítása

- távollét időszakának meghatározásánál a munkavállaló igényeire épít

- átlátható, objektív szempontok szerinti értékelési rendszerek

- szülőbarát felfogás – a férfiak családi szerepvállalásának figyelembe vétele

- folyamatos kapcsolattartás a távollét alatt, tájékoztatás, képzési lehetőségek biztosítása

Az anyabarát vállalati megközelítés egy folyamatba helyezve kezeli a női munkavállalás gyermekvállalással összefüggő időszakát, a várandósság – otthonlét – visszatérés szakaszaira tervezett, a szervezeti működésbe rendszerszinten beépített, egymásra épülő folyamatlépésekkel. Ahhoz, hogy egy anyabarát szemlélet alapján konkrét eljárásrendeket is tartalmazó vállalati policy létrejöjjön, elengedhetetlen a vonatkozó vállalati gyakorlatok feltérképezése és értékelése, melyek működnek esélykiegyenlítő módon és milyen irányú fejlesztések szükségesek.

2. Kutatási feltételezések - alapproblémák

A Biztonságos várandósság – biztonság munkahely kutatás keretében a várandós munkavállalókat érő pszichoszociális kockázatok feltárására van módunk. Indokolja a felmérést az a tény, hogy a nőkre vonatkozó stressz kutatásokból nyert megállapítások rendszerint nem speciális női munkaerő-piaci helyzetekre fókuszálnak, továbbá az, hogy a várandósság időszakának speciális munkaerő-piaci nehézségeire vonatkozóan a munkáltatók tudatosítása és ezek lelki egészségromboló hatásainak feltárása elengedhetetlen a hatékony anyabarát rendszerek kidolgozásához.

A szakmai tapasztalataink alapján feltételezzük, hogy a várandós munkavállalók többszörös pszchoszociális kockázatoknak vannak kitéve a munkahelyi környezetben. A várandósság – otthonlét – visszatérés folyamatát segítő munkáltatói rendszerek a munkáltatók többségénél egyelőre kialakulóban vannak, ennek megfelelően sok a kiszámíthatatlan és bizonytalan tényező a várandós nők számára. Bizonytalanság a munkahelyi folyamatokra, anyagi helyzetre és a kisgyermekes életre vonatkozóan olyan,

az élet minden területén jelentkező komplex lelki megterheléssel jár, amely komoly pszichoszociális kockázatot jelent a várandós munkavállalók számára.

A szellemi munkát végzőket érő pszichoszociális kockázatok sem a munkavédelmi eljárásokban, sem a munkafolyamatok kialakítása során nincsenek kellőképpen figyelembe véve, a várandós munkavállalókat érő komplex stresszfaktorokkal kapcsolatos ismeretek hiányából is eredően ezeket a veszélyforrásokat a munkáltatók és a munkavállalók is alábecsülik.

A Biztonságos várandósság – biztonságos munkahely kutatás keretében arra kívánunk rámutatni, hogy

- a munkahelyi környezetben milyen pszichoszociális kockázati faktorok mutathatók ki a várandós munkavállalók esetében?
- milyen tényezők járulnak hozzá ezek csökkentéséhez, segítve a stresszel való megküzdést az érintettek számára?
- milyen tájékozottsággal rendelkeznek a munkavállalók és a munkáltatók a várandós munkavállalókat érő stresszorokkal és a kapcsolódó törvényi és munkavédelmi szabályozással kapcsolatban
- milyen megelőző és stressz kezelő intézkedések, gyakorlatok valósulnak meg a munkáltatóknál, milyen hatással vannak ezek a várandós nőket érő stresszorok csökkentésére?
- milyen igények fogalmazódnak meg a várandós munkavállalók és a munkáltatók részéről egymás irányába valamint a hatékonyabb eljárásrendek kidolgozásához?
- milyen attitűd jellemzi a munkáltatókat a kérdéssel kapcsolatban, hogyan viszonyulnak a pszichoszociális kockázatok kezeléséhez általában és speciálisan a várandós munkavállalókat érő stresszorokra vonatkozóan?

E felméréssel áttekintést kívánunk nyújtani a hazai versenyszférában a várandós nők munkahelyén jelen lévő pszichoszociális kockázati tényezőkről. Az elemzés során feltárjuk

- a kockázatokat jelentő stresszorokat,
- megbecsüljük a stresszorok és kockázatok erősségét,
- feltárjuk a stresszorok kezelésére vonatkozóan a munkáltatói az erősségeket és lehetőségeket,
- megismertetjük azokat a gyengeségeket, veszélyeket és akadályozó tényezőket, amelyekkel a jövőben kell megküzdeniük azoknak a munkáltatóknak, akik biztonságosabb munkakörülményeket szeretnének kialakítani várandós munkatársaik részére.

3. A felmérés módszertan alapjai

A felmérés célja a hazai nagyvállalatok és multinacionális vállalatok szellemi munkaköreiben dolgozó várandós munkavállalókat érő pszichoszociális kockázatok feltárása.

A felmérés nem reprezentatív minta alapján, 15 multinacionális és hazai nagyvállalat bevonásával valósult meg. Olyan Magyarországon működő vállalatok bevonása történt meg, amelyek több mint 50 fő alkalmazottal rendelkeznek és vállalták a kutatásban való teljes részvételt (az irányított interjún való részvételt és kérdőívek kitöltését). A minta kiválasztása során nem törekedtünk reprezentativitásra, célunk elsősorban a témával kapcsolatos hiedelmek, attitűdök, tapasztalatok feltárása volt. Ugyanakkor **a minta sokszínűségének szempontját szem előtt tartottuk**, ennek megfelelően az önkéntes részvétel vállalásán túl a bevonás szempontjai az alábbiak voltak:

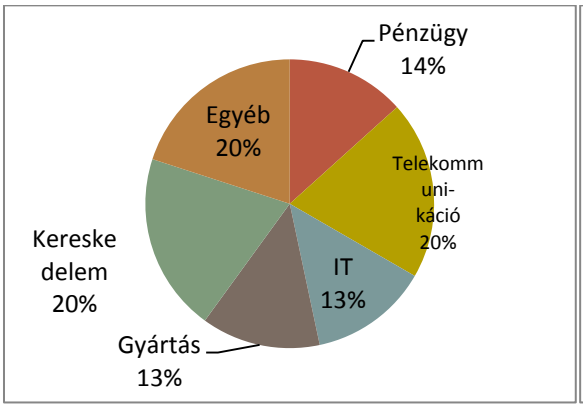
- iparági sokszínűség;

- földrajzi diverzitás, melyet – vidéki munkáltatók bevonásával biztosítottuk;

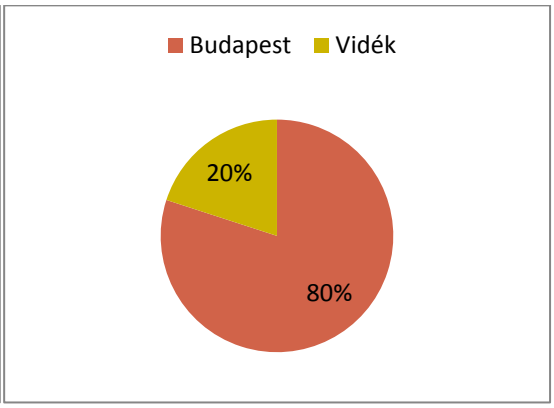
- a **témában való jártasság** szerinti változatosság (legyenek olyan vállalatok is, melyek számára nem ismeretlen a téma, pl. családbarát díjat nyertek már, de legyen olyan cég is, amely feltételezhetően nem tájékozott még annyira a téma szakmai diskurzusaiban).

Ennek megfelelően a kutatásba bevont munkáltatók összetétele a következőképpen alakult:

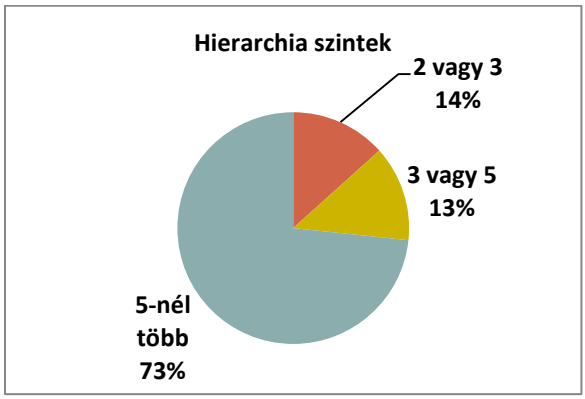
Tevékenység szerinti megoszlás:



Földrajzi lehelyezkedés szerinti megoszlás:



A kutatásban részt vevő vállalatok a szervezeti hierarchia szintjei szerinti megoszlása:



A megkeresést elsősorban telefonon végeztük, amely során röviden elmondtuk, hogy **1) mi a kutatás célja** és a **2)** kutatásban való részvétel **erőforrás-szükségletei**, feltételei és előnyei. Amennyiben a megkeresett cégvezető írásos tájékoztatás kért, úgy elküldtük neki a **kutatásról készült egyoldalas tájékoztató**t. Néhány esetben már a telefonbeszélgetés során kifejezte részvételi szándékát az adott vállalatvezető, egy-egy esetben személyes találkozóra volt szükség. Néhány megkeresett vállalat hiányosnak ítélte meg a jogszabályi előírásoknak való megfelelését, így erre hivatkozva határozottan elutasította a kutatásban való részvételt

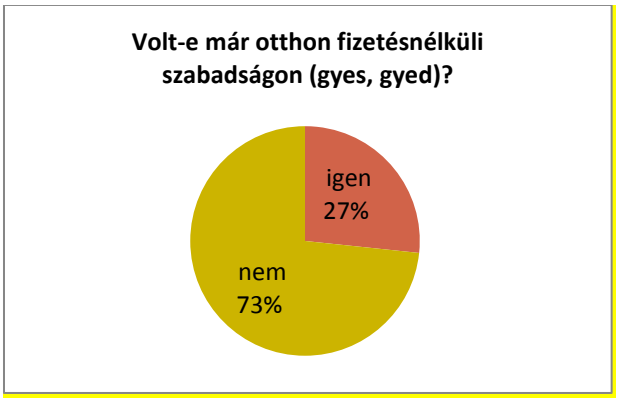
Az eredmények bemutatása során a vállalatokat nem nevesítjük, összesített adatokkal illetve álnévvel ellátott idézetekkel támasztjuk alá megállapításainkat, de **a kutatásban részt vevő cégek** listáját az érdeklődők rendelkezésére bocsátjuk.

	A KUTATÁSBAN RÉSZTVEVŐ CÉGEK
1	INVITEL Távközlési Szolgáltató Zrt.
2	OPTEN Kft.
3	Budapest Bank Nyrt.
4	Magyar Telekom Nyrt.
5	UPC Kft
6	Magyar Posta
7	DM-Drogerie Markt Kft.
8	Magyarországi Volksbank Zrt.
9	TESCO
10	Grundfos Kft.
11	ALCOA-Köfém Kft.
12	Swicon – Tredis Kft.
13	IT Services Hungary Kft-
14	Állami Autópálya Kezelő Zrt.
15	AVON Hungary Cosmetics Kft.

A kutatási módszertan egyik alapját a kvalitatív megközelítéshez tartozó ***célzott interjúzás*** és interjúelemzési technika adta. Ez más néven a tematikus kvalitatív interjú, vagy irányított kikérdezés, amely valamely lényeges, ám nem kifejezetten személyes témára vonatkozó probléma megvitatására irányult.

A kutatásban részt vevő 15 vállalat részéről a Hr vezetőkkel (15 fő) és egy-egy várandós munkavállalóval (15 fő) **célzott interjút** készítettünk félig strukturált interjúvázlat mentén. A célzott interjú során az alábbi módszereket alkalmaztuk: nyitott kérdés, gyakorlatok, visszakérdezés. Az interjúk időtartama 1-1,5 óra volt, többségben a HR

szakemberek és a várandós nők munkahelyén készültek 2012 tavaszán Az interjúk digitális diktafonnal rögzítését az interjúalanyok kizárták az interjúkról feljegyzést készítettünk. Az interjú alanyok mindannyian nők voltak, 25-50 év közötti korcsoportba tartoztak. Az interjúalanyok 27%-a volt már otthon gyermekvállalás után.



A felmérés során az interjúalanyok zárt kérdésekből álló kérdőíveket is kitöltöttek. A kérdőívek kitöltése anonim módon történt. A kérdőívben a HR szakemberek és a várandós munkavállalók számára feltett kérdések fele átfedésben volt, ezzel is összehasonlíthatóvá kívántuk tenni a várandósság megélésével kapcsolatos munkahelyi tapasztalatokat a vezetői és a munkavállalói oldalról egyaránt. A kérdőívben kitérünk a várandósság alatti munkahelyi tapasztalatok, a tapasztalatok megélése, a stresszre utaló tünetek megjelenésére, a vállalati és munkáltatói rendszerek és attitűdök tapasztalataira és eredményességére a stressz csökkentése szempontjából.

Etikai dilemmák

A kvalitatív kutatásokban éppúgy felmerülnek **etikai dilemmák**, mint minden egyéb vizsgálat során. Természetesen fontosnak tartottuk, hogy megfeleljünk az alapvető kutatásetikai szabályoknak. A **„tájékozott beleegyezés”** elve azt várja el a kutatóktól, hogy interjúalanyaikat informálják a kutatás céljáról, módszereiről, az adatok kezelésének módjáról, a várható eredmények formájáról. Ezekről a kérdésekről mind a kapcsolatfelvételkor (telefonon vagy e-mail-ben), mind az interjú első szakaszában szóltunk, és minden esetben válaszoltunk a felmerülő kérdésekre. Ebben a szakaszban és később is figyeltünk arra, hogy ne manipuláljuk beszélgetőtársainkat, mindvégig szem előtt tartva a kölcsönös tiszteletre vonatkozó jogos elvárásokat. Nagy hangsúlyt fektettünk az **anonimitás** megtartására, miszerint egy egységes listában ugyan megjelenik a cégek neve, ám a kutatási eredményeknél összesített adatokat használunk. A jó gyakorlatok terjesztéséhez kapcsoló hírnévnövelés lehetősége miatt a vállalatoknak lehetővé tettük, hogy későbbi, konkrét példák esetében egyeztessük és véglegesítsük a nevesítés kérdését. Mindezen elvek hangsúlyozott követése érdekében az interjúk kezdetén az interjúalanyokkal ismertettünk, majd aláírattunk velük egy beleegyező nyilatkozatot, amely a mellékletben megtalálható.

A tanulmányban olvasható idézeteket anonim módon, sorszámmal tettük azonosíthatóvá. Tartalmilag azonosak az eredeti megnyilatkozással, ugyanakkor az olvashatóság megkönnyítése érdekében rövidítettünk, stilisztikailag javítottunk rajtuk az eredeti mondanivaló megőrzése mellett.

A felmérés összefoglalója keretében célunk a publikusan elérhető, a témakörhöz közvetlenül vagy közvetetten kapcsolódó ***nemzetközi és hazai szakirodalom, kutatási eredmények, iránymutatások feldolgozása***, majd az eltérő irodalmak és irányok szintetizálására, strukturálására és a célközönség számára emészthető és olvasható összefoglalót kívántunk készíteni a teljeskörű, részletes bemutatással ellentétben.

Biztonságos várandósság, biztonságos munkahely kutatás elemei - összefoglalás
Munkáltatói mélyinterjúk
Munkáltatói kérdőívek
Munkavállalói mélyinterjúk
Munkavállalói kérdőívek
Hazai és nemzetközi szakmai anyagok, sajtó
Nemzetközi áttekintés: politikák, befolyásoló tényezők

VI. Biztonságos várandósság – biztonságos munkahely felmérés eredményei

A Biztonságos várandósság – biztonságos munkahely című felmérés során olyan stressz faktorokra fókuszáltunk, amelyek a munkaerő-piacon a nőket nagyobb eséllyel érintik (sztereotípiák, elvárások, motivációk, előmeneteli lehetőségek), valamint a stressz kutatások során vizsgált szempontokat is beépítettünk (munkakörhöz kapcsolt stresszt befolyásoló tényezők, vállalati kultúra hatása, megküzdési technikák), ezáltal kimutatható, hogy vannak e sajátosan a várandós munkavállalókra jellemző aspektusaik. A munkakörnyezetben az egyénre ható stresszorokat a vállalati kultúra kontextusában, valamint a munkakörnyezeten kívül ható stresszorok (munka és magánélet összehangolása, egészségügyi rendszer) viszonylatában is megvizsgáljuk. Az elemzés harmadik szakaszában a vállalati egészségpolitikákkal kapcsolatos helyzetet és a stressz megelőzésére és csökkentésére kialakított vállalati gyakorlatokat tekintjük át, és elemezzük abból a szempontból, hogy mennyiben tudnak hatékonyan hozzájárulni a várandós munkavállalókat érő stresszorok csökkentéséhez.

A felmérés eredményei alapján összefoglaló megállapításokat teszünk a várandós munkavállalókat érő pszichoszociális kockázatokra vonatkozóan és ajánlásokat fogalmazunk. Mivel minden felmérés további kérdéseket vet fel – rendszerint többet, mint amennyit megválaszolni képes – javaslatokat teszünk a gyermekvállalással kapcsolatos sajátos élethelyzetbe került munkavállalókat érő stresszorok feltárására vonatkozó további kutatási témákra.

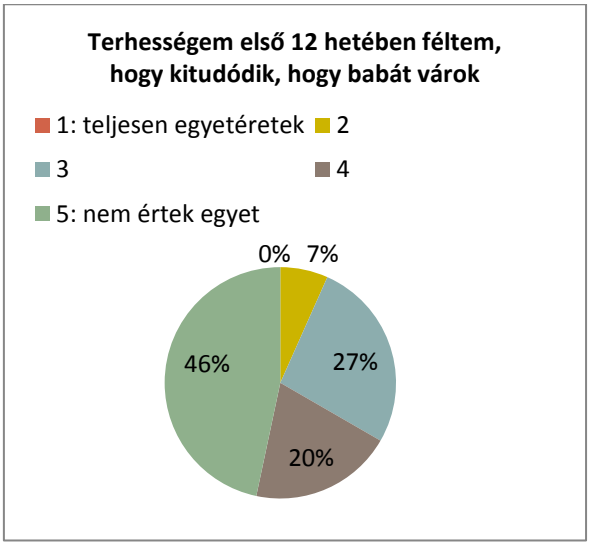
1. Munkakörnyezettel kapcsolatos stresszorok[40]

A munkahelyi és munkahelyen kívüli stresszorok gyakran nehezen elkülöníthetőek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt – ez feltételezésünk szerint különösen a várandósság időszakában jellemző, hiszen a munka és magánélet arányainak fokozatos átrendeződése, a munkahelyi és magánéleti bizonytalanságok okozta stressz összeadódik és összemosódik ebben az időszakban.

1.1. Az egyéni szinten ható munkahelyi stresszorok

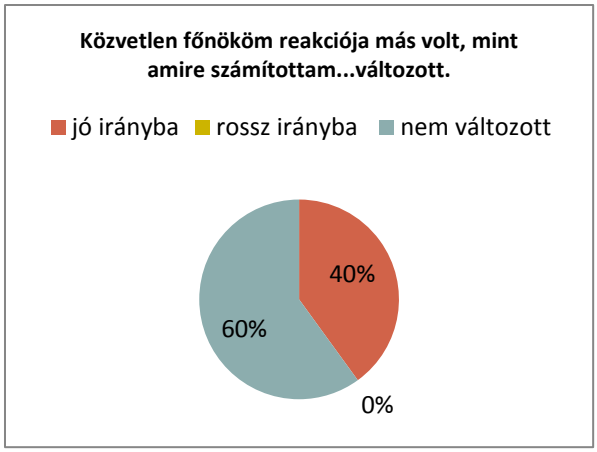
Az első („látens") időszak nehézségei

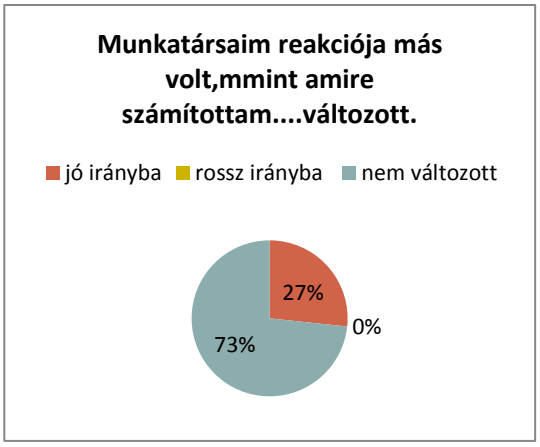
A várandósság bejelentését megelőző időszak feltételezésünk szerint feszültséget okoz a munkavállalók számára. A 2012. évi Munka Törvénykönyve módosítás értelmében a munkavállalónak várandósságával kapcsolatban bejelentési kötelezettsége van – az adatfelvétel időszakában még a korábbi törvényi előírások voltak érvényben. A várandósság bejelentése egyéni és szervezeti változásokkal jár. A várandósság következtében az egyéni és szervezeti szinten is bekövetkező változásoktól való félelem, a bizonytalanság jelenik meg azokban a válaszokban, amelyek ennek az időszaknak a megélésére vonatkoznak.



