

## MIÉRT KIEMELTEN FONTOS A MUNKAHELYI STRESSZ CSÖKKENTÉSÉVEL FOGLALKOZNI?

Az emberi szervezet fizikai és pszichés terhelhetősége korlátozott. A munkahelyi stressz és a lelki zavarok miatti hiányzások, a munkanélküliség és a tartós munkaképtelenség Európában szerte növekszik.

### Fokozott hosszantartó stresszterhelés esetén:

- az egyén általános teljesítőképessége és terhelhetősége hanyatlik
- a figyelem-, koncentrálóképesség és döntési hatékonyság csökken
- a hibázások, balesetezési hajlam kockázata megnő
- ingerlékenység, konfliktusfokozó viselkedés, agresszió jelentkezik
- pszichés és testi tünetek, pszichoszomatikus betegségek alakulnak ki
- testi-lelki kimerültség, lehangoltság, elégedetlenség érzés jellemző
- a kreatív és innovatív erőforrások megcsappannak

### Szervezeti szinten az alábbi mutatókban jelentkeznek a negatív hatások:

- egyéb objektív tényezőkkel nem magyarázható teljesítményromlás,
- hatékonyság csökkenés
- fokozódó dolgozói elvándorlás
- hiányzások, betegállományban eltöltött napok növekedése
- általános munkahelyi elégedetlenség érzet
- feszült, konfliktusokkal teli munkahelyi légkör
- munkamotiváció csökkenése, dolgozói kiégés

### Hosszú távú társadalmi és népegészségügyi következmények:

- a családra, a magánéletre fordított erőforrások csökkenése
- családi szerepekben való alulműködés, kapcsolatok megromlása
- tartós pszichoszomatikus és pszichés betegségek megjelenése, munkaképtelenség

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 e 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 STRESSZ FIZIOLÓGIAI HATÁSA

- A stressz egy nem specifikus reakció, mellyel szervezetünk reagál minden jelentős megküzdést, alkalmazkodást igénylő ingerre.
- A stressz a túlzott elvárások, megterhelések által kiváltott testi-lelki reakció. Stresszt akkor élünk át, ha úgy értékeljük, hogy a külső elvárások meghaladják erőforrásainkat, és ezért nem leszünk képesek sikeresen megbirkózni velük.

Stressz = Külső elvárások, terhelések > Erőforrások

A stressz a szervezet egészének működésében pszichofiziológiai változások sorát indítja be, a stressz válasz során végbemenő élettani változások állnak a betegségek kialakulása és fennállása hátterében. Ebben a folyamatban a központi idegrendszer szabályozásán keresztül minden szerv érintett.

### A stressz szervezetünkre gyakorolt hatásának szakaszai

	Reakció	Hatás
1. szakasz	Riadó! Alarm – reakció! A test és az agy „ugráásra” kész. A szimpatikus idegrendszeri aktivitás fokozott. Több vér kerül az izmokba és az agyba: ez rövidtávon növeli az erőt a sikeres megküzdés érdekében.	Kísérlet a vészhelyzet elhárítására: -ha sikerül, a test visszatér egyensúlyi állapotába. -ha nem sikerül, folytatódnak a káros hatások.
2. szakasz	Tartós küzdelem, tartós stressz! A nem létfontosságú szervek (bőr, emésztőrendszer stb.) véredényei összehúzódnak, működésük „vegetál”. A szervezet elkezd felemészteni az energiatartalékait.	Minden szervrendszer működése érintett lesz a stresszfolyamatban
3. szakasz	Teljes kimerülés! A test az összes energiatartalékát kimerítette.	A stressz konkrét betegségekben manifesztálódik