A válaszadók 34%-a nyilatkozta, hogy jelezte, hogy tartott attól, hogy kitudódik a terhessége az első 12 hétben. A várandósság bejelentését követő reakciók azonban nem igazolták vissza a félelmet, a tapasztalatok alapján a munkatársak és a vezetők reakciója a vártnak megfelelő, vagy annál jobb volt.

[40] Cooper és Clark által kidolgozott munkahelyi stresszfaktorokra vonatkozó csoportosítás alapján , 2000

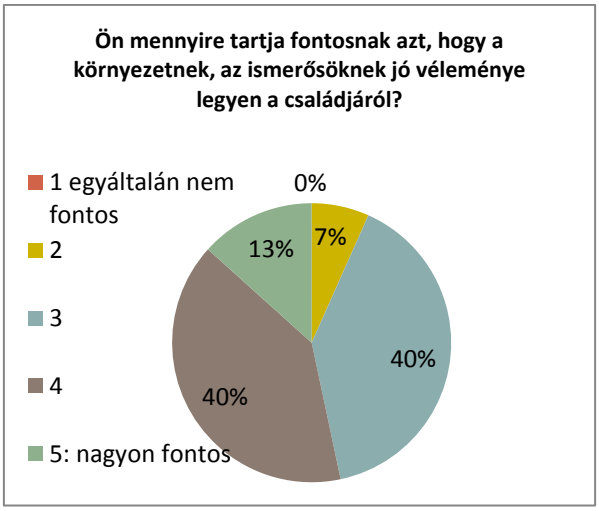




Az interjúk során többen említették, hogy a közvetlen vezető örült, vagy „rezzenéstelen arccal fogadta" a bejelentést. A munkatársak reakciói változatosabbak voltak. Az interjúk során többen említették, hogy izgultak a bejelentés előtt, ugyanakkor A válaszadó munkavállalók 27%-a gondolta úgy, hogy a mindennapjai stresszesebbek lettek mióta várandós.

Szerepelvárások és sztereotípiák pszichoszociális hatása

A szerepelvárások és sztereotípiák a vállalati és társadalmi környezetben rendszerint a gondolkodásmód, a kimondatlan közmegegyezésen alapuló viselkedések, az attitűdök szintjén jelennek meg. A várandós és gyermekes női munkavállalók olyan eljárásrendeken, interakciókon keresztül szembesülnek ezekkel a ki nem mondott mechanizmusokkal. A nőkkel szembeni egyik elvárás a családi feladatok ellátására vonatkozik.



A megkérdezett várandós munkavállalók 80%-a tartotta fontosnak (közel fele nagyon fontosnak) azt, hogy a környezetnek, ismerősöknek jó véleménye legyen a családjáról. A társadalmi elvárások interiorizálásának magas arányát mutatja az eredmény. A munkahelyi szerepelvárásokkal kapcsolatban kirajzolódó tapasztalat, hogy a nők családi

szerepeinek hangsúlyosabbá válása a munkáltató részéről a munkahelyi részvétel egyenlő esélyeit rontja.

Érzése szerint könnyebb vagy nehezebb lett a munkahelyi helyzete mióta várandós? Kérem, szemléltesse ezt néhány példával!

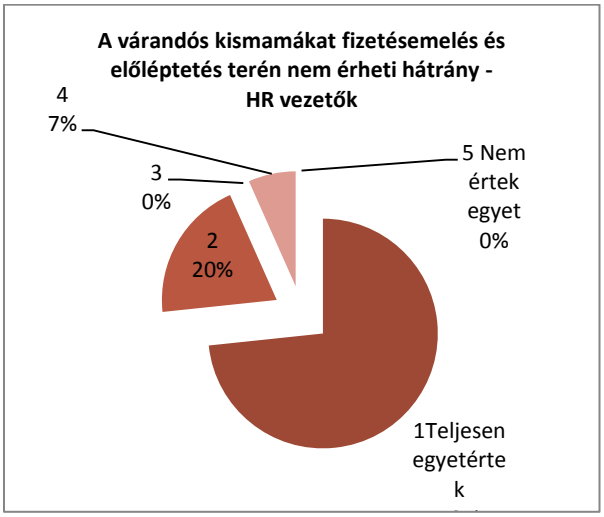
Nehezebb lett, mert rossz azt érezni, hogy nem leszek itt, a többiekkel, mikor a következő nagy és számomra is nagyon érdekes projekteket csinálják majd. ezekre a megbeszélésekre már meghívót sem kapok(!).(7)

Szerintem nem a környezet, hanem én változtam meg… azt hiszem, nem lett könnyebb, nehezebb is csak az, hogy jobban szem előtt vagyok…(8)

…egy picit azt érzem, hogy másodrendű munkavállaló lettem. Én már nem számítok, hiszen csak néhány hónapig leszek itt, utána meg ki tudja, mi jön?(9)

Említések: jobb:1 nem változott:7rosszabb:7

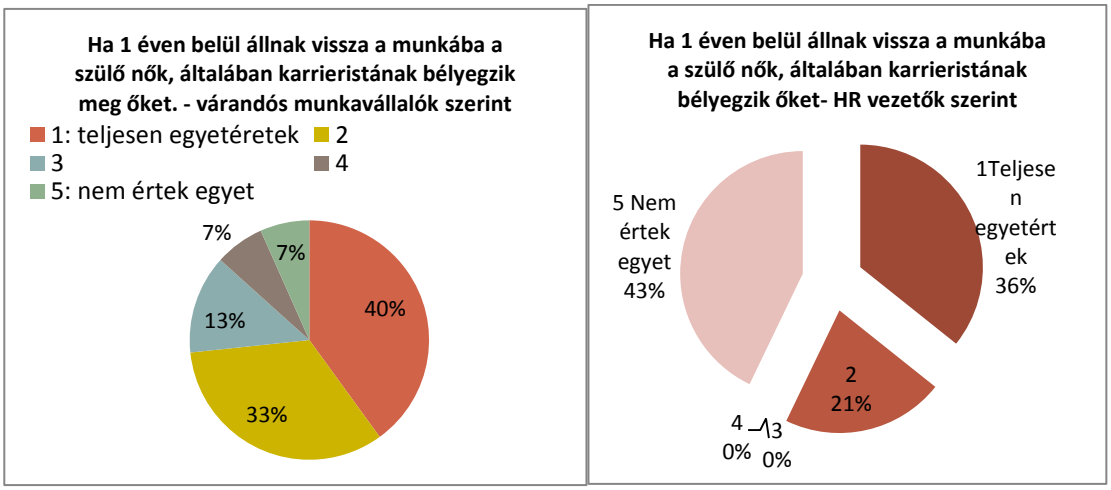
A várandós munkavállalók munkahelyi lehetőségeinek egyenlő biztosításának mértéke mutatható ki a béremelések és előléptetések egyenlő mértékű biztosításának gyakorlatán keresztül is. Várandós interjúalanyaink elmondták, hogy a kötelező bérkompenzációkor nem éri, érte őket hátrány, de mindenféle más előléptetési lehetőségkor igen**. A tapasztalat azt mutatja, hogy számot vetettek azzal, hogy a várandós más elbírálás alá esik a többi kollégájával ellentétben** – nem is beszélve az otthon eltöltött időszakról.A Hr vezetők 73%-a értett egyet „teljesen" vagy „nagyon" azzal az állítással, hogy előléptetéskor nem érheti hátrány a kisgyermeket vállaló nőket, mégis az érintett célcsoport 55%-ban érezte azt „teljesen" vagy „nagyon", hogy őket hátrány éri.



A várandós munkavállalókkal kapcsolatos sztereotípiák működése érhető tetten a válaszokon. A várandós munkavállalók fele megéli azt a tapasztalatot, hogy egyre kevésbé tudja megőrizni pozícióját, illetve nem kap új, érdekes feladatokat. Ennek oka, hogy sokszor kimondatlanul hat az a sztereotípia, mely szerint „úgyis elmennek szülni"

és „csak pár hónapig lehet tervezni a munkájukkal”. A HR vezetők részéről a megkülönböztetés elutasításának magas aránya az interjúk során is visszaigazolódott. Ugyanakkor a HR vezetőkre jellemző, főként a soklépcsős hierarchiával illetve a központi és kihelyezett egységekkel rendelkező szervezetekben, hogy a munkavállalókkal való kapcsolattartás formája elsődlegesen közvetett. Egy interjúalany arról nyilatkozott ugyanakkor, hogy éppen a várandósság időszaka alatt léptették elő.

A sztereotípiák a gyermekes nők munkavállalásával kapcsolatban a visszatérés idejére vonatkozóan is megjelennek.



A **karrierista nők megbélyegzésének kérdéséről** Lickert-skála szerinti válaszok közül „teljesen” és „nagyon” értéket összesen a várandósok 77%-a kapta. Ugyanez a szám a Hr-szakemberek esetében csak 57%. Mi állhat vajon ennek az eltérő észlelésnek a hátterében?

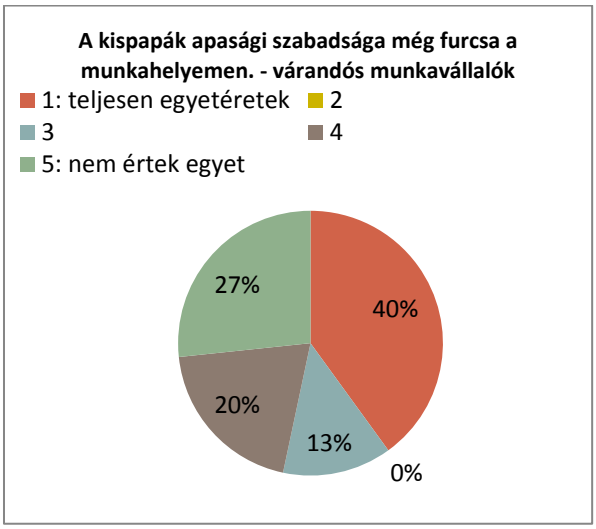
A szakirodalmi áttekintéskor láthattuk, hogy a nők aránya viszonylag alacsony a hierarchiák csúcsán, sőt **nők felsővezetőként szinte kizárólag a cégek HR vezetői pozícióját töltik be.**

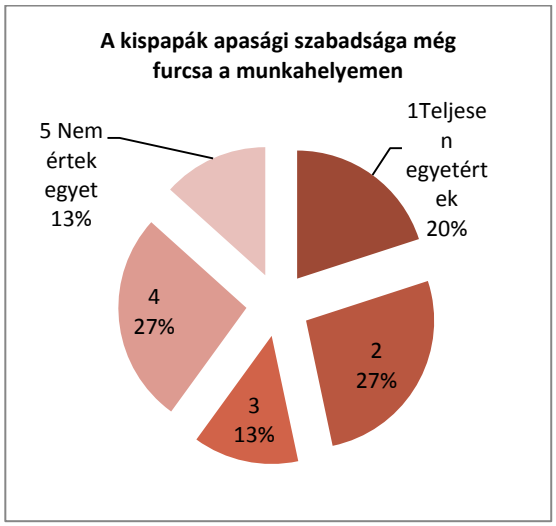
Egy 2005-ben végzett kutatásában tanulmányozták, hogy a strukturális adottságok Magyarországon miképp csapódnak le az egyes életpályákban. Az eredmények szerint nagyon eltérő út áll a sikeres férfiak és a sikeres nők mögött: a férfiak mögött leggyakrabban hagyományos céges előmenetel áll, nőknél ritkán, amennyiben mégis, ez sokkal több befektetéssel, lemondással jár. Míg a sikeres férfi-vezetők körében nagyobb arányban lehet megtalálni a nagycsaládosokat, a hagyományos, társadalmi normáknak megfelelő életpályát, addig **a sikeres női vezetők szinte kivétel nélkül azok, akik felrúgják a normákat, kilógnak valamiképp a sorból és a környezet általában nem is tolerálja őket annyira. Gyakori körükben az egyedülálló és gyermektelen[41].**

Láthatóan a társadalom még mindig nem tud mit kezdeni a sikeres, sokat kereső, határozott nőkkel. Mivel azonban a válaszadóink jelentős karriert befutott, női Hr igazgatók voltak, ők már másképp érzékelték vagy dolgozták fel ezt az egyenlőtlenséget. Ami bizonyos, hogy a beosztott női kollégák jóval inkább érzik a megbélyegzést – ennek összes hátrányával együtt – mint vezetőik.

[41] Anyabarát vállalati gyakorlatok kutatási összefoglaló – JÓL-LÉT Alapítvány, 2009.

Nagyon fontosnak tartjuk, hogy a várandósság és gyermekvállalás kérdését ne kizárólag a nőket érő élethelyzetnek tekintsük, hanem a szülői szerepeket helyezzük előtérbe, ebben a megközelítésben a **férfiak szülői szerepeinek** ellátását. A szerepelvárásokkal kapcsolatban arra is rákérdeztünk, hogy a mennyire fogalmazódik meg a férfiakkal kapcsolatban a családon belüli helytállás, gyermeknevelés elvárásként.





A várandós munkavállalók és a HR vezetők egybehangzó tapasztalata mutatja, hogy az családi szerepekkel kapcsolatos munkahelyi attitűdök leginkább a nőket érintik, ezzel szemben ez az elvárás a férfiakkal szemben kevésbé jelenik meg. Ugyanakkor optimizmusra ad okot, hogy a memegkérdezett vállalatok felénél elfogadottnak tartják az apasági szabadságot.

A várandós munkavállalókat érintő vezetői attitűdökre szintén jellemzőek a sztereotípiák. A HR vezetőket a vállalat felső és középvezetőivel kapcsolatban kérdeztük meg és vegyes tapasztalatokról számoltak be. A férfi vezetőkkel kapcsolatban kiemelték, hogy akik apák, megértőek, a női vezetők alacsony aránya szintén a tapasztalat mentén kialakuló érzékenység szempontjából került említésre.

Milyen a vezetők attitűdje a kimamákkal kapcsolatban?

„Vegyes, Furcsa nekik azt hallani, hogy a gyerekvállalás az az élet természetes része és nem kötelező otthon 3 évig üldögélni, szabad előbb is munkába állni – például úgy, ahogy azt a külföldi példák is mutatják.".

„Változó, de inkább jó. Pl. atipikus munkavégzés bevezetésekor a kezdetleges ellenállás után melléálltak - ugyanez a kismamákkal kapcsolatos előítéletek levetésével is a helyzet, van lehetőség a visszatérők fokozatos munkába állására."

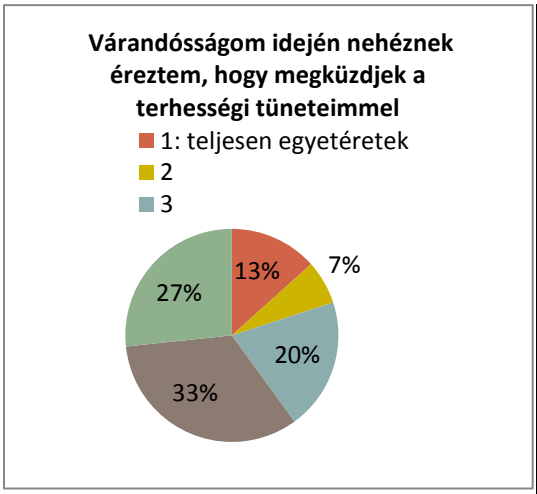
„Egyik szemem sír, a másik nevet.." szokták mondani amikor valaki bejelenti hogy terhes."

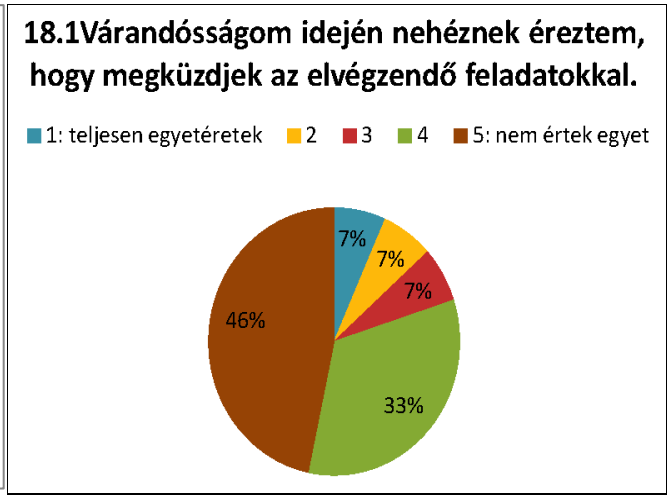
A nemzetközi cégek esetén az anyavállalat értékrendje ebből a szempontból is meghatározó, de a válaszadók felénél megjelent a családbarát szemlélet, a támogató hozzáállás. A vezetői attitűdökkel kapcsolatban több esetben is megjelentek a

„rugalmatlan”, „nem konstruktív” jelzők, és az alapkérdések „tud-e dolgozni”, „meddig marad”? Találkoztunk a várandós munkavállalókra kivetítő attitűddel is:

„Kétfajta várandós anyuka van: aki terhesen már nem foglalkozik semmivel, és aki tisztességesen dolgozik tovább.”

Az alacsonyabb munkabírással, a munkahelyi elköteleződés csökkenésével kapcsolatos előfeltételezések sokszor húzódnak meg a várandós munkavállalókat értintő kommunikációban, eljárásrendekben. Ugyanakkor a felmérés ennek az előfeltételezésnek a megalapozottságát nem igazolta vissza.





A várandós munkavállalók többsége nem érezte, hogy megterhelőek lettek volna a terhességi tünetei. Ezekről csupán az első 8-10 hétre vonatkozóan tettek említést (aluszékonyság, fáradékonyság), tehát a várandósság bejelentése előtt tapasztalták, hogy a terhességi tünetek miatt a terhelhetőségük megváltozott.

A 15 interjúalanyból 4 jelezte, hogy fizikailag semmit sem vett észre az első időszak (esetleges) közérzeti hatásaiból, ugyanakkor a válaszadók több mint háromnegyed része fáradtságról, álmosságról panaszkodott. A személyes interjúkból kiderült, hogy **nem akarták elmondani, titkolták munkáltatójuk előtt megváltozott állapotukat**. A válaszadók közül csak egy középvezető beosztásban lévő várandós volt az, aki kérte munkáltatójától, hogy ebben az időszakban csak napi hat órát dolgozhasson, s akinek kérését magától értetődően teljesítették.

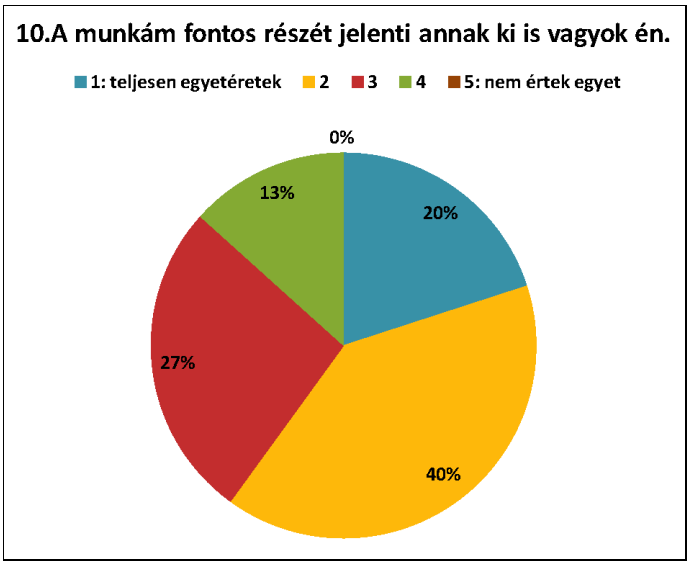
Az első időszak tehát meglehetősen ambivalens a várandósok számára. Ugyanakkor feltételezhetjük azt, hogy mindazoknál, akik féltek bejelenteni terhességüket, illetve azoknál, akiknél az első időszak tünetei gondot okoztak a stressznyomás mindenképp nagyobb, mint normál esetben.