**A stressz legfontosabb tünetei**

Testi tünetek	Érzelmi tünetek	Mentális tünetek	Viselkedésbeli tünetek
fejfájás, szédülés	ingerlékenység, indulatosság	koncentrációképesség romlása	fokozott dohányzás, alkoholfogyasztás
fáradtság, kimerültség	félelem, szorongás	szétszórtság, figyelmetlenség	kapcsolataink elhanyagolása
magas vérnyomás, mellkasi fájdalom	lehangoltság, depresszió	memória zavarok	szexuális érdeklődés csökkenése
emésztési problémák, hányinger, hasmenés	reményvesztettség	gyakori hibázás	alvási nehézségek, étkezési problémák
merev nyak, hát- és vállfájdalmak	sírás, kiborulás értéktelenség érzése	döntésképtelenség negatív gondolkodás	balesetek okozása és elszenvedése

**A krónikus stressz hatásai az egyes szervrendszerek működésére**

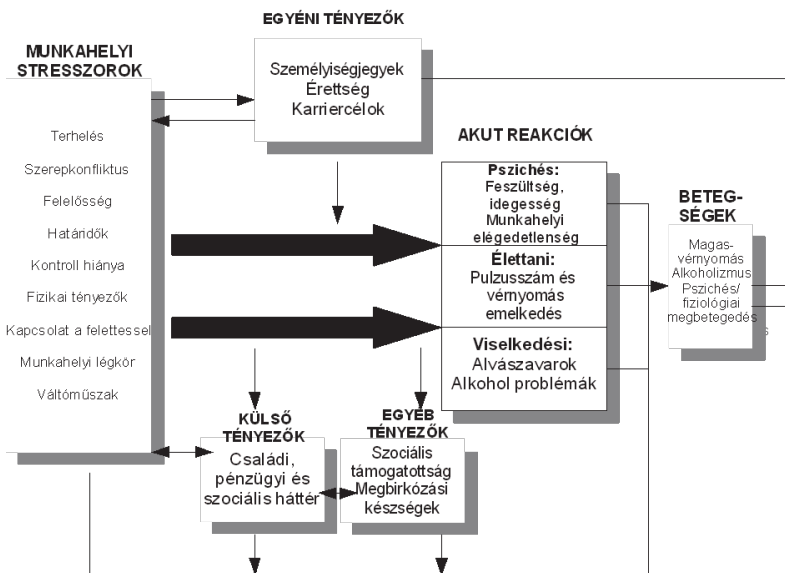
1. **A kardiovaszkuláris tünetek** kialakulása nagyrészt a tartós szimpatikus aktivitás következménye, az artériák összehúzódása, a vérnyomás és a pulzusszám emelkedése, a vérkeringés átrendeződése, a vese víz és só visszatartása hipertóniához vezet, mely jelentősen növeli a szívinfarktus kockázatát.
2. **Az emésztőrendszer** megbetegedései a paraszimpatikus idegrendszeri aktivitás megváltozásának következménye, összefüggésben állnak a bélrendszer és a bőr vérellátásának csökkenésével. A stresszreakció során a nem létfontosságú, a hosszabb túlélést szolgáló funkciók, szervek működése háttérbe szorul, csökken, így az emésztőrendszer működése is. A rosszabb vérellátás fokozza az emésztőrendszer sérülékenységét, fokozza a fekélyek kialakulásának kockázatát.
3. A neuroendokrin változások **immunrendszerre** gyakorolt hatása révén a tartós distressz hatására immunszuppresszió, az immunrendszer alulműködése figyelhető meg, mely fokozza a különböző típusú fertőzőes megbetegedések kockázatát, növelheti a daganatos megbetegedések kockázatát és közrejátszik az autoimmun kórképek kialakulásában.
4. A stressz hatására fokozódó, szabálytalanná váló légzésritmus, illetve az immunrendszer működésének zavarai következtében a **légzőszerveket érintő megbetegedések** kockázata is nagyobb.
5. A váz-, és izomrendszeri megbetegedések a stresszválasz okozta túlzott **izomfeszüléssel** hozhatók összefüggésbe (tenziós fejfájás, egyes hát és derékfájdalmak).

6. A tartós stressz hatására felerősödnek a pszichés, pszichiátriai tünetek, **nő a pszichés betegségek kialakulásának kockázata**, hiszen a stresszválasz tulajdonképpen a „félelmi-szorongásos pályákat, reakciókat” indítja be újra és újra a központi idegrendszerben (pl.: pánikbetegség, generalizált szorongás, depresszió stb.).
7. **Szexuális működés zavarai** abból fakadnak, hogy a tartós stressz állapotában az ember testi és pszichés energiakészletei, erőforrásai szinte teljesen kimerülnek, a nem létfontosságú szükségletek és ezekért felelős szervi működés tartósan a háttérbe szorulnak, ily módon a szaporodás is.

## A MUNKAHELYI STRESSZ- ÉS EGÉSZSÉGMODELL

A munka világában is számos stresszhatás, ún. **stresszor** jelenik meg, melyek a törvényi szabályozásban, mint „**pszichoszociális kockázati tényezők**” szerepelnek.

A munkahelyeken azonosíthatunk általános, szinte minden típusú szervezetre jellemző potenciális stresszorokat és természetesen minden ágazat, pozíció, munkakör más és más, éppen ezért saját specifikus munkahelyi stressztényezőkkel is rendelkeznek. A munkával kapcsolatos stressz folyamatában szerepet játszó további tényezőket és e tényezők egymásra gyakorolt hatásait mutatja be a következő modell.



(Model of Job Stress and Health, Hurrell and Murphy 1986)

## KOCKÁZATOK ÉS VÉDŐFAKTOROK A MUNKAHELYI STRESSZ HÁTTERÉBEN

Munkahelyi stressz akkor jelentkezik, ha a **munkavállalót a munkahelyen érő fizikai, mentális, érzelmi és szociális terhelések, követelmények meghaladják a személy rendelkezésre álló erőforrásait, és elindul a szervezet hosszú távú „negatív” terhelése.** Számos védőfaktor képes azonban ezt a folyamatot ellensúlyozni, a negatív hatásokat mérsékelni, csökkenteni, ezeket hívjuk a stresszel szembeni egyéni és szervezeti védőfaktoroknak.

### Példák munkahelyi terhelésre

- idői nyomás: fesztett munkatempó, feszes határidők
- fokozott terhelés: fizikai, mentális, érzelmi igénybevétel
- tisztázatlan munkakör, pozíció, felelősség
- információ hiánya, bizonytalanság
- büntető-fenyegető „motiválás”
- feszült munkahelyi kapcsolatok
- gyakori változás, bizonytalanság
- a sikeres munkavégzésben való akadályozottság

### Példák munkahelyi védőfaktorra

- megfelelő jutalmazás, teljesítményértékelés
- vezetői és kollegiális támogatás
- képességek kibontakoztatásának lehetősége, fejlődés, karrier
- dolgozói kompetenciafejlesztés, képzés
- értékek jelenléte: megbecsülés, tisztelet, igazságosság stb.
- támogató-fejlesztő vezetés
- megfelelő befolyás, döntési jogkör biztosítása
- munkahelyi krízisintervenció biztosítása akut stressz esetén

**A munkahelyi stressz folyamatában az alábbi tényezők együttes hatása érvényesül:**

- negatív munkahelyi hatások: terhelések
- pozitív munkahelyi hatások: védőfaktorok
- az egyén stresszel való megküzdési kapacitásai, megbirkózási képességei

## A STRESSZHELYZETEKEL VALÓ MEGKÜZDÉST BEFOLYÁSOLÓ SZEMÉLYES TÉNYEZŐK

A szervezet stressz válasza nagymértékben függ szubjektív tényezőktől, az egyén kognitív és érzelmi reakcióitól, megbirkózási képességétől.

Érett, megfelelő megküzdési képességekkel rendelkező egyén adott környezeti stressz hatásokhoz rövid idő alatt alkalmazkodik, sőt a sikeres megküzdési élmények egyre nehezebb célok kitűzését teszi lehetővé az egyén számára, így egyre nagyobb kihívásoknak tud jól megfelelni. Ugyanez az erősítő folyamat természetesen a negatív irányban is fennáll: amennyiben a személyt tartósan, halmozottan érik olyan stresszhatások, melyek meghaladják megküzdési képességet, a személy egyre inkább a tünetek és maladaptív technikák, egészségkárosító magatartás útjára kerül.