A munkáltatói oldalról tanúsított viszonyulás azzal kapcsolatban, hogy a várandós munkavállalók fáradékonyabbak, tehát megalapozatlan – elsősorban a változó állapottal kapcsolatos reakcióként értelmezhető. Mindezt megerősíti az, hogy a várandós munkavállalók 79%-a nyilatkozta, hogy nem érezte a várandósság idején megterhelőnek a feladatok elvégzését.

A várandóssággal kapcsolatos sztereotípiák olyan kihívások elé állítják a munkavállalókat, melyek a többi munkavállalói csoporthoz képest nagyobb megterheléssel járnak. A sztereotípiák és szerepelvárások amelyekkel a várandós munkavállalók szembesülnek gyakran valódi teljesítményüktől, munkahelyi é és életpálya terveiktől, fejlődési igényeiktől függetlenül határozzák meg a vállalaton belüli lehetőségeiket. Elengedhetetlen ezeknek a háttérmechanizmusoknak a tudatosítása a várandós munkavállalók pszichoszociális biztonságának megteremtésének szempontjából.

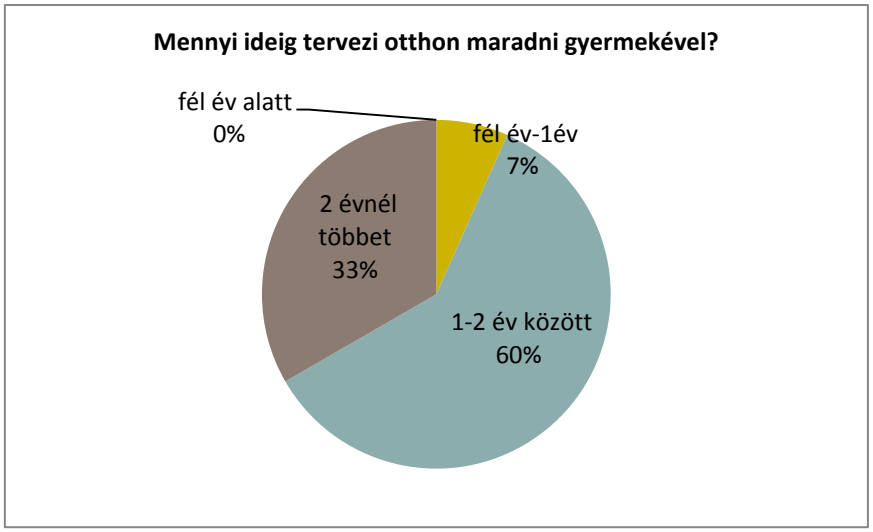
Motivációk és szervezeti mechanizmusok konfliktusa által kialakuló stressz

Ezen a ponton kiemelnénk, hogy a munkavállalók munkához való viszonya a válaszok alapján nem változik a várandósság ideje alatt sem. A válaszadók 60%-a érzi úgy, hogy a munkája fontos abban, hogy önmaguk lehessenek, identitásuk, önképük fontos részét képezi.

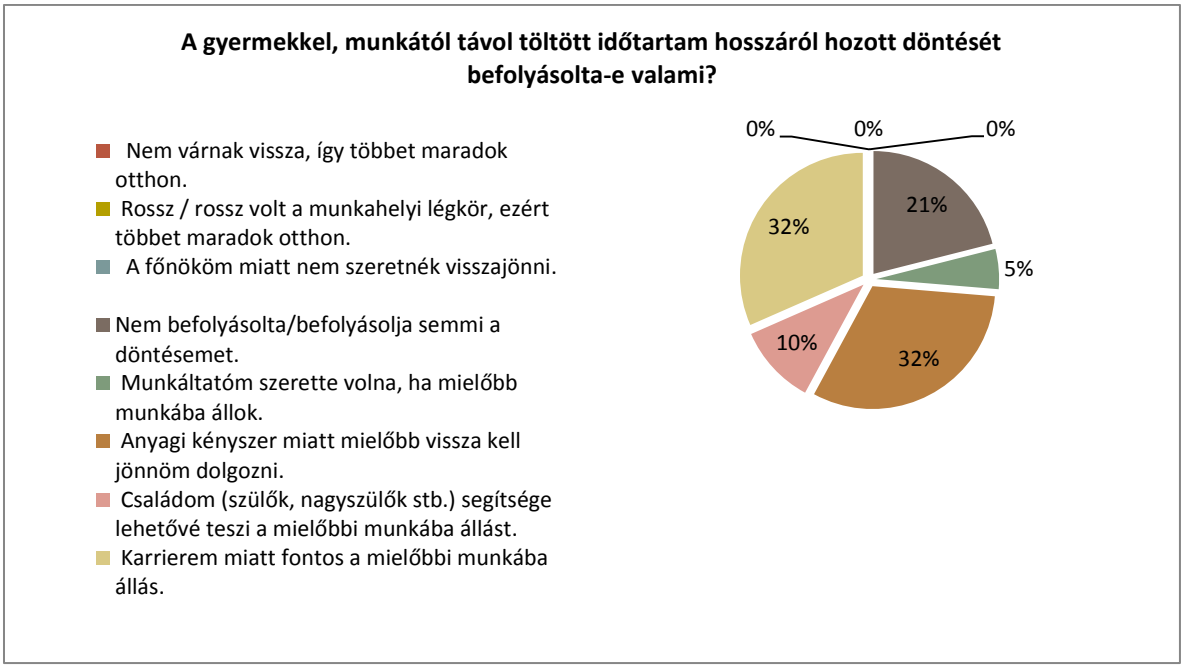


Indoklásul legtöbben a fejlődési lehetőségeket (100% nagyon és egyetért) és a sikereket (93%) emelték, ki, ugyanakkor fontos szempont még a közösséghez tartozás és az, hogy visszajelzéseket kapnak magukról a munkavállalók. Éppen emiatt alakul ki konfliktus az egyéni ambíciók és a szervezeti lehetőségek között, amennyiben ez utóbbiak a nőkkel szemben sztereotip szerepelvárásokat közvetítenek – mind a várandósság, mind a távollét, mind a visszatérés időszakában.

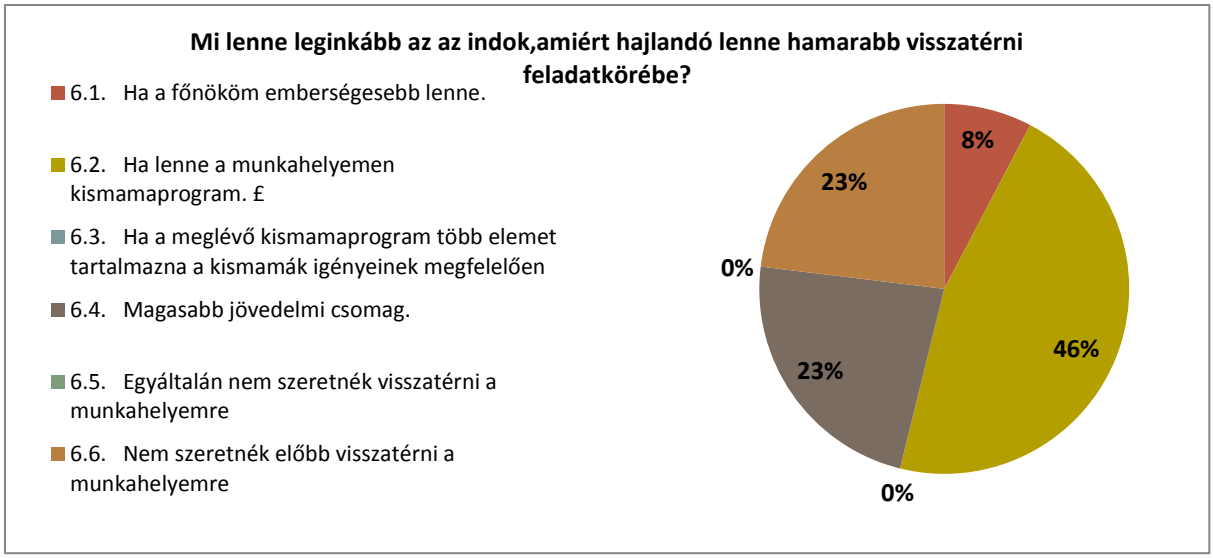
A munkaerő-piaci visszatérésre a munkavállalók erős motivációt fogalmaznak meg.



A visszatérést a válaszadók 60%-a 1-2 év közötti időintervallum között tervezi. A gyermekvállalással kapcsolatos döntések szintén erős tudatosságot tükröznek. A válaszadók 82%-a nyilatkozott úgy, hogy a szülés időpontját tudatosan tervezte meg, további 18%-uk érezte úgy, hogy „karrierje ekkorra jutott el odaáig, hogy beleférr a szülés".



Mindez a távollét hosszáról hozott döntés indoklására vonatkozóan szintén megmutatkozik. Az anyagi motivációk (32%) és a karrierút folytatása (32%) egyenlő arányban a két legfontosabb motivációs tényezőként került említésre.



A válaszadók közel fele (46%) nyilatkozott úgy, hogy ha lenne a munkahelyén kismama program, akkor a tervezettnél hamarabb visszatérne. Amikor arra kérdeztünk rá, hogy milyen intézkedésekre lenne szükség a várandósokat érő munkahelyi stressz faktorok csökkentéséhez, az említett kismamaprogramok tartalmával kapcsolatban a következő igények merültek fel: rugalmas munkaidő, vállalati bölcsőde, bababarát iroda, visszatérés lehetőségével kapcsolatos bizonyosság, kismama klub – tehát az otthonlét időszaka alatti kapcsolattartás, az atipikus munkaformák és a gyermekelhelyezés támogatása egyértelműen megfogalmazódó igény.

Ahogy az egyik interjúalany megfogalmazta:

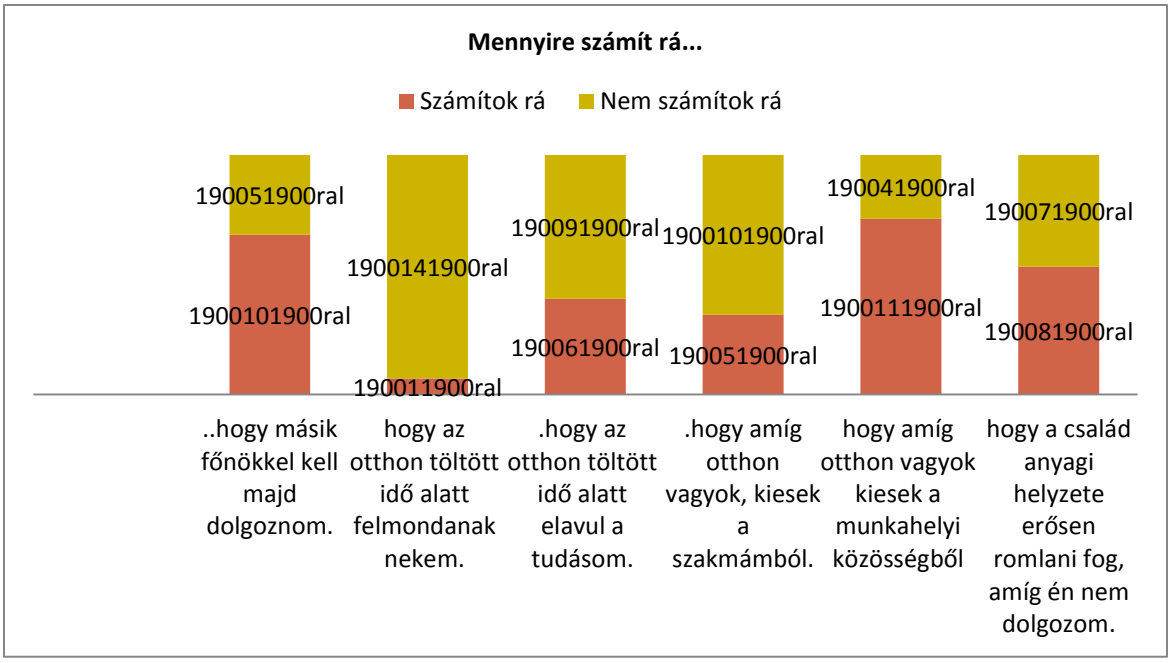
„Jó lenne, ha egyáltalán terítékre kerülne a kismamák ügye, úgy érzem itt agyonhallgatják ezt a témát. Már ennek többen örülnénk. Jó lenne látni, hogy lehetőségünk lesz visszajönni a munkahelyünkre, hogy számítanak ránk."

A második leggyakrabban megemlített indokként (23%-ban) a magasabb jövedelmi csomagot jelölték meg a válaszadók. Mindkét eredmény szinkronban van azokkal a megfontolásokkal, amelyek a távollét időszakáénak hosszára vonatkoznak. Látható, hogy az otthonlétet 2 évnél hosszabb időszakra tervezők (33%) következetesek döntésükkel kapcsolatban, közel azonos arányban semmilyen indokkal nem tervezik a korábbi visszatérést a válaszadók.

Bizonytalanságból eredő stressz

A munkaerő-piaci részvételre vonatkozó elképzelések, a munka fontosságának megélése és tervezése ellenére már a várandósság időszakában sok esetben megtapasztalják a várandós munkavállalók, hogy élethelyzetük nehézséget jelent és problémákat generál a szervezeti működésben – annak ellenére, hogy a munkához való viszonyuk, helytállásuk alapján ezt nem indokolják racionális érvek. Ez a tapasztalat önmagában bizonytalanságot eredményez a munkavállalók számára.

Nézzük milyen bizonytalanságot erősítő tényezőket neveztek meg a várandós munkavállalók.



Anyagi bizonytalanság

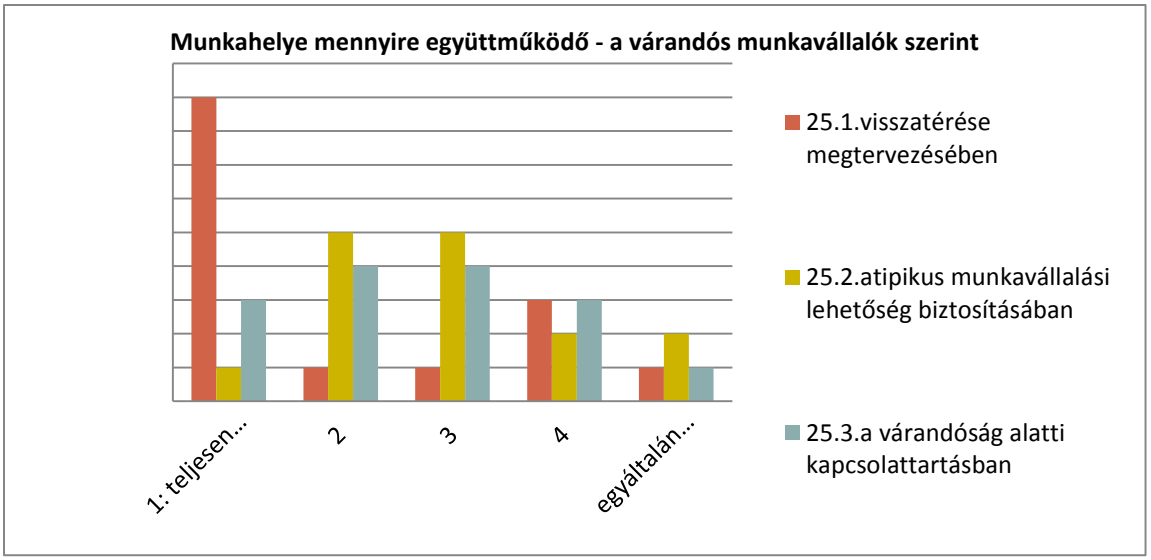
A válaszokból kiderül, hogy leginkább a munkahelyi kapcsolatok (közösség és vezető személye), és az anyagi helyzet romlásával számoltak a várandós munkavállalók. Ugyanakkor – munkaviszonyukkal kapcsolatban magas biztonságérzetet fogalmaztak meg. A kétkeresős családmodellből egykeresőssé visszazuhanni mindenképp törést jelent a családok életében. A személyes interjúk felvételekor megbizonyosodhattunk arról, hogy ezt nemcsak az anyák, de az apák is így gondolják - az anyagi bizonytalansággal kapcsolatos félelem a családi életben erőteljesen megjelenik.

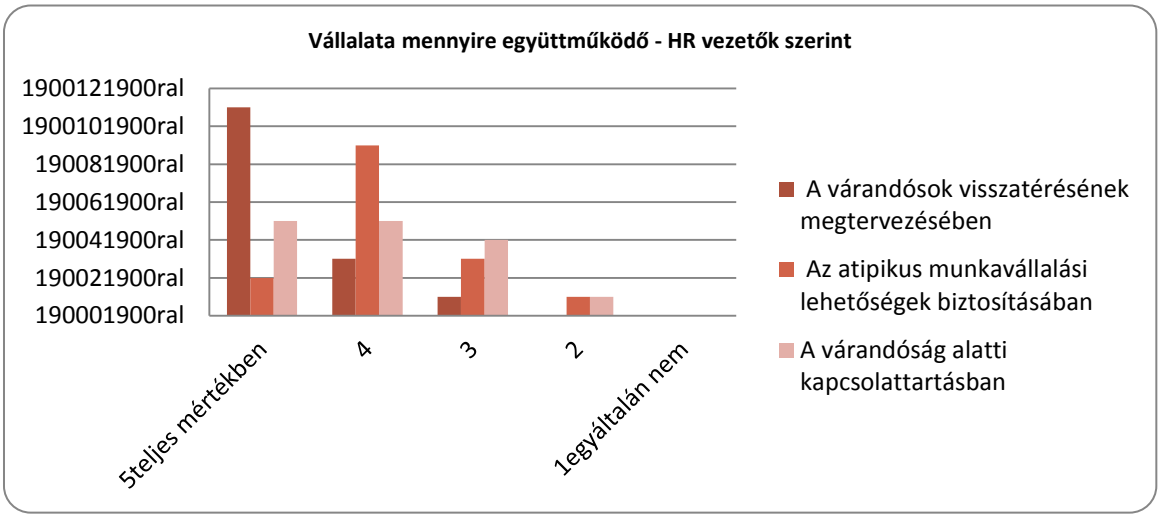
„Én azt látom, hogy az anyagi nehézségek simán szét tudják szedni a párokat, mérgezik meg a mindennapokat. …És igen, az alapoknak meg kell lenni. Legalább egy lakásnak, legalább egy kis tartaléknak vagy valamelyiknek a kettő közül, hogy ne minden az egy szem kereső férjre háruljon. A férfiak meg aggódhatnak: tartsák el a családot, legyenek apák és gondoskodók, a munkahelyükön meg vívjanak…"

„Nemzetközi cég lévén látom, hogy azért külföldön nem tartanak ennyire az emberek az anyagi bizonytalanságtól, nyugodtabban várják a babát. Ez is stressz, nem?"

A visszatéréssel kapcsolatos bizonytalanság

A visszatérés lehetőségében jelentős szerepet játszik, hogy milyen kilátásokra számíthatnak a munkavállalók már várandósságuk időszakában a visszatéréssel kapcsolatban – amelyre vonatkozóan erős motivációval és a határozott elképzelésekkel rendelkeznek.