## A stresszel való megküzdés folyamata



### A sikeres megküzdést elősegítő személyes tényezők:

1. **Személyes hatékonyságérzet, „belső kontroll”:** az a belső meggyőződés, hogy képes vagyok irányítani, befolyásolni a dolgokat, az életem, munkám, teljesítményem alakulását
2. **Egészséges - reális optimizmus, remény:** az a belső meggyőződés, attitűd, hogy a dolgok jól, számunkra pozitívan alakulnak
3. **Koherencia-érzék:** annak átélése, hogy a velünk történő események értelemteliek, kihívások, melyeknek megoldására képesek vagyunk. Az életnek, a munkának, a változásoknak értelme van.

4. **Én-tudatosság:** a személy képes tudatosítani, ismerni, értelmezni saját reakcióit, viselkedését, az összefüggéseket, tudatosan- aktívan alakítani az életét, konkrét célokat kitűzni és végrehajtani stb.
5. **Társas erőforrások sikeres használata:** a személy tud társas támogatást kérni és adni, képes jól pozitívan alakítani kapcsolatait, fejlődni bennük stb.
6. **Egészséges- érett érzelmi-indulati önszabályozás:** saját érzelmeink, érzéseink azonosításán, tudatosítása, pozitív és a negatív érzelmek megfogalmazása, egészséges kifejezése alapvető értékkel bír a sikeres stresszkezelés folyamatában

### További személyes kockázatok és védőfaktorok:

1. Fontos szerepet játszik a személy **általános egészségi állapota, fittsége**. Komoly betegségben szenvedő emberek nagyobb kockázatnak vannak kitéve a munkahelyi stressz tekintetében.
2. **Társas támogatás, családi háttér:** a jól működő-támogató család védőfaktorként jelenik meg az egyén számára. Egyedül élő, illetve stabil bizalmi kapcsolatokat nélkülöző személyek veszélyeztetettebbek.
3. **A munkán kívüli** kritikus események, **stresszes élethelyzetek jelenléte:** válás, haláleset, költözködés stb. szintén csökkentik a személy erőforrásait, növelik sérülékenységet.
4. **Korábbi élettapasztalatok:** sikeres megbirkózási- megküzdési tapasztalatok a múltban ellenállóbbá tesznek a stressz negatív hatásaival szemben, illetve sikeresebben alkalmazkodik a jelenben, amennyiben élettörténete során pozitívan sikerült nehéz helyzeteket kezelnie és megerősödve jött ki egy-egy krízishelyzetből.
5. Az egyén számára **fontos és stabil alapértékek és életcélok jelenléte**, pl.: gyerekek, és azok boldog felnevelése, ami küzdési erőforrásként hangsúlyosan jelen van, védőfaktornak számít.

## A MUNKAHELYI STRESSZKEZELÉS FŐBB INTERVENCIÓS LEHETŐSÉGEI

	Beavatkozási szint	Hatásfok	Beavatkozási cél	Intervenciós példák	Kinek a kompetenciája?
1.	<p><b>Szervezeti- szintű Primer- prevenciós beavatkozás</b></p> <p><u>Fókusz:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>stresszorok, pszichoszociális kockázatok megszüntetése, redukálása</li> <li>stresszorok természetének megváltoztatása</li> <li>szervezeti védőfaktorok erősítése, kiépítése</li> </ul>	+++	<p><b>stresszorok forrása:</b></p> <p>munkaszervezés, munkafeltételek megváltoztatása</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>munkaterhek csökkentése</li> <li>szervezeti kommunikáció fejlesztése</li> <li>a hatékony munkavégzést akadályozó tényezők csökkentése</li> <li>jutalmazási rendszer fejlesztése</li> </ul>	Vezetőségmenedzsment, Munkavédelem, HR
2.	<p><b>Egyénre fókuszáló - beavatkozás</b></p> <p><u>Fókusz:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>felvértetni a dolgozókat tudással, képességgel, erőforrásokkal a stresszel való hatékonyabb megküzdés érdekében</li> </ul>	++	<p>A dolgozók stresszre adott <b>válaszreakciójának</b> (észlelt stressz) megváltoztatása</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>kognitív – proaktív és reaktív stresszkezelő technikák</li> <li>megküzdési készségek, életvezetési tanácsadás</li> <li>konfliktuskezelés, aszertivitás fejlesztése</li> <li>feladatbeosztás, időgazdálkodás tréning stb.</li> </ul>	HR-fejlesztés Munkavédelmi szakember, Pszichológus, Egészségfejlesztő, Egészségügyi szakember, tréner stb.
3.	<p><b>Tercier beavatkozás, terápia</b></p> <p><u>Fókusz:</u> a kialakult stressztünetek, betegségek kezelése, rehabilitálása</p>	+	<p>A rövid és hosszútávon kialakuló tünetek</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>egyéni és csoportos tanácsadás</li> <li>pszichológusi, orvosi ellátás, terápia</li> </ul>	Foglalkozás-egészségügyi orvos, pszichológus stb.



## EGYÉNRE FÓKUSZÁLÓ MUNKAHELYI STRESSZKEZELÉS

**Célja:** felvértezni a dolgozókat tudással, képességgel, erőforrásokkal a stresszel való hatékonyabb megküzdés érdekében és a szervezeti védőfaktorok erősítése a negatív hatások mérséklésére

**Kompetencia:** HR-fejlesztés, OHS - munkavédelmi szakemberek, munkahelyi egészségfejlesztő szakemberek, Foglalkozás-egészségügyi szakemberek, trénerek stb.

Az a személy, aki rendelkezik munkája elvégzéséhez a megfelelő kompetenciákkal, ismeri és sikeresen alkalmazza a különböző stresszkezelő technikákat, képes saját idejét, feladatait, energiáit hatékonyan beosztani, érett pozitív megküzdési eszköztárral bír, az ellenállóbb a stressz negatív hatásaival szemben és képes megőrizni, védeni saját és mások pszichés erőforrásait.

**Az egészségfejlesztéssel foglalkozó szakemberek a stressz hatásmechanizmusára vonatkozó szaktudásuknak köszönhetően számos stresszcsökkentő programhoz tudnak aktívan csatlakozni:**

- stressz-tudatosság fejlesztése: előadások, workshopok tartása a stressz jelenségéről, hatásmechanizmusáról
- tájékoztató anyagok készítése a munkavállalók számára az egészséges életmóddal és stressz-kezeléssel kapcsolatban
- egyéni-csoportos stresszkezelési -, és életvezetési tanácsadás nyújtása
- kritikus élethelyzetekben való támogatás a sikeres megküzdés érdekében

### Rehabilitáció – tercier prevenció

**Célja:** a már kialakult stressztünetek, betegségek kezelése, az egyén egészségi állapotának és munkaképességének helyreállítása

**Kompetencia:** foglalkozás-egészségügyi szakember, egészségfejlesztő szakemberek, pszichológus, mentálhigiénés szakember, pszichiáter stb.

A szakszerű rehabilitáció olyan szakemberek kompetenciája, akik kellőképpen jártasak a pszichoszomatikus tünetek, betegségek komplex kezelése terén.

## A FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLAT, EGÉSZSÉGFEJLESZTÉSSEL FOGLALKOZÓ SZAKEMBEREK

### SZEREPE, FELADATA A MUNKAHELYI STRESSZKEZELÉS KAPCSÁN

A foglalkozás-egészségügyi szolgálatoknak, egészségfejlesztéssel foglalkozó szakembereknek **kiemelt szerepük van abban, hogy támogassák a dolgozókat a stressz hatékony kezelésében és segítsék a munkába való visszatérés útját.** Ezen túlmenően nagy szerepük van a külső támogató szervezetekkel, szolgálatokkal, egészségügyi ellátórendszerrel való kapcsolattartásban is.