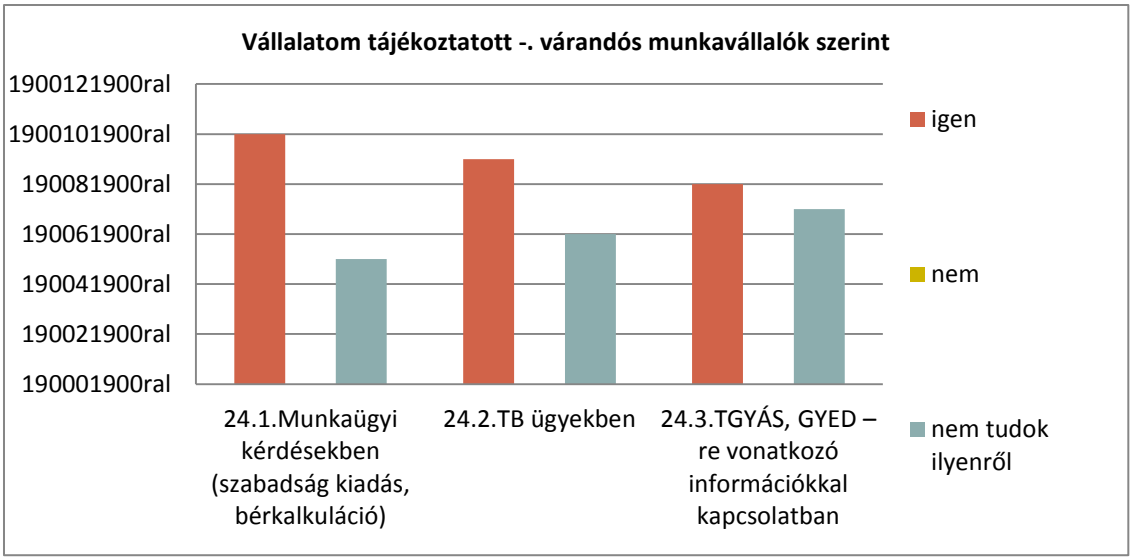


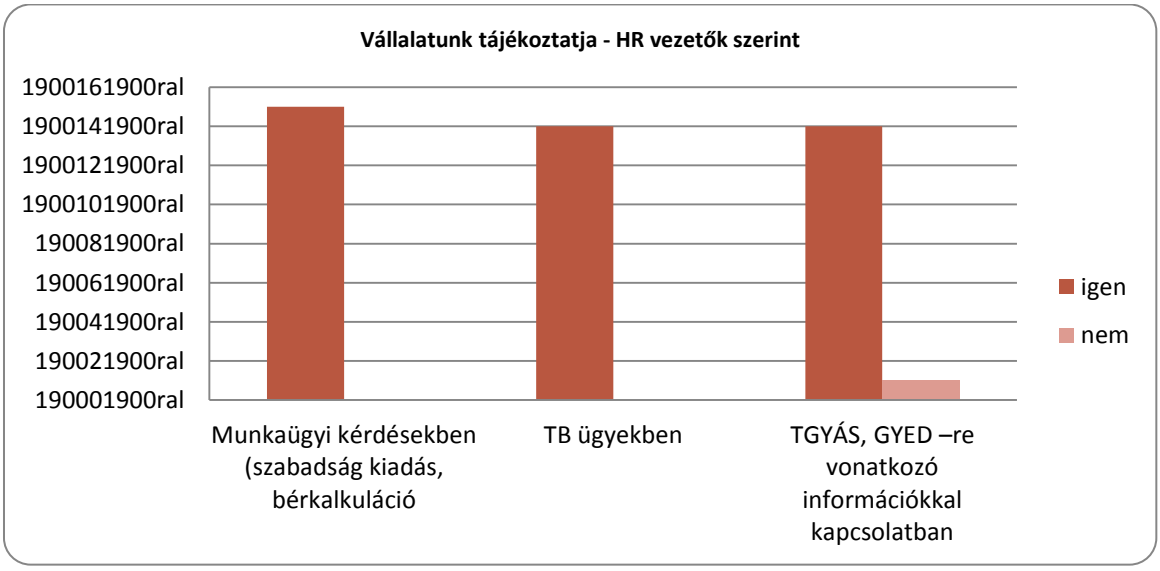


Úgy tűnik, legjobban **a visszatérés megtervezése az, amiben partnerek a felek**, amire törekednek a munkáltatók, ezt mind a szakemberek, mind a terhes anyukák válaszaiban megerősítettnek látjuk. Az atipikus munkalehetőségek biztosításával kapcsolatban jóval alacsonyabb arányban érzékelték együttműködőnek a vállalatokat a munkavállalók (teljes mértékben és megfelelően válaszok összesen 41%), mint a HR vezetők, utóbbiak 73%-a ítélte a vállalatot teljes mértékben együttműködőnek. Hasonló különbség mutatható ki a várandósság ideje alatti kapcsolattartásra vonatkozóan is.

A várandóssággal és a távolléttel kapcsolatos információk hozzájutásának nehézségeiből származó stressz

A várandós munkavállalók és HR vezetők eltérően ítélik meg a várandósokat érintő ügyekben történő tájékoztatást is. A megfelelő információk biztosítása hosszútávon meghatározza a következő időszak tervezhetőségét, az anyagi helyzetre, a jogi lehetőségekre vonatkozóan ezért kulcsfontosságú az ezekkel a területekkel kapcsolatban jelentkező nagy arányú bizonytalanság okozta szorongás csökkentésében.





A tájékoztatás minősége viszont különbségeket mutat a két csoport között. A Hr szakemberek egyértelműen azt jelzik, hogy ez a tájékoztatás megtörtént a munkavállalók felé. Érthető, hiszen, ez a Hr egyik kiemelt feladata a humánerőforrás tervezésekor. A munkavállalók viszont kétféle választ adtak: vagy volt ilyen tájékoztatás körükben vagy nem is tudtak tájékoztatás lehetőségéről! Úgy tűnik, nem kis számban fordul elő, hogy a várandósok úgy értékelik, legelemibb jogaikról és kötelezettségeikről, feladataikról és lehetőségeikről nem kapnak kielégítő tájékoztatást.

A HR vezetők az interjúk során egyöntetűen a helyettesítés és a visszavétel körüli teendőket látják a legnagyobb nehézségnek a várandós / gyermekes munkavállalókkal – leginkább nők – kapcsolatban. A megkérdezett HR vezetők egyik csoportja (közel fele) a saját szerepét a várandós munkavállalókat érő kockázatok csökkentésével kapcsolatban pusztán a tájékoztatás és a papírmunka elvégzésében látja, megítélésünk szerint ezzel

nem járulnak hozzá a bizonytalanság csökkentéséhez – ezt az attitűdöt jelenítik meg az alábbi interjúrészletek:

„Ha elmennek tisztességesen megcsináljuk a papírjaikat, és ha visszajönnek, illetve ha mi itt vagyunk, amikor visszajönnek, megpróbálunk nekik munkakört szerezni."

„A mi feladatunk a tájékoztatás, a rendben lévő papírok összeállítása."

„Minden szempontból kiszolgáljuk őket. Próbálunk érdekeket egyeztetni ha visszajön, elmondjuk neki az adó jogszabályokat, ha elmegy. Ennél többet nem teszünk."

Az is kiderült az interjúkból, hogy ahol szándék van, ott nem pénzkérdés a fejlesztés. Sokszor segítséget jelent a külföldi anyavállalat által képviselt szervezeti kultúra, illetve a már kidolgozott modellek, de sok függ a vezetői szemlélettől, hozzáállástól is. Ezek a kezdeményezések feltételezhetően pozitívan hatnak a munkáltatókkal való együttműködés megítélésére a munkavállalók részéről.

„Az amerikai kultúra a bizalomról, őszinteségről és a minőségről - saját feladatomnak tekintem ennek terjesztését. "új és új programokat, elképzeléseket dolgozhatunk ki – csak a kismamáknak is legyen kedvük hozzá".

"Átvesszük az anyavállaltunk nekünk is beilleszthető, jó gyakorlatait, átlátható folyamatokat teremtünk, nem hagyjuk egyedül, kiszakadva az anyukákat, ha speciális tanácsért jönnek a legjobb tudásunk szerint adjuk nekik és ha visszajönnek gyorsan megkeressük helyüket a szervezetben. És várjuk a kollégák javaslatait!"

"Figyelek, kérdezek, érdeklődöm. Sajátoménak érzem az ügyüket, és ezt vezetőtársaim előtt is képviselem. Azt akarom, hogy mindenkinek érték legyen a gyerek és a gyereket vállalás, mint magatartás."

Munkakörhöz kapcsolt stresszt befolyásoló tényezők

A munkakörön belüli autonómia szintje, a munkateljesítmény értékelése, a munkával kapcsolatos visszajelzések jelentősen meghatározzák, hogy a várandós munkavállalók mennyire érzik magukat teljes értékű munkavállalónak – illetve képesek önnön motivációjuk fenntartására, erősítésére. A megkérdezett munkavállalók eltérő foglalkozási területen és eltérő beosztásban dolgoznak, ezért, és a minta alacsony száma miatt általános kijelentéseket nem tehetünk, viszont a rávilágíthatunk a folyamatok egyes, a pszichoszociális kockázatokra hatást gyakorló elemeire.

A megkérdezett munkavállalók többsége úgy érzi, kiterjedt felelősségi körrel rendelkezik munkájában, és mivel erősen motiváltként jellemezhetőek a megkérdezett munkavállalók ők maguk fontosnak tartották, hogy a velük szemben megfogalmazódó teljesítmény elvárásoknak meg feleljenek.

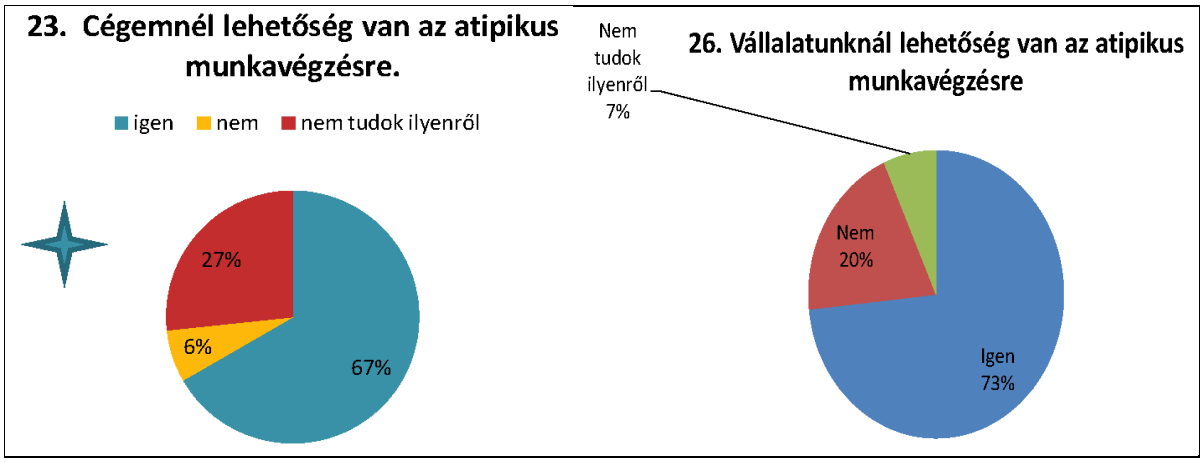
Azzal kapcsolatban, hogy milyen, a hatékonyabb munkavégzést ösztönző folyamatok vannak a vállalatnál a legtöbb válaszadó a pénzbeli ösztönzőket említette (prémium, bónusz, évvégi pluszpénz). Emellett a szóbeli visszajelzés a teljesítmény rendszeres közös értékelése, két esetben újabb, fejlődést jelentő feladatok és az előléptetés

lehetősége, egy esetben a gyermek megszületése után a munkaeszközök (telefon, laptop) megtartásának lehetősége került említésre.

A pénzbeli ösztönzés a várandós munkavállalók esetében a munkavégzés idejére hatékony ösztönző lehet, ugyanakkor a megkérdezettekre jellemző erős motiváltság hosszútávon a tervezhető, fejlődést is jelentő eszközökkel tartható meg.

Szeretnénk kihangsúlyozni, hogy az ösztönzési módok jól kitalált, **egyeztetett formája** nemcsak a várandósság előtt, hanem szülés után is növeli a dolgozói lojalitást és ezzel fordított arányban csökkentheti a stresszt.

A visszatéréssel kapcsolatban többen említettek bizonytalanságot például az atipikus munkaformák lehetőségével kapcsolatban. Az alábbi ábrák mutatják, hogyan látják a munkavállalók és a HR vezetők az atipikus munkavégzés lehetőségét:



A várandós válaszadók 70%-a úgy nyilatkozott, hogy van lehetőség atipikus munkavégzésre, a bizonytalanok aránya a munkavállalók körében jelentős (27%). Ezzel szemben a HR vezetők ugyanilyen arányban nyilatkoztak úgy, hogy nincs atipikus munkavégzési lehetőség. A visszatéréssel kapcsolatos bizonytalanság csökkentése, a várandós és a visszatérő munkavállalók motivációinak megtartása szempontjából komoly ösztönző lehet a tervezhető fokozatos visszatérés rendszerének kialakítása.

A munkakörrel kapcsolatos autonómia és fejlődési lehetőségtől való megfosztottság valóban létező munkahelyi stresszfaktor. A megkérdezett munkavállalók közül többen tapasztaltak ilyet, és nagyon negatívan élték meg, hogy már nem számítanak rájuk olyan mértékben.

"Azt érzem másodrendű munkavállaló lettem. Én már nem számítok, hiszen csak néhány hónapig leszek itt, utána meg ki tudja mi jön?"

„Mindenki örült [a terhesség bejelentésekor], főnököt váratlanul érte - a kezdődő projektbe már nem vontak be."

A munkafolyamatokra, munkavégzésre gyakorolható befolyás[42] az egyik legfontosabb pszichoszociális kockázatot csökkentő tényező – amennyiben lehetősége van ezzel élnie a munkavállalónak. Az interjúalanyok közel egyenlő arányban nem rendelkeznek beleszólással, vagy jelezték, hogy az időbeosztásukat, ütemezésüket maguk is megszabhatják, ugyanakkor a célokat, a terveket nem alakíthatják. Leginkább a

[42] Karasek-Theorell elmélete szerint

középvezetők és a nagy autonómiával, önállóan dolgozók rendelkeznek befolyással a munkájukra ennél nagyobb mértékben. Néhány kivétel:

Mekkora a beleszólása abba, hogyan végzi a munkáját, milyen eszközökkel, milyen ritmusban, milyen célokért dolgozik?

Nekem középvezetőként inkább lehet beleszólásom úgy érzem…ha beosztott lennék, akkor kevésbé(24)

Mivel egyedül végzem a munkámat a cégen belül – kapcsolatot csak az anyavállalat külföldi kollégájával tartok – így mondhatom, hogy nagyrészt önállóan végzem a feladatom. És meg kell hogy mondjam, én ezt nagyon élveztem, élvezem ma is! Én szabom meg a kereteket, ritmust stb….. úgy érzem, hogy van egy kis saját birodalmam. Azért ez nagyon jó érzés, igazság szerint minden kollégámnak ajánlanám!(26)

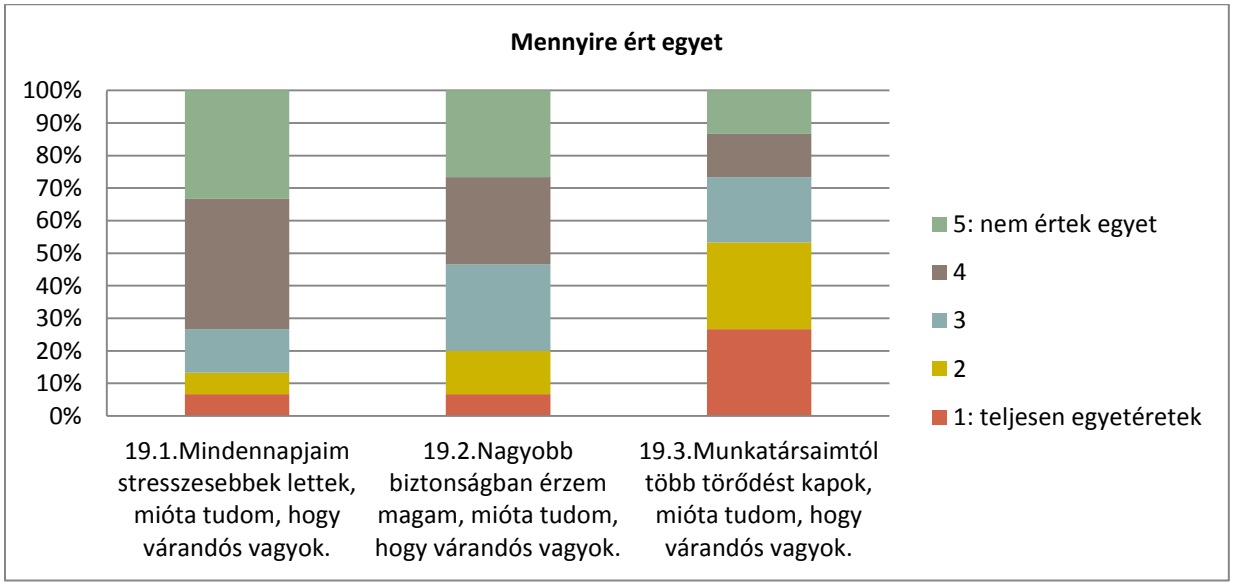
Ahogy így gondolkodom, úgy érzem, hogy mindet tudom befolyásolni… ezért szeretem a munkám.(28)

Említések: úgy érzem, befolyásolhatom:9 úgy érzem, nem befolyásolhatom:6

Arra vonatkozóan, hogyan változott mindez a várandósság időszakában legtöbben azt válaszolták, hogy nem változott, ugyanakkor a válaszadók negyede érzékelte úgy, hogy romlott a befolyás lehetősége. **A munkafolyamatokra gyakorolt befolyás védőfaktora úgy tűnik, csak kevés esetben érvényesül és** tudja csökkenteni a megélt szorongás és stressz szintjét.

A munkavállalókat érő stressz szintje

A munkavállalókat érő stresszt jelentősen tudják ellensúlyozni a kollégák, a munkatársak törődését, a válaszadók 60%-a tapasztalta.



Ugyanakkor a biztonságérzet nem nőtt a válaszadók körében, és majdnem egyharmaduknak stresszesebbek lettek a mindennapjai mióta várandós. A pszichoszociális kockázatok szempontjából legmeghatározóbb a munkavégzéssel kapcsolatos feszültségek kezelése. A feszültséggel kapcsolatban legtöbben a határidők okozta időkényszer, a váratlan, tervezhetetlen feladatok, és az ezek kapcsán gyors cselekvést igénylő elvárások, és a vezetők stresszes viselkedése (üvöltözés, kiabálás, csapkodás) került említésre. Nehézséget okoz még az egyébként is sok munkamennyiség elvégzése a válaszok alapján. Többen említették a túlóra okozta stresszt is. Annak ellenére, hogy a Munkavédelmi törvény vonatkozó részei korlátozzák a munkaidőt és pihenési lehetőséget írnak elő a várandós munkavállalók számára a leterheltség és a munkamennyiség okozta stressz erősen megjelenik a válaszadók körében.

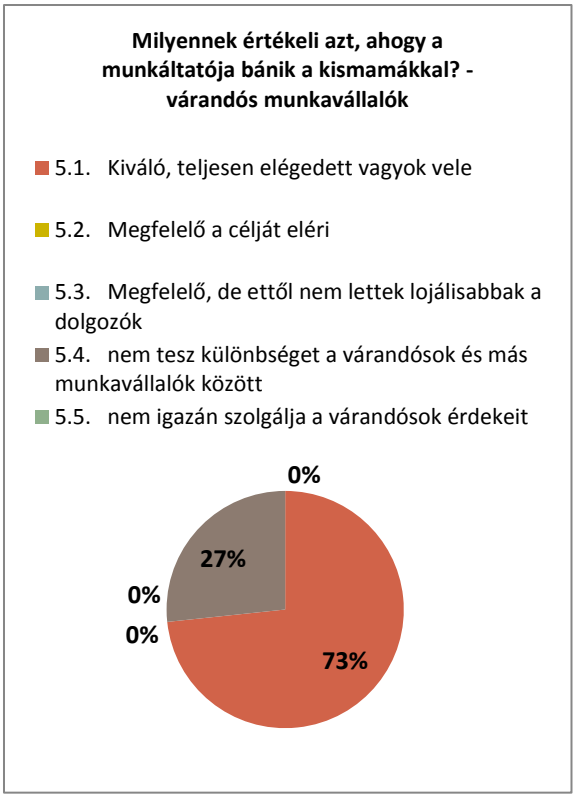
1.2. Szervezeti kultúra hatása a munkahelyi stresszre

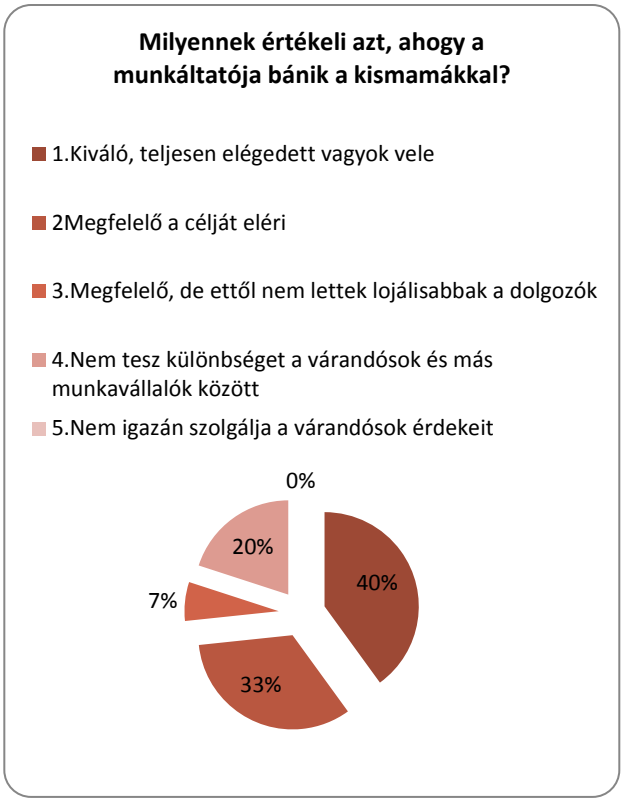
A várandósokat érintő munkahelyi hatások komplexek, az egyéni lehetőségeket, attitűdöket, a vállalati interakciókat jelentősen meghatározza a vállalati kultúra, mint a munkavégzés közege. A vállalati kultúra egy olyan gyűjtőfogalom, melynek tényezői meghatározzák azokat az értékeket, viselkedési normákat és eljárásokat, amelyek minden céges dolgozó életét szabályozzák. Nézzük meg a vállalati kultúra milyen jellemzői járulnak hozzá a várandós munkavállalókat érő pszichoszociális kockázatok kialakulásához illetve melyek segítik ezek csökkentését, kezelését, megelőzését.

Az egymással szemben tanúsított hozzáállást, megértést és viselkedést. A rugalmasság nemcsak a munkáltató és munkavállaló közötti megállapodás kérdése. Mivel azonban a legtöbb területen csapatmunkáról van szó, a munkatársak egymás között toleranciájáról is szól.

A vállalati kultúrát meghatározó kulcsszereplőknek alapvetően a felső- és középvezetőket tartják a megkérdezettek. Ők azok, akik mindennapi döntéseikkel, elvárásaikkal, kommunikációjukkal képviselni tudják az anyabarátsághoz szükséges értékeket, elveket[43].

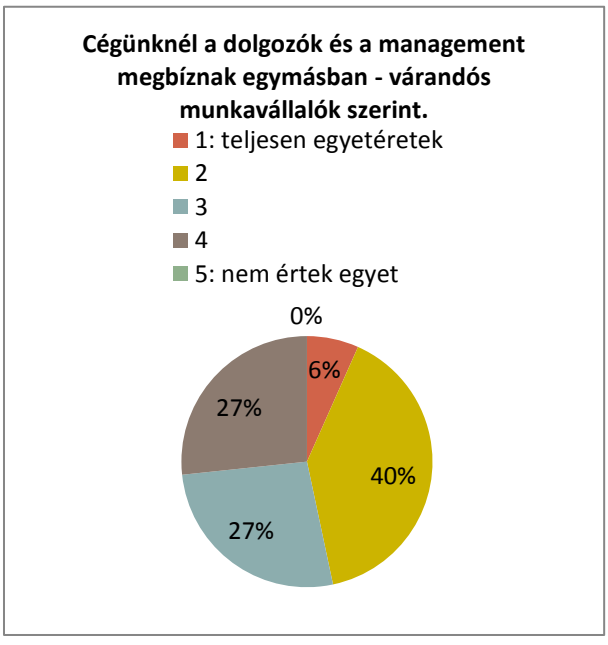
[43] Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok kutatási tanulmány – JÓL-LÉT Alapítvány, 2009

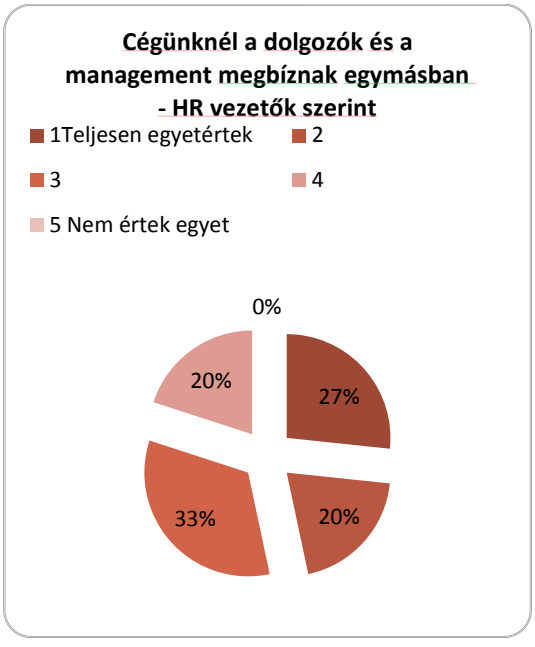




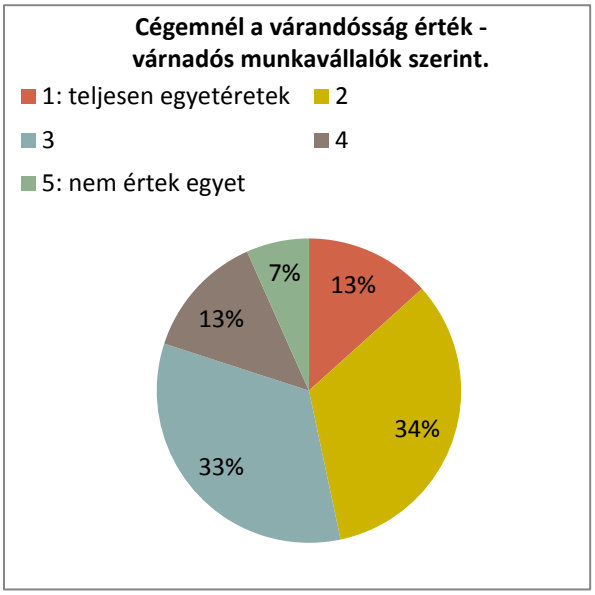
A kismama fogalom alatt ebben az esetben a várandós, és kisgyermekes munkavállalókat értjük. A megkérdezett munkavállalók a korábbi eredményekhez képest is kiugróan magas aránya (73%) teljesen elégedett a munkáltatói hozzáállással, ebben a kérdésben a HR vezetők kritikusabbnak tűnnek, csupán 40% teljesen elégedett, 33%-uk szerint megfelelő, a célját eléri. Azonos arányban nyilatkoztak – közel a válaszadók negyede - azzal kapcsolatban, hogy nincs különbség tétel a várandósok és más munkavállalók között.

A bizalom szintet alapvetően azonos arányban (a válaszadók két harmada szerint) jónak ítélték az interjúalanyok.





A bizalmi szint jelentősen hozzájárul a bizonytalanságokkal kapcsolatos kommunikáció sikeréhez és a közös megoldási irányok kidolgozásához. Ahhoz, hogy a munkavállaló eziránt elköteleződjön, elengedhetetlen világos képet nyerni arról, mennyire jelent értéket a vállalati kultúrán belül a várandósság.



Nagy eltérést mutat, az a **várandósság, mint érték kategóriája** a két válaszadó csoport között. A HR-szakemberek 61%-ban érzik értéknek ezt vállalatuknál, míg a válaszoló kismamák csak 47%-ban. Az egyéni tapasztalatok és a szubjektív megélése az adott élethelyzetnek a skála két szélső értéke esetén mutat eltérést. A várandós munkavállalók alacsonyabb arányban tartják teljes mértékben helytállónak az állítást, ugyanakkor az állítással teljes mértékben egyet nem értők aránya is alacsonyabb a körükben. Az adott élethelyzetben való lét konkrétabbá teszi az egyéni elvárásokat – ugyanakkor jobban is segíti az élethelyzetre reflektáló környezeti hatásokat.

A vezetők és munkatársak attitűdjeire ezen a ponton érdemes visszatérnünk, hiszen ezek szoros kölcsönhatásban vannak a vállalati kultúrával – egyben leképezik, és alakítják is azt. Az egyéni attitűdök tompíthatják, vagy erősíthetik a vállalati kultúrára jellemző, értékrendből következő hatásokat.

Tekintsük át, melyek a vállalati kultúra mely elemei járulnak hozzá a stressz csökkentéséhez, és hogyan. A HR vezetőket arra kértük, sorolják fel milyen, a vállalati kultúrából eredő hatások segítik a várandós munkatársak pszichoszociális stresszének csökkentését. A válaszokban legtöbben a **bizalmat** emelték ki mind a munkatársak között, mind a vezetőkkel való együttműködés során, továbbá azt, hogy **megbízható** munkáltatóként működnek – ez utóbbit az állami cégeknél kifejezetten előnyként említettek.

A nyíltság, vezetői **nyitottság** és a **kölcsönösségen** alapuló működés (mind a munkacsoportra vonatkozóan, mind a szervezeti lojalitást is erősítő tényezőként) szintén többször került említésre.

A HR vezetők szerint a **kollégák összetartása, a kialakult közösségek** és a csapatmunkára jellemző **proaktív, problémamegoldó szemlélet** egyaránt hozzájárul a stressz csökkentéséhez.

A **munka és a magánélet egyensúlya** szintén több szervezetben kiemelt vállalati **érték** – akár belső kezdeményezésre, akár az anyavállalat által képviselt értékként jelenik meg, illetve a gyakorlatban is többféleképpen formát ölt: kismamaprogramként, szociális gondoskodásként, reális elvárások megfogalmazása, várandós munkavállalók munkájának megbecsülése által. Két esetben nem tudott olyan értéket említeni az interjúalany, amelynek stressz csökkentő hatása lenne a várandós munkavállalókra – ez a megkérdezettek számához viszonyítva magas arányt jelent.

Ön szerint mik azok a belső, vállalati kultúrából eredő hatások, amelyek segítik a várandós nők pszichoszociális stresszének csökkentését? Kérem, mondjon példákat!

Szerintem ilyen a nyíltság… igen a nyíltság… Vezetőink is nagyra értékelik ezt a magatartást… ha valakinek valamilyen baja van, azt megmondja, és mi keresünk rá megoldást, sőt megköszönjük neki, ha felvetette ezt az ügyet (10)

Mi úgy hisszük, azzal, hogy látják, hogy mennyire figyelünk a kismamákra, a családra, talán a munkáltatói márkaértékünk is emelkedik dolgozóink szemében.(11)

Említés: jó hatások:11 semleges:2 rossz hatások:2

A várandós munkavállalók a vezetővel való **nyílt egyeztetést** (prioritások, határidők újragondolását), a **kölcsönösségen** alapuló cégkultúrát, a **kollégákkal történő egyeztetéseket** emelték ki azzal kapcsolatban, hogy a munkájuk mely elemei segítik a stresszel való megküzdést.

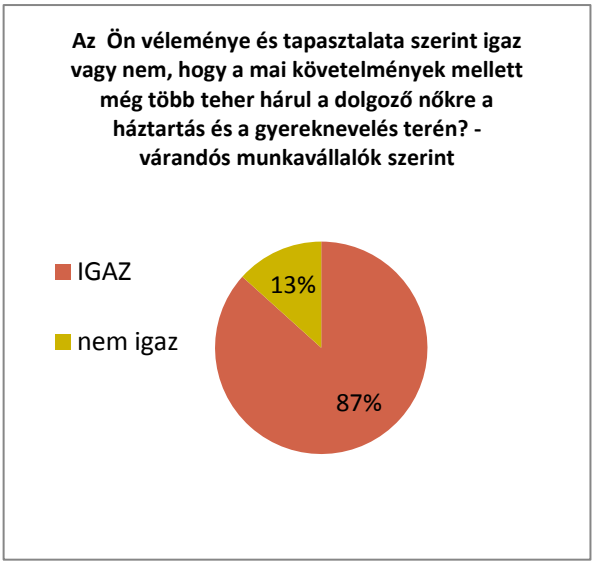
A HR vezetők visszajelzései alapján a vállalati kultúra és működés területén több olyan tényező és folyamat is van, amely negatívan hat a stressz kezelésre. Legtöbben a vállalaton kívüli gazdasági folyamatok kiszámíthatatlanságát és az ennek következtében jellemző belső költségcsökkentést, változtatásokat, kiszámíthatatlanságot emelték ki. A vezetői hozzáállás, attitűdök negatív hatása szintén több esetben is említésre került.

2. Munkakörnyezeten kívül ható stresszorok

Az interjúk során többször elhangzott, hogy sokszor nagyon nehéz elkülöníteni hogy valójában az élet mely területén alakul ki a stressz. Ez a munkáltatók számára megnehezíti a belső okok feltárását, a munkavállalók számára pedig szükségessé teszi a stresszorok ismeretét és beazonosítását.

Munka és magánélet harmóniájának megteremtése

A családi szerepekre vonatkozó elvárások mind a munkahelyen mind otthon fokozott elvárást támasztanak a nőkkel szemben.



A válaszadók közel 90%-a egyöntetűen úgy látja, hogy a mai munkahelyi követelmények mellett még több teher hárul a dolgozó nőkre a háztartás és a gyermeknevelés terén.

A munka és magánélet megteremtésével kapcsolatban a várandós munkavállalók számára leginkább a túlórák okoznak nehézséget, amelyet a családjuk nehezen fogad el. Többen említették, hogy nehézséget okoz megoldani, akiknek már van gyerekük úgy nyilatkoztak, hogy a kialakult rutint már könnyen működtetik.

A várandósságuk idején a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatban a magánélet felé hangsúlyeltolódás tapasztalható – több pihenéssel, tudatosabb időbeosztással és befelé figyeléssel igyekszenek a megfelelő figyelmet fordítani magukra és a családjukra. Ezek az idők felértékelődnek.

Azzal kapcsolatban, hogy a gyermekük megszületése után hogyan fogják megoldani a munka és magánélet összehangolását már bizonytalanabbak. Többen látják már, hogy milyen segítségre számíthatnak (férj, család) és milyen szolgáltatásokat tudnak igénybe venni (internetes rendelés, juttatások megtartása, bölcsőde, mint legnagyobb bizonytalansági tényező). Kiemelik a válaszadók, hogy a rugalmas, otthoni munkavégzési lehetőségek nagy segítséget jelentenének az egyensúly megteremtésében.

Egészségügyi rendszer

A felmérés eredményei a vártnál jóval nagyobb stresszkeltő hatású a várandós munkavállalók számára az egészségügyi rendszer működése és az ahhoz való alkalmazkodás. A munkáltatók többsége elfogadta a várandós munkavállalók hiányzásait, többen jelezték, hogy a vezető nemtetszése kísérte, ahol azonban érintett a vezető, ott megértőek voltak.

„Rugalmas munkavégzés ezért egyszerűbb - inkább az egészségügyi rendszer nem felhasználóbarát”

„Abszolút tolerálták - a munka akkor is el volt végezve. Az egészségügy közel sem a szolgáltató szektorba tartozik Magyarországon…"

„Megérti - ő is kisgyerekes apuka…"

Ugyan a mintánk nem reprezentatív, de az informális beszélgetésekkor a legtöbb interjúalanyunk stressz forrásnak ítélte meg az orvosi vizsgálatok hangulatát. Valóban, az orvosi műhibaperekről manapság egyre többet hallhatunk, és valóban kitolódott a nők gyermekvállalása a 30 év feletti életkorra (főleg a felsőfokú végzettségű nők esetén). Úgy tűnik azonban ehhez a hangulathoz az egészségügy általános amortizációja is hozzájárulhatott. Összegzésül elmondhatjuk, hogy a munkavállalók számára a munkahelyi egyeztetésen túl az egészségügyi vizsgálatok önmagukban is jelentős stresszel jártak.

3. A stresszel való megküzdés

Miután egyéni és szervezeti szinten megvizsgáltuk a munkahelyi környezetben és azon kívül jelentkező stresszorokat tekintsük át, hogyan tudnak az érintettek megküzdeni a stresszel? Milyen egyéni és csoportos megküzdési technikák[44]jellemzőek a várandós munkavállalókra és milyen készségeket sajátítottak el a munkahelyi stresszel való megküzdésük során.

Egyéni megküzdés

A munkahelyi stresszes helyzetek kapcsán a többen számolnak be szorongásról, feszültségről – amit rendszeresen átélnek. A szorongás stressz egyik tünete, amely nem elhanyagolható. Jellemző, hogy ezt a jelenséget sokan saját személyiségüknek tulajdonítják – „szorongós típus vagyok" – nem a munkahelyi hatások következményének. Jellemző az is, hogy nem sikerül a problémákat a munkahelyen hagyni, többen hazaviszik a feszültséget.

„Viszem haza - a férjem kap ebből"

„Otthon hamar dühös leszek, érzelmileg bevonódok a helyzetekbe".

A nehéz helyzetekkel való megküzdésben a kollégák, a férj / társ segít, illetve a vezető, de többen említették, hogy csak a legvégső esetben vonják be a főnöküket. A stressz kezelési technikák leginkább a külső, távoli szempontból való megközelítésre, a probléma józan végiggondolására fókuszálnak, szóba került még a szervezés és a priorizálás fontossága is.

[44] **Megküzdés:** a személy azon tudatos és folyamatosan változó kognitív és viselkedéses erőfeszítései, amelyek arra irányulnak, hogyhogy legyőzze a rá ható speciális belső vagy külső fenyegetéseket, amelyeket úgy ítél meg, hogy azok meghaladják az erőforrásait – vagyis a stresszorokat. A megküzdési folyamat révén az emberek új készségeket, képességeket sajátíthatnak el. (Lazarus és Folkman, 1984, In: Juhász Ágnes: Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés, 2002.)

Többször is említettük, hogy a megkérdezettek erőteljesen motiváltak a munkájukkal kapcsolatban és az életük, identitásuk fontos részének tartják a munkát.

Vannak-e/voltak-e a munkájának olyan elemei, jellemzői, amelyek a testi/lelki egészségének és személyiségének növekedéséhez, fejlődéséhez járulnak hozzá, segítik a stresszel való megküzdést?

Testi fejlődéshez egyáltalán nem, de a személyiségemet folyamatosan formálta a munkám. Más ember vagyok, mint mikor beléptem a főbejáraton, sok évvel ezelőtt. Nagyon sokat kaptam a munkámtól, a kollégáktól – de hozzá kell tennem azt is, hogy én is sokat adtam nekik… úgy látom, az önbizalmam is itt lett teljes. (62)

Ahogy így végiggondolom… igen, elmondhatom, hogy nemcsak a kollégáktól, hanem a jelöltektől is nagyon sokat kaptam… nagyon jó idegen emberek nézőpontját megismerni, azt, hogy hogyan látják a világot, mit gondolnak magukról vagy a karrierjükről. Egyik például a napokban mesélt arról, hogy hospice házba jár segíteni, és hogy ez mennyire megváltoztatta őt. Nyugodtabb lett, fontosabbak neki az emberek, a kötődések, már nem stresszel annyira. Vagy egy másik, aki elkezdett kutyázni, megtanulta tőlük a vezetést, meg ezt hogyan alkalmazza a saját csoportjában… szóval én nagyon sokat kaptam ezektől a jelöltektől… szeretek beszélgetni velük.. ezért jó a munkám. A kollégáimtól… azokkal meg néhány dolgot közösen éltünk át, és ez jobban összehozott bennünket. Szerintem tartalmas kapcsolatokat kaptam itt. (63)

Vezetőként jobban kell figyelnem az embereimre, több empátiát kellett tanulnom, ami nekem is nagyon hasznos volt… szerintem a családi életemben is sokat segített.. főleg a lányom iskolai problémái kapcsán…(6)

A munka jelentőségének, hasznosságának érzete fontos pszichológiai védőfaktort jelent a stressz ellen az egyén számára azáltal, hogy fejleszti – ami a munkába való visszatérés kapcsán jelentős motivációs tényező a megkérdezettek számára. Továbbá olyan készségek kialakulásához is hozzájárul, amelyek a stresszkezelést is hatékonyabbá teszik.

Nézzük, a várandósság milyen hatással volt a munkavállalók stressz kezelésének módjaira.

Megváltozott valami a megküzdési módokban, mióta tudja, hogy babát vár?

Igen, ahogy mondtam teljes mértékben. Tudatosabb vagyok, óvatosabb is az „érzelmekkel" szemben… vagy inkább a stresszel szemben… vigyázok (42)

Igen, próbálom egy kicsit távolabb tartani magam az ügyektől, nem akarom, hogy a babáknak baja legyen… szívesen mennék én haza táppénzre is, de kell a pénz… ezért maradok csak egyedül.(43)

A baba nekem nyugalmat ad, tudom, hogy már csak vissza kell számolnom és egy kicsit otthon lehetek. Igen… új célt adott, másképp lesz, mint eddig…(44)

Esetleg annyi, hogy jobban belekalkulálom azt, hogy előbb elfáradok…így a csip-csup ügyekbe nem viszek bele annyi energiát. Automatizálok, ahol lehet…(45)

Igen, kettőnkért kell felelősséget vállalnom… és ez erőt ad.(46)

Igen. Kettős felelősségem van, így azt éreztem, érzem, hogy kettős erőm is. Talán egy picit bátrabb lettem (47)

Igen… ha érezném, hogy folyamatosan ideges és feszült vagyok a munkám miatt, akkor biztos a baba szempontjai lesznek az elsők, nem pedig, hogy mit vár el tőlem a főnököm…(48)

Hogyne! Eddig is „le tudtam állítani" magam, de most már ezt az első lépésben megteszem. Nem sodorhat magával az idegeskedés. (49)

Igen, mindig lefuttatom azt a programot, hogy ezzel jót vagy rosszat teszek-e a babának. Ez egy ilyen kontroll-kérdés… és persze a válasz legtöbbször a nem, tehát még egy ok, amiért nem érdemes a munkahelyemen beáldozni magam (50)

Hát persze! Mondta orvos, védőnő, de olvastam szakkönyvekben is mennyire fontos a terhesség alatt a nyugalom. Ez valami olyasmi, amire törekedni kell, ugyanúgy, ahogy eltervezed, hogy márpedig ma lefutok 5 km-t… és napközben erre folyamatosan figyelmeztetned kell magad. Szerencsére a terhességhez van idő ráhangolódni, rászokni, és vele együtt nagyon sok mindent meg lehet és kell tanulni. Azért így a munkának is, a stresszhelyzeteknek is egészen más jelentőségük lesz… csak ezt az elhatározást kell szem előtt tartani az embernek – de ezt mindig!(51)

Persze! Jöhetnek a teljesítményértékelő beszélgetések, nekem akkor is lesz egy kisbabám, akire vigyáznom kell már most is. És ilyenkor melyik a fontosabb? Persze hogy a baba! Meg tudom, hogy ezeknek a helyzeteknek egyszer csak vége lesz, megszületik a gyerekem és akkor hosszabb időt csendben, nyugalomban fogok tölteni… várom már…(52)

Nagyobb a felelősségem a baba miatt – nem veszem magamra a stresszt, nem hagyom, hogy kiboruljak bármi miatt. És ez nagyon jó érzés, meg kell, hogy mondjam!(53)

Örömteli a válaszokból kirajzolódó kép: a régi, megszokott sémák után új, praktikusabb, tudatosabb, preventívebb hozzáállást tanított meg kismamáknak terhességük. Akaratlanul is végiggondolva prioritásokat, kognitív vagy relaxációs technikákat bevetve, átkeretezést vagy 'gondolat stop'-ot alkalmazva, de mindannyian arról számoltak be, hogy ügyelnek stresszel kapcsolatos veszélyeztetettségük csökkentésére.

Csoportos megküzdések

Mint korábban kimutattuk a munkavállalókat érő stresszt jelentősen tudja ellensúlyozni a munkacsoport, a munkatársaktól tapasztalt törődés. Kíváncsiak voltunk a csoport kohéziójára, és arra, hogy hogyan próbál megküzdeni a munkacsoport a stresszel, vannak-e elterjedt, általános viselkedésformák (amik már csoportnormaként foghatók fel), és tanulhat-e az egyén új stratégiát szűkebb referenciacsoportjától.

Legtöbben úgy nyilatkoztak, hogy a szűkebb munkatársi csoportban létezik olyan közös stresszkezelési mód, amelyet mindannyian követnek. Ennek legenyhébb formája az,

hogy tiszteletben tartják egymást, elviselik a többiek, tőlük eltérő stresszre adott reakcióját. Jellemző, hogy legalább egy minimális sztenderd – sokszor spontán módon – kialakul a csoportban, ami a szélsőséges viselkedésformákra vonatkozik – „nem csapkodunk, nem kiabálunk". Kiemelik a csoportos beszélgetéseket, a konyhai levezetéseket, egymásnak adott pozitív visszajelzéseket – „akik összetartanak mindig mondanak egy-két jó szót" – ezek szintén olyan csoportos levezető csatornák, amelyek a nyugodtabb és hatékonyabb munkavégzést segítik. A humor olyan csoportos megközelítés, ami a közösségi megküzdést segíti.

Nézzük mi az, ami a munkahelyi szűkebb csoport kollektív megküzdéséből adaptív technikaként átemelhető az egyén mindennapjaiba?

Tanult-e Ön kollégáitól, feletteseitől új stratégiát a stressz leküzdésére, kezelésére, amióta itt dolgozik?

A hangulat nálunk nagyon jó volt, elégedetlenkedők meg mindenütt vannak, azokkal nem kell foglalkozni. Inkább azzal, hogy mi a jó. Meg hogy biztos a fizetésed, és van szép családod. (57)

Itt azt tanultam meg, hogy lehet nyugodtabban is kezelni a helyzeteket… és utólag jobban is járunk, ha megőrizzük a… a mit is? … talán a méltóságunkat.(58)

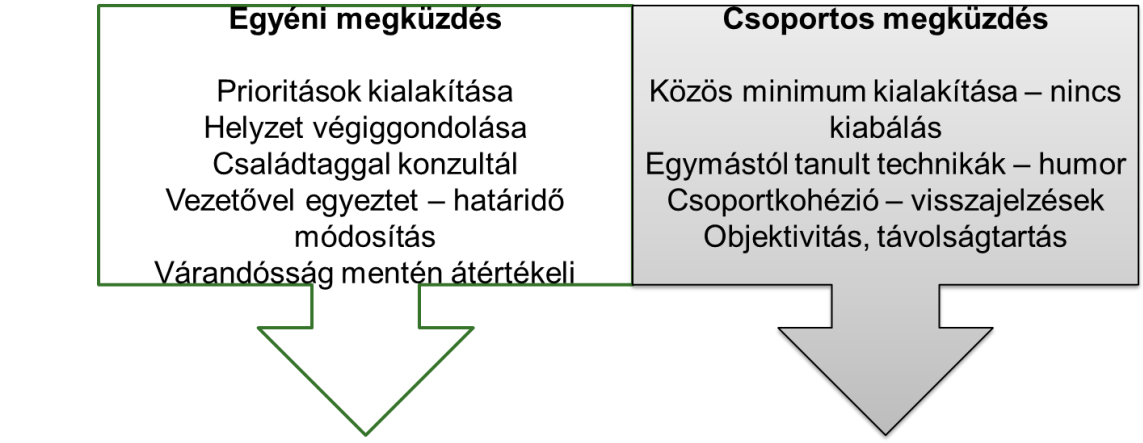
Nem. Van, aki jobban kiabál, van, aki kevésbé. (59)

A főnökömtől ezt a nézőpontváltást. Hogy érdemes egy kicsit feljebbről is megnézni a dolgokat, mert egészen más rajzolódik ki onnan, mint az én magasságomról…ez a szempontváltás nagyon fontos, az élet több területén akár. (60)

Igen, egymást tanítjuk. Azaz főleg a kollégák engem, mert nekem ez az első munkahelyem, én ide jöttem egyből a főiskola után.(61)

Említések: Tanultam:11 *Nem tanultam:4*

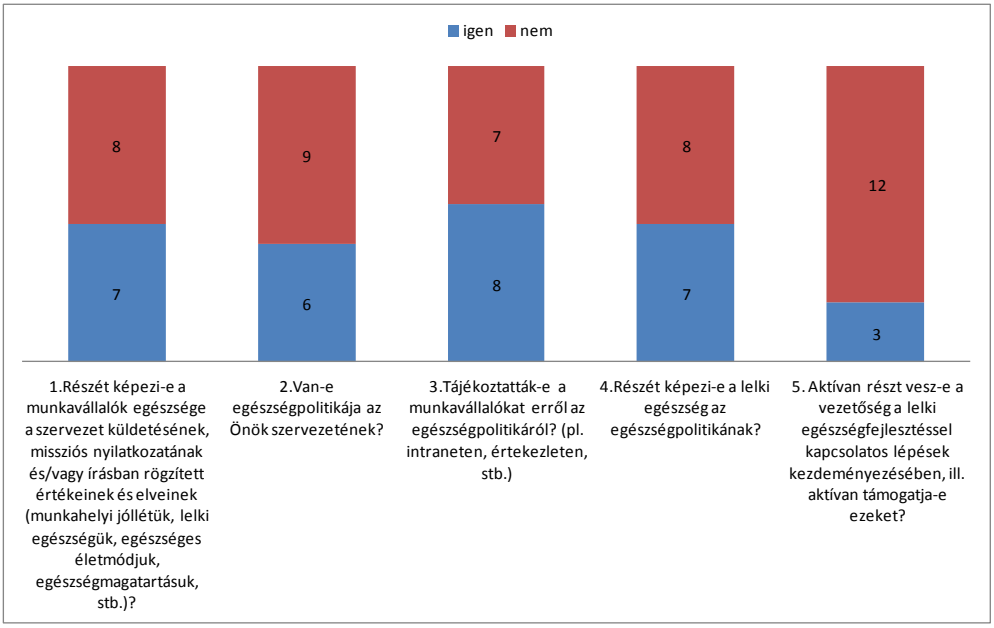
Összességében elmondható, hogy a csoport hozzásegíti a munkavállalókat a hatékonyabb stressz kezeléshez – elfogadással, megerősítéssel és új készségek elsajátításával. A várandósság ideje alatt a munkavállalók tudatosabban kezelik a pszichoszociális kockázatokat jelentő helyzeteket.



Régi, megszokott sémák után új, praktikusabb, tudatosabb, preventívebb hozzáállás

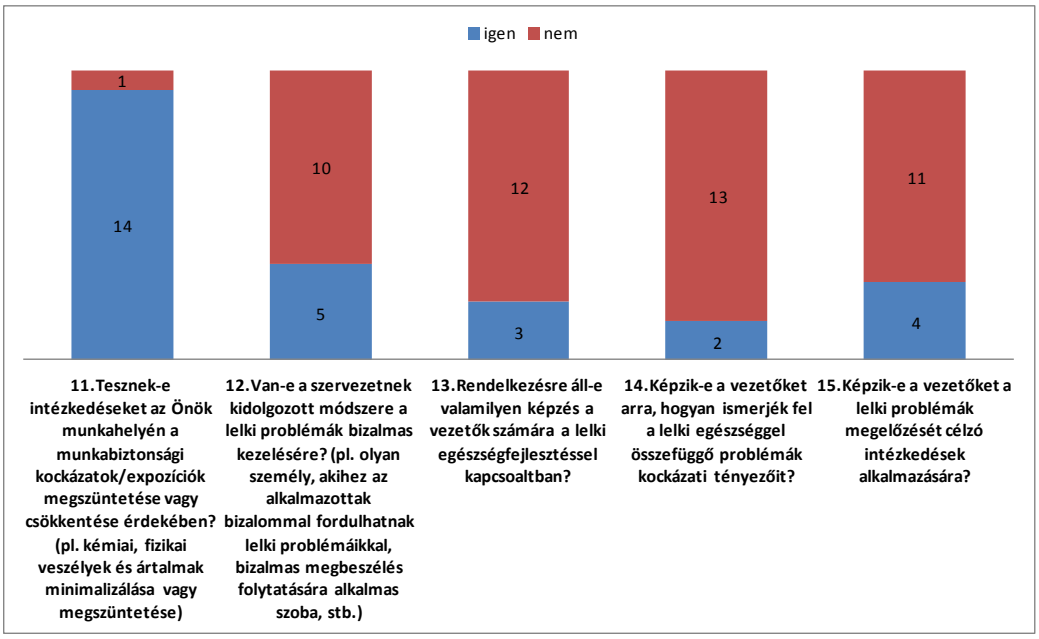
4. A pszichoszociális kockázatok és a lelki egészség vállalati környezetben

A Hr- szakembereknek föltett kérdések nagy része a pszichoszociális kockázatok, a lelki egészség fontosságának vállalati megítélését, jelentőségük, elfogadásuk szintjét, valamint a vállalati szintű preventív és megoldó stressz kezelési rendszereket volt hivatva kutatni. Mindez hatással van arra is, hogy a munkavállalók mennyire tudják beazonosítani az őket érő stresszorokat – a felmérésünk során a direkt említések leginkább a szélsőséges, konkrét munkaelvárásokra utaló nehézségekre vonatkoztak, a közvetettebb formában jelentkező veszélyek kevésbé tudatosulnak a munkavállalókban.



A munkahelyi kockázatok csökkentéséhez az egészségterv jelentősen, preventív módon járul hozzá. A megkérdezett vállalatok fele rendelkezik egészségpolitikával, amelynek viszont része a lelki egészség megteremtése. A vállalatok 90%-ban tesznek

intézkedéseket a munkabiztonsági kockázatok megszüntetése, csökkentése érdekében – ezek az intézkedések azonban elsősorban a fizikai kockázatokra vonatkoznak.



Az interjúk megerősítik azt, hogy a munkahelyi kockázatokat elsősorban fizikai kockázatokként értelmezik a munkáltatók és a munkavállalók egyaránt, amely a vonatkozó szabályozások ismeretének és a tudatosság hiányának köszönhető:

A biztonságos munkahely követelményeinek való megfelelésre vonatkozóan a Hr vezetők a munkavédelmi felelős irányítását emelik ki. A válaszokban több esetben jelent meg, hogy irodai környezetben ezzel nincs feladat, mert káros anyagok, fizikai megterhelés nem éri a munkavállalókat.

„Iroda - ezért nem kell emelgetni, sem vegyi anyaggal dolgozni, úgyhogy egyszerű."

„Irodai munka - ezügyben nincs dolguk;
szükség esetén munkavédelmi szakember megkérdezése"

„Van munkavédelmi felelős, kismama védett csoportba tartozik;
könnyűt pakolhat, vegyi anyag tiltott"

„Figyelni kell: vegyi anyag, kényszertesthelyzet, por, rezgés, zaj, hideg/meleg környezetben való munkavégzés - külföldi anyavállalattól sok segítség."

Ahol az irodai környezetben végzett munka veszélyeire vonatkozóan van eljárásrend, ott is többségében a fizikai veszélyek kerültek említésre:

„Munkavédelmi felelősök auditálják az osztályokat; kismamák gyakran kérnek tőlünk gerinclabdát;"

„Munkavédelmi törvény betartása; gerinclabda; dohányzásmentes munkahely; büfében egészséges ételek; ergonómiailag tervezett irodák; közösségi terek, személyes terek”

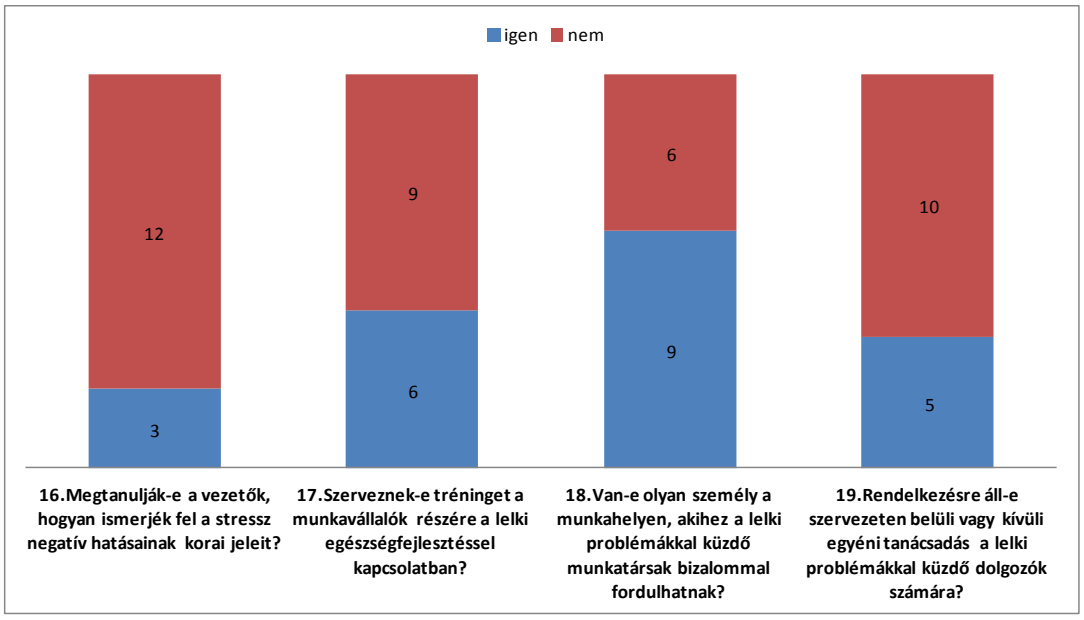
„Áthelyezzük a várandós anyukát, a munkaköréből, ha a munkavégzés az ő vagy a kisbabája egészségét veszélyezteti - munkavédelmi osztály segítségével. Mostanra kismamák is kérik.”

„Monitor előtt végzett munka követelményeinek betartása, van foglalkozás egészségügyi szolgáltató, dohányzásmentes az iroda”

„Óránkénti 10 perc pihenőidő, dohányzás mentesítés, relax szobák kialakítása folyamatban”

A relax (pihenő) szoba és a közösségi terek kialakítása olyan kezdeményezések, amelyek az egyéni stressz kezelést hatékonyabbá, a munkahelyi környezetet stressz mentesebbé tehetik.

A munkavállalók közül senki sem tudta, hogy várandóssága miatt sérülékeny munkavállalói csoportba tartozik, amely speciális munkavédelmi intézkedéseket tesz szükségessé az esetükben a pszichoszociális kockázatok csökkentésére vonatkozóan. A munkavállalókat érő lelki stresszfaktorokkal kapcsolatos tudatosság sem a vezetőkre, sem a munkavállalókra nem jellemző a felmérés alapján – ez a terület erőteljesen fejlesztendő.



Az interjúk is megerősítik az oszlopdiagramok elemzése alapján kirajzolódó képet: az egészségvédelmi programok kialakításában és támogatásában a vezetők kevéssé vesznek részt, és képzést sem kapnak a lelki egészség fejlesztésével, a lelki problémák kockázataival és azok felismerésével kapcsolatban sem. Ugyanakkor érezhető igény

fogalmazódott meg az interjúalanyok részéről ezzel kapcsolatban. Leginkább ott van probléma, ahol a **felsővezetőknek kellene** képviseltetniük magukat a téma elismertetése érdekében. **Leginkább a munkahelyi középvezetők azok, akik tisztában vannak a kérdés fontosságával**, s csak utánuk következnek e téren a felsővezetők.

Szakirodalmi háttéranyagok sora támasztja alá ezt a vizsgálati eredményt: a munkahelyi stressz a középvezetők számára a legmegterhelőbb. Szerepükből következően a felsővezetés és a beosztottak közötti harmonizálás lenne feladatuk, ami legtöbbjük számára nagyon megterhelő. A várandós munkavállalók is elsősorban a közvetlen vezetőjükkel egyeztetnek a munkavállalásuk részleteivel kapcsolatban, főleg azokon a helyeken, ahol a Hr a papírmunka elvégzésére korlátozódik. A várandós munkavállalók élethelyzetével, sajátos munkahelyi pszichoszociális veszélyeztetettségükkel ennek okán is indokolt lenne a felkészülés esetükben.

Érzése szerint a pszichoszociális kockázatokra való odafigyelés és a lelki egészségvédelem milyen megítéléssel bír a vállalat vezetői között?

Őszintén szólva semilyennel. Nem fontos ez a vezetőségnek.(66)

Hát… nagyon rossz a megítélése. A vezetők nem szívesen látják ezt a témát maguk előtt – feltehetően mindenki érintve érzi magát benne – ezért aztán nem is veszik komolyan. (67)

Sajnos ez ügyben alacsony szintű az odafigyelés. Ezen biztosan változtatnunk kellene. Bár a kockázatkezeléseket elvégeztük, köztük a pszichoszociális kockázatokét is – jó lenne minél több eseményt felfűzni a kockázatelemzés értékeire (68)

Szerintem egyáltalán nincs szem előtt… itt nincs más választás: húzni kell mindenkinek… cikkeznek is rólunk a sajtóban eleget. Nem jellemző, hogy a munkavállalóink lelkét simogatná itt bárki…(69)

Közepes. Mégis az anyacégünk hoz egy olyan szemléletet, emberközpontúságot és people management formát, ami miatt bátran kijelenthetem, hogy ez ügyben jobban állunk, mint a cégek általában.(70)

Mi különleges helyzetben vagyunk. A mi Hr igazgatónk a HSE oldaláról jött, tehát nagyon erősen figyelünk erre. De nemcsak emiatt. a külföldi, cégünk igen erős elvárása volt az, hogy e tekintetben is figyeljünk munkavállalóinkra… mi már akkor megcsináltuk a pszichoszociális védőrendszerünket, amikor Magyarországon még meg sem alkották a törvényt!(71)

Nagyon kevéssé fontos szempont ez közöttünk…(72)

A mostani vezetőink egyáltalán nem tartják ezt fontosnak.(73)

Semmilyenben. (74)

Említések: Fontos szempont:5 nem fontos:10

A munkavállalók rendszeresen beszélnek a stresszről, önmagában a leterheltség kapcsán is megfogalmazódik a probléma relevanciája. A Hr vezetők meglátása szerint gyakran téma a stressz a munkavállalók körében, egymással szokták megbeszélni a problémáikat. A Hr vezetők meglátása szerint nagyobb igény lenne a stresszel kapcsolatos vállalati programokra

A stressz megelőzésére és kezelésére vonatkozó vállalati gyakorlatok

A vállalati programok több irányból is elindulhatnak. Multinacionális cégek esetén az anyavállalat által képviselt hozzáállás és modell lehet a kiinduló pont, az állami vállalatok esetén a hagyományos, megbízhatóságon alapuló gyakorlat és az állami szervezetekkel kapcsolatos elvárásoknak való megfelelés, de előfordul, hogy munkavállalói igényre reagálva kezdődik el egy, a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos megelőző vagy csökkentő program.

A felmérés során több olyan jó gyakorlatot, vállalati kezdeményezést ismertünk meg, ezek közül kiemelünk néhányat:

Vállalat	Program	Célja
Budapest Bank	Health Ahead	Amerikai központ 2 évente audit Belső vezetői és dolgozói képzések
UPC	Munka-Magánélet-Egészség Program	Ismeretterjesztés, képzés kampányok
Volksbank	Pszichoszociális felmérés Stressziskola „Észenléti” csomag	 Képzések, tájékoztató anyagok Cikkek, ismeretterjesztés
ITSH	Pszichoszociális kockázatok felmérése Akcióterv	Vezetők bevonása Rendszerszintű stresszkezelés
Magyar Telecom	Rendszeres felmérések Folyamatos igényfelmérés a munkavállalók körében	Felvilágosítás, tudatosítás Képzések, előadások Relaxációs szoba, sportolási lehetőség
Magyar Posta	Pszichoszociális kockázatok felmérése Képzések	Vezetői képzés állandó eleme
Alcoa	Anyacég részéről is elvárás Belső pszichoszociális védőrendszer	Komplex rendszer kialakítása

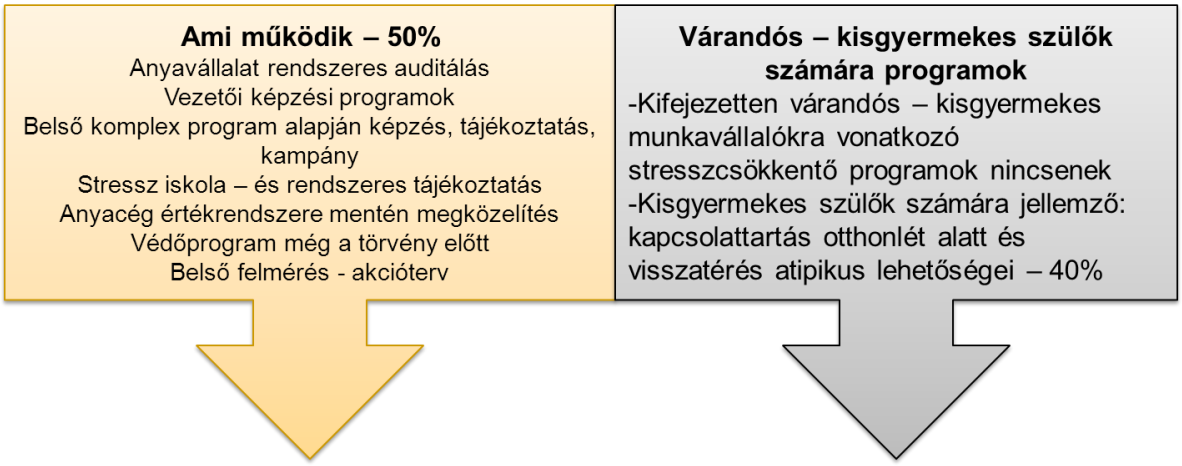
Azokon a munkahelyeken, ahol létezik a stressz csökkentésére vállalati kezdeményezés, kifejezetten a **várandós munkavállalók stressz - csökkentésére** vonatkozó vállalati gyakorlatokkal kapcsolatban két álláspont rajzolódik ki:

1. a várandós munkavállalók igénybe vehetik a mindenki számára biztosított lehetőségeket – ezeknél a vállalatoknál még nem építették be a várandós és kisgyermekes munkavállalók speciális pszichoszociális veszélyeztetettségének szempontjait a vállalati programokba.

2. A vállalati stressz kezelésre kialakított programba nem tartozó elemek kerültek említésre a várandósok stresszorainak csökkentésére kialakított gyakorlatok kapcsán:

- családbarát munkahely
- partnerség a visszajövetel megtervezésében
- átlátható folyamatok – várandósság idején rugalmas munkaidőre lehetőség
- kismama klub a távollévőknek

A vállalati gyakorlatokban a várandós munkavállalókat érő sajátos pszichoszociális kockázatok kezelése még nem komplex megközelítésen alapul, ezáltal a várandós munkavállalókat érő stresszoroknak csak egy részére képes reagálni hatékonyan.



A kisgyermekes munkavállalók számára kialakított programok RÉSZBEN reflektálnak a várandós munkavállalókat érő stresszorok csökkentésére.

VII. ÖSSZEGZÉS

A felmérés során a várandós munkavállalókat érő munkahelyi pszichoszociális tényezőkre fókuszáltunk, amelyeket a tágabb munkahelyi egészségre vonatkozó megközelítések és a vállalati kultúra kontextusában vizsgáltunk. Feltételeztük, hogy a várandósság időszakában a magánéleti, családi helytállásra vonatkozó elvárások is hangsúlyosakká válnak, ezért a munkakörnyezeten kívüli stresszorok feltárása is célunk volt – ezáltal is bemutatva a várandósokat érő stresszorok komplexitását.

A várandósság alatt a munkavállalók több szinten is veszélyeztetettek a pszichoszociális kockázatok által. A várandósság bejelentését megelőző stressz viszonylag hamar oldódik a bejelentés után – ebben az esetben pozitív tapasztalatról számoltak be a

munkavállalók, jobban fogadták vezetőik a bejelentést, mint amire számítottak. A várandós munkavállalókkal kapcsolatban azonban ettől kezdve elkezdenek működni a családi szerepeknek való megfelelés felé tolódó szerepelvárásokból és sztereotípiákból eredő mechanizmusok, amelyek olyan jól működnek, hogy több esetben a várandós munkavállalók saját magukról alkotott képe is ennek megfelelően alakul:

- rendezett családi élettel kapcsolatos elvárás, amelyet a munkavállalók interiorizáltak annyira, hogy saját magukkal szembeni elvárásként fogalmazzák meg;
- karrierizmus negatív megítélése azokra a nőkre vonatkozóan, akik 1 éven belül visszatérnek a munkahelyükre a szülés után.

Az elsősorban a vezetők részéről megfogalmazódott sztereotípiák (alacsonyabb munkabírás, megbízhatatlanság) azonban teljesen alaptalannak bizonyultak, mert a várandós munkavállalók kizárólag a terhességük első 8-10. hetében tapasztaltak terhességi tüneteket, amelyek befolyásolták a munkavégzésüket, később ezeket nem említették. Mivel a vezetők a 12 hét után szereztek tudomást hivatalosan a várandósságról nem tapasztalhattak a munkavállalók részéről változást a munkához való hozzáállásban a várandósságra visszavezethetően.

Azért sem lehetett ez jellemző, mert a munkavállalók többsége a munkáját valóban fontosnak tartotta, kiemelten a fejlődési lehetőségek és a sikerek miatt. Ezeknek a nőknek kifejezetten stresszt okoz a munka iránti elkötelezettségük és a tudatos, fejlődésen alapuló karriertervük, valamint a munkahelyeken tapasztalható, a visszatérésre és az otthonlét alatti kapcsolattartásra vonatkozó esetleges gyakorlatból eredő bizonytalanság. A bizonytalanságból adódó stressz vonatkozik mind az otthonlét időszakában várható anyagi visszaeséssel kapcsolatos kiszolgáltatottságra, a visszatéréssel kapcsolatos lehetőségekre illetve a várandóssággal és itthonléttel kapcsolatos munkajogi és TB-re vonatkozó információk megszerzésére. A munkakör ellátásával kapcsolatban is komoly ösztönző lehet hosszútávon az atipikus munkalehetőségekkel tervezhető visszatérés és a karrierút folyatatásának lehetősége.

A vállalati kultúra elemei sok esetben képesek erősíteni és enyhíteni is a munkavállalókat érő stresszorok hatását. Kiemelnénk ebből a szempontból a bizalom, megbízhatóság, nyitottság és kölcsönösség értékei mentén való működést, amely jelentősen képes csökkenteni a bizonytalansági faktorokból eredő stresszt azáltal, hogy a munkavállalói igényeket, problémákat nyíltan és proaktívan kezeli.

A munkavállalók stressz védelmét erősíti a munkahelyi autonómia és a munkakörre gyakorolt befolyás szintjének növelése – ezzel a sajátos élethelyzetre szabott munkahelyi megoldások kialakítása valósulhat meg. A megkérdezett várandós munkavállalók közül kevesen rendelkeznek nagyobb befolyással munkájukra, többen éppen ellenkező tendenciát, a befolyás csökkenését tapasztalták meg.

A munkahelyi közösség és a munkacsoport támogatása, figyelme és a közösen kialakított stressz leküzdési módszerek nagyon erős védelmet jelentenek a stressz ellen olyan vállalati környezetben is, ahol a várandósság kevéssé jelent értéket és alacsony a vezetők és a munkavállalók közötti bizalmi szint.

A várandósság azonban olyan új, a stressz védelmet erősítő hozzáállást alakított ki a munkavállalókban, amelynek hatására tudatosabban és preventívebben kezelik az őket érő stresszt, kevésbé engedik a hatása alá magukat.

A vállalatok stressz kezelésére vonatkozó gyakorlatai elsősorban a stressz csökkentésére fókuszálnak, kevésbé a prevenciót célozzák. Kevés helyen van kidolgozott egészségpolitika, ezek is elsősorban a fizikai egészségre fókuszálnak. A lelki egészség a felsővezetők körében a legkevésbé hangsúlyos (stratégiai szinten nem jelenik meg) ugyanakkor a középvezetők érzik a leginkább szükségesnek a témával való foglalkozást, hiszen ők találkoznak közvetlenül a munkatársakkal, illetve maguk is egy olyan kétirányú megfelelést elváró pozícióban vannak, amely miatt a stressznek fokozottan ki vannak téve. A lelki egészségről és a stressz kockázatairól, tüneteiről kevés a vezetői képzés és a munkavállalókat is felkészítő ismeretátadás. Meglepő ez annak tükrében, hogy a multinacionális és nagyvállalatok számára is meghatározó kiesést jelenthet a stressz hatására kialakuló teljesítménycsökkenés, munkavállalói hiányzás és megbetegedés, amely nemzetközi viszonylatban is jelentős termelékenység csökkentést okoz. A gazdasági kiesés szempontjai helyett Magyarországon a jogi követelményeknek való megfelelés az elsődleges oka a munkavédelmi elvárások betartásának. A várandós munkavállalókra vonatkozó pszichoszociális kockázatokra vonatkozó munkavédelmi előírások nagyon alacsony szintű ismeretét tapasztaltuk mind a vezetők mind a munkavállalók körében. Ezért is tartjuk fontosnak azokat a munkahelyi programokat, amelyek a felvilágosítás, ismeretátadás, a probléma felismerése és tudatosítása irányába hatnak. Ezek a programok általános, nem-semleges módon kezelik a munkahelyi stresszt, kevés hangsúlyt fektetnek a sajátos élethelyzetben lévő munkavállalókat érő speciális stresszorok kezelésére. A várandós munkavállalók esetében a stressz csökkentésére vonatkozó lehetőségek két irányúak:

- lehetőség van a stresszkezelésre vonatkozó programok elemeinek igénybevételére

- elsősorban az otthonlét és a visszatérés szakaszára irányuló programok kerülnek említésre -. ezek azonban nem a stressz kezelésére lettek kialakítva, ugyanakkor felismerték a preventív hatását ebből a szempontból is.

A várandós munkavállalókat érő stresszorok komplexitására nem képesek hatékonyan reagálni a vállalati rendszerek, ugyanakkor a munkavállalókban sem eléggé tudatosulnak a stresszorok amelyek szorongást és feszültséget okoznak számukra.

A várandósság leginkább azokban a vállalatokban megélt érték, ahol az egyes élethelyzetek nem problémaként, hanem egy folyamat egyes szakaszaiként jelennek meg – olyan rendszerbe illesztett eljárásrendeket biztosítva mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, amelyek tervezhetővé és ezáltal biztonságossá teszik a várandósság – otthonlét és visszatérés időszakát mind a két fél számára.

Ahhoz, hogy a valóban családbarát szemléletű vállalati gyakorlatok alakulhassanak ki, szükségesnek tartjuk feltárni a visszatérés időszakában a gyermekes női munkavállalókat érő stresszorokat, amelyek feltételezésünk szerint jelentősen összefüggnek a várandósság időszakában megélt stressz faktorokkal, és feltárja a várandós munkavállalók félelmeinek megalapozottságát. További kutatási irányt jelenthet a kisgyermekes férfi munkavállalókat érő stresszorok feltárása, ezáltal

megismerhetővé válnak azok a szempontok, amelyek a munkavállalók munka és magánélet egyensúlyának megteremtésének hatékonyságát növelni képesek.

JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány csapata

Mellékletek

Fogalomtár:

A **stressz** egy nem specifikus reakció, mellyel szervezetünk reagál minden kihívásra, erőteljes ingerre. A stressz olyan, a szervezetre nehezedő nyomás, mely felborítja a normális biokémiai és pszichológiai egyensúlyt, és olyan válaszreakciót kíván, melyben az egész szervezet részt vesz.

A **stresszor** egy olyan fizikai vagy pszichológiai jólétet veszélyeztető esemény vagy szituáció, mely a megszokottól eltérő változást követel az adaptációban, illetve a magatartásban A stresszor a stresszt kiváltó tényezők a kiváltó hatás, aminek okozata a stressz. A stresszor érzékelése és értékelése határozza meg a következményt, azaz a stressz mértékét és irányultságát.
Pszichológiai stressz állapot akkor jön létre, ha a szervezet olyan helyzettel találkozik, amely az egyén saját megítélése szerint meghaladja a rendelkezésre álló erőforrásokat.

Pszichoszociális kockázat: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.

Munkahelyi stresszor: a munkahelyen a feladat vagy környezeti tényezőkből adódó, általában sokak számára jelentősnek tartott, kellemetlen kiegyensúlyozatlan állapothoz vezető tényezők.

A **munkastressz** olyan ártalmas fizikai és emocionális válaszegyüttes, mely akkor fordul elő, ha a munkával kapcsolatos követelmények meghaladják a képességeinket, erőforrásainkat és szükségleteinket.

Attitűd - Az egyén környezetében lévő személlyel, tárggyal, vagy elvont fogalommal kapcsolatos beállítódása.

A **lelki egészség** az emberi jogok egyike, mely képessé teszi a polgárokat arra, hogy jól-létben, egészségben minőségi életet éljenek.

Beleegyező nyilatkozat

Holecz Hajnalka a az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség által nyújtott támogatás megvalósuló „Biztonságos várandósság - Biztonságos munkahely” című kutatás vezetőjeként találkozik Önnel. A kutatás célja, hogy feltárjuk, melyek azok a lelki tényezők, pszichoszociális stresszorok, amelyekkel a munkáltatók és a várandós munkavállalók szembesülnek, milyen erősségek és jó gyakorlatok valósulnak meg a kockázatok csökkentésére.

A kutatás önkéntes jellege

A kutatásban való részvétel önkéntes. Lehetősége van arra, hogy az interjú során bármelyik kérdésre megtagadja a választ.

Adatok bizalmas kezelése

A kutatók vállalják, hogy a kutatásban résztvevők személyes adatait nem adják ki. A kutatás alapján születő publikációkban (ideértve a prezentációkat, a tudományos szakcikkeket, a tanulmányokat, a könyveket) a résztvevők személyes adatait a kutatók nem teszik hozzáférhetővé, az adatok és a résztvevők közötti kapcsolatra utaló információt a kutatásban résztvevő kutatókon kívül mással nem osztanak meg. Az írásos és szóbeli közlésekben az interjúalanyokra csak álneveken utalnak, kivétel, ha az interjúalany hozzájárult, hogy nevét és cégnevét használjuk.

Kockázatok és hasznok

Az Ön részvétele a projektben nem jár általunk ismert kockázattal. A részvételért anyagi ellenszolgáltatás nem jár, Ön a kutatás eredményeképpen született írásos kutatási összefoglalók révén illetve a kutatás tapasztalatait feldolgozó workshopon való részvételen keresztül juthat más előnyökhöz.

Elérhetőségek

Ha a kutatással kapcsolatban bármilyen kérdése lenne, kérjük, forduljon az Önnel interjút készítő kutatóhoz, vagy a kutatói csapat bármely más tagjához. Elérhetőségeink:

Holecz Hajnalka	holecz.hajnalka@ideocsoport.hu
Keveházi Katalin	kevehazi.kata@jol-let.com
Kánya Kinga	kanya.kinga@jol-let.com

Beleegyező nyilatkozat

A kutatásról szóló információkat elolvastam és megértettem, a kutatásban való részvételt vállalom:

_____ _____

Dátum, aláírás

_____

Interjúalany neve nyomtatott betűkkel

Kérjük, tegyen X jelet a négyzetbe, amennyiben szeretné:

☐ha informálnánk a kutatásról megjelenő publikációkról, a kutatással összefüggő eseményekről

☐ha a cégkutatásban történő részvételét a kutatásban titkosan kezeljük,

☐ha a jó gyakorlatok és idézetek említésekor mind a céget, mind Önt álnéven említsük kizárólag

Kérjük, jelen nyilatkozatot két példányban írja alá. Az egyik példány Önnél marad, a másikat, kérjük, adja át a kutatás vezetőjének.

Együttműködését köszönjük!

Kérdőívek

Kérdőív – várandós munkavállaló

1. **Volt-e már otthon gyermekkel fizetés nélküli szabadságon (GYES, GYED)? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

   1.1. Igen☐ nem☐

2. **Mennyi ideig tervezi otthon maradni gyermekével? (fizetés nélküli szabadság: terhességi gyermekágyi segély időtartama, GYES, GYED)? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

   2.1. fél év alatt ☐

   2.2. fél év-1év☐

   2.3. 1-2 év között☐

   2.4. 2 évnél többet☐

3. **A gyermekkel munkától távol (fizetés nélküli szabadságon) töltött időtartam hosszáról hozott döntését befolyásolta-e valami? Kérem, válasszon egyet vagy többet az alábbiak közül!**

   3.1. Nem várnak vissza, így többet maradok otthon. ☐

   3.2. Rossz / rossz volt a munkahelyi légkör, ezért többet maradok otthon. ☐

   3.3. A főnököm miatt nem szeretnék visszajönni. ☐

   3.4. Nem befolyásolta/befolyásolja semmi a döntésemet. ☐

   3.5. Munkáltatóm szerette volna, ha mielőbb munkába állok. ☐

   3.6. Anyagi kényszer miatt mielőbb vissza kell jönnöm dolgozni. ☐

   3.7. Családom (szülők, nagyszülők stb.) segítsége lehetővé teszi a mielőbbi munkába állást. ☐

   3.8. Karrierem miatt fontos a mielőbbi munkába állás. ☐

4. **A mellett, hogy gyermeket szeretett volna/szeretne, mi az a nyomós érv, amiért elmenne/elment szülni? Válasszon ki egyet vagy többet az alábbiak közül:**

   4.1. A főnököm viselkedése miatt. ☐

   4.2. A közvetlen kollégáim viselkedése miatt. ☐

   4.3. Más munkakörbe akartak helyezni☐

   4.4. A munkahelyi stressz miatt. ☐

   4.5. Tudatosan terveztem meg ☐

   4.6. Most jutott odáig a karrierem, hogy belefér a szülés. ☐

   4.7. A háziasszony szerep és/vagy a nagycsalád jobban vonz, mint a mostani munkám☐

   4.8. Nem tervezett gyermekvállalás volt. ☐

5. **Milyennek értékeli azt, ahogy a munkáltatója bánik a kismamákkal? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!**

5.1. Kiváló, teljesen elégedett vagyok vele☐

5.2. Megfelelő a célját eléri☐

5.3. Megfelelő, de ettől nem lettek lojálisabbak a dolgozók☐

5.4. nem tesz különbséget a várandósok és más munkavállalók között☐

5.5. nem igazán szolgálja a várandósok érdekeit☐

6. Mi lenne leginkább az az indok, amiért Ön hajlandó lenne hamarabb visszatérni feladatkörébe?
Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül

6.1. Ha a főnököm emberségesebb lenne. ☐

6.2. Ha lenne a munkahelyemen kismamaprogram. ☐

6.3. Ha a meglévő kismamaprogram több elemet tartalmazna a kismamák igényeinek megfelelően☐

6.4. Magasabb jövedelmi csomag. ☐

6.5. Egyáltalán nem szeretnék visszatérni a munkahelyemre☐

6.6. Nem szeretnék előbb visszatérni a munkahelyemre☐

6.7. Egyéb:……

7. Az Ön véleménye és tapasztalata szerint igaz, vagy nem igaz az, hogy…"

7.1. …a mai követelmények mellett még több teher hárul a dolgozó nőkre a háztartás és a gyermeknevelés terén. igaz☐ nem igaz☐

7.2. …manapság olyan nagyok a munkahelyi követelmények, hogy a nőknek nehezebb összeegyeztetni az anyaságot a munkahelyi előrejutással, mint korábban.

igaz☐ nem igaz

8. Ön mennyire tartja fontosnak azt, hogy a környezetnek, az ismerősöknek jó véleménye legyen a családjáról?

1 egyáltalán nem fontos☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5: nagyon fontos☐

9. **Cégünknél a dolgozók és a management megbíznak egymásban**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

10. **A munkám fontos részét jelenti annak, ki is vagyok én**

1:teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

11. **A munkám fontos nekem, mert:**

11.1. **fejlődtem általa.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

11.2. **közösségben voltam.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

11.3. **sikereket értem el.**

1 teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

11.4. **visszajelzést kaptam magamról.**

1:teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

12. **Terhességem első 12 hetében féltem, hogy kitudódik, hogy babát várok**.

1:teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

13. **Közvetlen főnököm reakciója más volt, mint amire számítottam.**

jobb☐ rosszabb ☐ nem változott☐

14. **Munkatársaim reakciója más volt, mint amire számítottam.**

jobb☐ rosszabb ☐ nem változott☐

15. **Úgy éreztem, hogy megváltozott a rólam alkotott kép a munkahelyemen, mikor kiderült, hogy várandós vagyok.**

jó irányba☐ rossz irányba ☐ nem változott☐

16. **Cégemnél a várandósság érték.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

17. **Terhességem tudata plusz szorongást okozott.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

Kérem, jelölje be, mennyire ért egyet az alábbi állításokkal!

17.1. Mikor kiderült a terhességem, ez vált elsődlegessé számomra

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

17.2. Próbáltam a munkámban ugyanolyan jól teljesíteni

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

17.3. Jobban figyeltek rám, így többet is követeltek tőlem

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

18. Várandósságom idején nehéznek éreztem, hogy megküzdjek…

18.1. az elvégzendő feladatokkal

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

18.2. a munkatársak hozzám való viszonyulásával

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

18.3. semmi nem változott, így nekem sem kellett változnom

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

18.4. a tágabb családom elvárásával

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

18.5. a párom elvárásával

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

18.6. az időmanagementtel az orvosi vizsgálatok miatt

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

18.7. terhességi tüneteimmel

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

19. Mennyire ért egyet az alábbi állítással?

19.1. **Mindennapjaim stresszesebbek lettek, mióta tudom, hogy várandós vagyok.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

19.2. **Nagyobb biztonságban érzem magam, mióta tudom, hogy várandós vagyok.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

19.3. **Munkatársaimtól több törődést kapok, mióta tudom, hogy várandós vagyok.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

20. Munkám terén mióta várandós vagyok, a legnagyobb bizonytalanságot az okozza, hogy…

20.1. **Hogyan tegyek eleget a munkahelyem elvárásainak.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

20.2. **Hogyan végezzem el azt a munkamennyiséget, ami eddig is sok volt.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

20.3. **Hogyan viseljem el a munka kapcsán kialakuló feszültségeket.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

20.4. **Hogyan kezeljem, hogy a kollégáim másként bánnak velem.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

20.5. **Hogyan kezeljem a főnököm.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

21. Mennyire számít arra, hogy…

21.1. munkahelyi helyzetem rosszabb irányba fog változni, mikor visszatérek a munka világába. Számítok rá: ☐ Nem számítok rá: ☐

21.2. hogy az otthon töltött idő alatt felmondanak nekem.
Számítok rá: ☐ Nem számítok rá: ☐

21.3. hogy az otthon töltött idő alatt elavul a tudásom.
Számítok rá: ☐ Nem számítok rá: ☐

21.4. hogy amíg otthon vagyok, kiesek a szakmámból.
Számítok rá: ☐ Nem számítok rá: ☐

21.5. hogy amíg otthon vagyok kiesek a munkahelyi közösségből
Számítok rá: ☐ Nem számítok rá: ☐

21.6. hogy másik főnökkel kell majd dolgoznom.
Számítok rá: ☐ Nem számítok rá: ☐

21.7. hogy a család anyagi helyzete erősen romlani fog, amíg én nem dolgozom.
Számítok rá: ☐ Nem számítok rá: ☐

22. Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

22.1. A várandós kismamákat ez előléptetések és fizetésemelés terén hátrány éri.

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

22.2. Ha 1 éven belül állnak vissza a munkába a szülő nők, általában karrieristának bélyegzik meg őket.

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

22.3. A kispapák szülési szabadsága még furcsa a munkahelyemen.

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

22.4. A férfi kollégák kinevetnék a páromat, ha szülési szabadságra menne.

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

23. Cégemnél lehetőség van az atipikus munkavégzésre.

Igen ☐ Nem ☐ Nem tudok ilyenről l☐

24. Várandósságom idején cégem tájékoztatott…

24.1. **Munkaügyi kérdésekben (szabadság kiadás, bérkalkuláció)**

Igen ☐ Nem ☐ Még nem volt ilyen tájékoztatás l☐

24.2. **TB ügyekben**

Igen ☐ Nem ☐ Még nem volt ilyen tájékoztatás l☐

24.3. **TGYÁS, GYED –re vonatkozó információkkal kapcsolatban**

Igen ☐ Nem ☐ Még nem volt ilyen tájékoztatás l☐

25. Munkahelye mennyire együttműködő….

25.1. **visszatérése megtervezésében**

5 teljes mértékben ☐ 4☐ 3☐ 2☐ 1Egyáltalán nem ☐

25.2. **atipikus munkavállalási lehetőség biztosításában**

5 teljes mértékben ☐ 4☐ 3☐ 2☐ 1egyáltalán nem ☐

25.3. **a várandóság alatti kapcsolattartásban**

5 teljes mértékben ☐ 4☐ 3☐ 2☐ 1egyáltalán nem ☐

MEGJEGYZÉS:

Kérdőív – HR szakember

1. **Részét képezi-e a munkavállalók egészsége a szervezet küldetésének, missziós nyilatkozatának és/vagy írásban rögzített értékeinek és elveinek (munkahelyi jóllétük, lelki egészségük, egészséges életmódjuk, egészségmagatartásuk, stb.)?**

   Igen☐ Nem☐

2. **Van-e egészségpolitikája az Önök szervezetének**?

   Igen☐ Nem☐

3. **Tájékoztatták-e a munkavállalókat erről az egészségpolitikáról? (pl. intraneten, értekezleten, stb.)**

   Igen☐ Nem☐

4. **Részét képezi-e a lelki egészség az egészségpolitikának?**

   Igen☐ Nem☐

5. **Aktívan részt vesz-e a vezetőség a lelki egészségfejlesztéssel kapcsolatos lépések kezdeményezésében, ill. aktívan támogatja-e ezeket?**

   Igen☐ Nem☐

6. **Van-e elegendő pénzügyi keret és/vagy tárgyi feltétel (pl. infrastruktúra, stb.) a lelki egészségfejlesztési kezdeményezések kidolgozására?**

   Igen☐ Nem☐

7. **Van-e az Önök munkahelyi szervezetében speciális cselekvési terv a lelki egészségfejlesztéssel kapcsolatban?**

   Igen☐ Nem☐

8. **Végeznek-e rendszeres jelleggel felméréseket az Önök munkahelyén a lelki egészséget fenyegető kockázati tényezők feltérképezésére? (az általános vagy a pszichoszociális tényezőkre/lelki egészségre vonatkozó kockázatfelmérés részeként)**

   Igen☐ Nem☐

9. **Létezik-e olyan rendszer, amely a stressz negatív hatásai (lelki zavarok, szorongás, kimerültség, stb.) korai jeleinek felismerését segíti (pl. egészségügyi vizsgálatok, lelki egészséggel kapcsolatos kérdőívek vagy egyéni szűrések)?**

   Igen☐ Nem☐

10. **Végeznek-e a munkahelyén elemzést a betegségek miatti hiányzásokkal kapcsolatban a lelki egészséggel összefüggő problémák azonosítása érdekében**?

    Igen☐ Nem☐

11. **Tesznek-e intézkedéseket az Önök munkahelyén a munkabiztonsági kockázatok/expozíciók megszüntetése vagy csökkentése érdekében? (pl. kémiai, fizikai veszélyek és ártalmak minimalizálása vagy megszüntetése)**

    Igen☐ Nem☐

12. **Van-e a szervezetnek kidolgozott módszere a lelki problémák bizalmas kezelésére? (pl. olyan személy, akihez az alkalmazottak bizalommal fordulhatnak lelki problémáikkal, bizalmas megbeszélés folytatására alkalmas szoba, stb.)**

    Igen☐ Nem☐

13. **Rendelkezésre áll-e valamilyen képzés a vezetők számára a lelki egészségfejlesztéssel kapcsolatban?**

    Igen☐ Nem☐

14. **Képzik-e a vezetőket arra, hogyan ismerjék fel a lelki egészséggel összefüggő problémák kockázati tényezőit?**

    Igen☐ Nem☐

15. **Képzik-e a vezetőket a lelki problémák megelőzését célzó intézkedések alkalmazására?**

    Igen☐ Nem☐

16. **Megtanulják-e a vezetők, hogyan ismerjék fel a stressz negatív hatásainak korai jeleit?**

    Igen☐ Nem☐

17. **Szerveznek-e tréninget a munkavállalók részére a lelki egészségfejlesztéssel kapcsolatban?**

    Igen☐ Nem☐

18. **Van-e olyan személy a munkahelyen, akihez a lelki problémákkal küzdő munkatársak bizalommal fordulhatnak?**

    Igen☐ Nem☐

19. **Rendelkezésre áll-e szervezeten belüli vagy kívüli egyéni tanácsadás a lelki problémákkal küzdő dolgozók számára?**

    Igen☐ Nem☐

20. Kérjük jelölje, mennyire ért egyet az alábbi állításokkal:

20.1. Munkahelyi **felsővezetőink** tisztában vannak felelősségükkel a munkahelyi pszichoszociális kockázatok csökkentése kapcsán

teljesen egyetértek□ 2: □ 3: □ 4: □ 5 nem értek egyet: □

20.2. Munkahelyi **középvezetőink** tisztában vannak felelősségükkel a munkahelyi pszichoszociális kockázatok csökkentése kapcsán

teljesen egyetértek□ 2: □ 3: □ 4: □ 5 nem értek egyet: □

20.3. **Dolgozóink** tisztában vannak felelősségükkel a munkahelyi pszichoszociális kockázatok csökkentése kapcsán

teljesen egyetértek□ 2: □ 3: □ 4: □ 5 nem értek egyet: □

21. Milyennek értékeli azt, ahogy a munkáltatója bánik a kismamákkal? Kérem, válasszon egyet a felsoroltak közül!

21.1.1. Kiváló, teljesen elégedett vagyok vele☐

21.1.2. Megfelelő a célját eléri☐

21.1.3. Megfelelő, de ettől nem lettek lojálisabbak a dolgozók☐

21.1.4. Nem tesz különbséget a várandósok és más munkavállalók között☐

21.1.5. Nem igazán szolgálja a várandósok érdekeit☐

22. Az Ön véleménye és tapasztalata szerint igaz, vagy nem igaz az, hogy…"

22.1. …a mai követelmények mellett még több teher hárul a dolgozó nőkre a háztartás és a gyermeknevelés terén.

igaz☐nem igaz☐

22.2. …manapság olyan nagyok a munkahelyi követelmények, hogy a nőknek nehezebb összeegyeztetni az anyaságot a munkahelyi előrejutással, mint korábban.

igaz☐ nem igaz

23. **Vállalatunknál a dolgozók és a management megbíznak egymásban.**

1: teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

24. **Vállalatunknál a várandósság érték.**

1:teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

25. Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal?

25.1. A várandós kismamákat fizetésemelés és előléptetés terén nem érheti hátrány

1:teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

25.2. Ha 1 éven belül állnak vissza a munkába a szülő nők, általában karrieristának bélyegzik meg őket

1:teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

25.3. A kispapák szülési szabadsága még furcsa a munkahelyemen

1:teljesen egyetértek☐ 2: ☐ 3: ☐ 4: ☐ 5 nem értek egyet: ☐

26. Vállalatunknál lehetőség van az atipikus munkavégzésre

Igen ☐ Nem ☐ Nem tudok ilyenről l☐

27. A várandósokat vállalatunk tájékoztatja

27.1. Munkaügyi kérdésekben (szabadság kiadás, bérkalkuláció)

Igen ☐ Nem ☐

27.2. TB ügyekben

Igen ☐ Nem ☐

27.3. TGYÁS, GYED –re vonatkozó információkkal kapcsolatban

Igen ☐ Nem ☐

28. Vállalata mennyire együttműködő….

28.1. a várandósok visszatérésének megtervezésében

5 teljes mértékben ☐ 4☐ 3☐ 2☐ 1Egyáltalán nem ☐

28.2. az atipikus munkavállalási lehetőségek biztosításában

5 teljes mértékben ☐ 4☐ 3☐ 2☐ 1Egyáltalán nem ☐

28.3. a várandóság alatti kapcsolattartásban

5 teljes mértékben ☐ 4☐ 3☐ 2☐ 1Egyáltalán nem ☐

MEGJEGYZÉS:

Interjúvázlat várandós munkavállaló

Időpont.

Helyszín:

Az interjú alany neme nő / férfi

Életkora év

Foglalkozása:

Beosztása:

Családi helyzete:

Megterhelések, a munka jellemzői

1. Mennyire tudja összeegyeztetni a munkavégzést a családi és magánéletével?
2. Milyen problémái vannak e tekintetben, hogyan próbálja megoldani ezeket, milyen segítségre lenne szüksége a megoldáshoz?
3. Érzése szerint könnyebb vagy nehezebb lett a munkahelyi helyzete mióta várandós? Kérem, szemléltesse ezt néhány példával!
4. A hivatalos teljesítményértékelésen kívül (ha van ilyen), kap-e visszajelzést a feletteseitől, kollégáitól?
5. Milyen következményei vannak annak, ha hibázik?
6. Ösztönzik-e Önt, ha igen, hogyan jobb, hatékonyabb munkavégzésre?
7. Hány hierarchia szint van a szervezetben?
8. Ön várandóssága miatt a sérülékeny munkavállalói csoportban foglal helyet. Mit jelent ez Önöknél a gyakorlatban?
9. Volt-e olyan eset, hogy úgy érezte, munkahelyi vagy általános terhelhetősége megváltozott mióta várandós lett?
10. Mióta várandós lett több beleszólása lehet az Önt értintő munkahelyi helyzetekbe, feltételekbe?
11. Mindennapi életében a munka-magánélet egyensúlya változott-e mióta tudja, hogy terhes?
12. Az orvosi vizsgálatok okozta hiányzását hogyan kezelték munkahelyén?
13. Miért tartozik felelősséggel a munkájában, munkahelyén, mi az, amiért felelősségre vonhatják? (pl. eredmények, etikus magatartás, cég imázsának formálása)
14. Mekkora a beleszólása abba, hogyan végzi a munkáját, milyen eszközökkel, milyen ritmusban, milyen célokért dolgozik?
15. Kérem, mondjon el néhány jellemző momentumot, ami a szűkebb munkavállalói csoportban történt, amikor munkáltatójának bejelentette, hogy terhes!

Egyéni megküzdés

16. 24. Kérem, meséljen el egy a közelmúltban Önnel történt konkrét munkahelyi stresszhelyzetet, s azt, hogyan kezelte, küzdött meg vele?
17. 25. Hogyan küzd meg általában a munkahelyi nehéz helyzetekkel?

18. 26. Kihez fordul segítségért?
19. 27. Hogyan küzd meg általában az életben a stresszel, nehéz helyzetekkel?
20. 28. Megváltozott valami a megküzdési módokban, mióta tudja, hogy babát vár?

Kollektív megküzdés

21. Kik azok, akikkel Ön a munkahelyén leginkább közösséget érez?
22. Hogyan próbál az Ön munkacsoportja megküzdeni a stresszel?
23. Van-e a csoportban olyan általánosan elterjedt viselkedésforma, ahogy a stressz próbálják kezelni?
24. Mi az a stresszel való megküzdési mód, amit Ön használni szokott, és amihez nélkülözhetetlenek a kollégák, felettesek?
25. Véleménye szerint az Ön csoportjában a többiek hogyan küzdenek meg a stresszel?
26. Tanult-e Ön kollégáitól, feletteseitől új stratégiát a stressz leküzdésére, kezelésére, amióta itt dolgozik?
27. Találkozik-e a kollégáival a munkaidején kívül, szerveznek-e közös programokat?
28. Vannak-e/voltak-e a munkájának olyan elemei, jellemzői, amelyek a testi/lelki egészségének és személyiségének növekedéséhez, fejlődéséhez járulnak hozzá, segítik a stresszel való megküzdést?

29. Milyen intézkedéseket látna szükségesnek az Önre ható munkahelyi stressz csökkentése érdekében?

Interjúvázlat - HR , munkavédelmi szakember

Időpont.

Helyszín:

Az interjú alany neme nő / férfi

Életkora év

Foglalkozása:

Beosztása:

1. Kérem, mondja el mi az Önök vállalatánál a kialakított folyamat, ha egy munkavállaló bejelenti, hogy gyermeket vár? Mi történik ilyenkor? Kik a folyamat résztvevői?
2. Érzése szerint a pszichoszociális kockázatokra való odafigyelés és a lelki egészségvédelem milyen megítéléssel bír a vállalat vezetői között?
3. És a dolgozói között?
4. Milyen jó gyakorlatok születtek Önöknél, hogy a várandós anyukák munkahelyi stressz-szintjét csökkentsék?
5. Ön szerint hogyan és hová lehetne továbbfejleszteni ezeket a cselekvéseket? Mit terveznek a közeljövőben?
6. Általában milyen tipikus problémák, nehézségek merülnek föl, ha egy munkavállaló bejelenti, hogy várandós?
7. Hogyan valósítják meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek való megfelelést?
8. Mi volt az elmúlt év tapasztalata ez ügyben?
9. Hogyan oldják meg a várandós anyukák helyettesítését és visszavételét?
10. Ön szerint mik azok a belső, vállalati kultúrából eredő hatások, amelyek segítik a várandós nők pszichoszociális stresszének csökkentését? Kérem, mondjon példákat!
11. Melyek hatások hatnak negatívan erre a folyamatra? Kérem, mondjon példákat!
12. Milyen attitűdöt, hozzáállást tapasztaltak a munkahelyi vezetők részéről a várandós kismamák megváltozott helyzetét illetően? Mi erről Önnek a személyes benyomása?
13. Milyen attitűdöt, hozzáállást tapasztaltak a dolgozók vagy kollégák részéről a várandós kismamák megváltozott helyzetét illetően? Mi erről Önnek a személyes benyomása?
14. Saját szakterülete hogyan próbál segíteni abban, hogy a pszichoszociális kockázatok a lehető legkisebb mértékűek legyenek a várandós munkavállalókat tekintve?