#### Szerepek, feladatok a munkahelyi stresszkezelés kapcsán:

- Tudja, hogy mi az a munkahelyi stressz, milyen okai lehetnek, illetőleg hogyan lehet megelőzni, és ha kialakult kezelni azt.
- Segíti a munkavállalókat az egészséges életmód, a helyes stresszkezelési szokások kialakításában (primer és szekunder prevenció).
- A már kialakult betegségek esetében a leghatékonyabb kezelést, foglalkozás-egészségügyi ellátást biztosítja, javasolja (tercier prevenció, rehabilitáció).
- Jelzéseket tesz a munkáltató illetve a munkavédelmi szakemberek felé, amennyiben fokozott mértékű munkavállalói stresszel kapcsolatos tünetekkel, betegségekkel találkozók munkája során.
- Segítséget nyújthat a dolgozói stressztünetek szakszerű monitorozásában, segíthet mérési eszközök kidolgozásában.
- Információval szolgálhat a főbb munkahelyi stresszorok terén a munkavállalói beszámolóik alapján.
- Külső tanácsadóként szakmai javaslatokat fogalmazhat meg a stressz csökkentésével, vagy megelőzésével összefüggésben indított munkahelyi folyamatokkal kapcsolatban.
- Folyamatosan kapcsolatban van a HR osztállyal, az OHS, EHS, szakembereivel. A menedzsment számára ajánlatokat fogalmaz meg a munkahelyi stressz megelőzésére, megfelelő szinten tartására.

#### A stresszkezelési tanácsadás lehetőségei

- Stressz – tudatosság fejlesztése: amennyiben a személy átlátja, felismeri az összefüggéseket saját reakciói és a háttérben meghúzódó folyamatok között, az elindítja őt egy tudatosabb életvezetés és helyzetkezelés útján.
- A konkrét stresszforrások, megterhelések azonosítása, feltérképezése segít a személynek abban, hogy tudatosítsa, szembenézzon azokkal a tényezőkkel, melyek aktuálisan megterhelést jelentenek az életében.
- A védőfaktorok, személyes-belső és külső erőforrások összegyűjtése, áttekintése segíti a személyt abban, hogy sikeresen használja, mozgósítsa azokat a technikáit, képességeit, erőforrásait, amelyek segítenek neki adott helyzetben.

- Támogassuk a személyt abban, hogy a „felesleges” stresszhelyzetektől sikeresen távol tudja magát tartani, illetve ne vállalja túl magát. Azzal foglalkozzon, ami számára fontos, értéket képvisel, saját és családja életét befolyásolja stb. Minden embernek joga van „nem”-et mondani kellemetlen, megterhelő kérésekre, elvárásokra, amennyiben nincsenek súlyos következményei a számára.
- Segítsük a személyt a hatékony időgazdálkodás, feladatbeosztás kialakításában: készítsen listát, állítson fel rangsort, mely tevékenységek fontosak, melyek az elhanyagolhatóak stb.
- Térképezzük fel, válasszuk szét a személy által kontrollálható, aktívan befolyásolható stresszforrásokat azoktól, amelyekre nincs ráhatása. Támogassuk őt abban, hogy az általa aktívan befolyásolható tényezőkkel, feladatokkal foglalkozzon, a többi feszültséget engedje el, tanulja meg elfogadni, átteretelni, más nézőpontból szemlélni.
- Nézzük meg közösen, hogy a munkával kapcsolatos stresszforrások közül, melyek azok, amit személyesen pozitív irányba tud befolyásolni, milyen lehetőségei vannak. Kinek tud jelzést tenni annak érdekében, hogy változzon a helyzet.
- Segítsünk a munka és a magánélet egyensúlyának kialakítását: minden problémát ott kell megoldani, ahol a probléma gyökere van: a munkahelyi problémákat a munkahelyi közegben, a magánéleti nehézségeket otthon. Az otthoni alapvető családi feladatok, szerepek sikeres ellátása, és a rekreáció éppoly fontos, mint a munkahelyi teljesítmény, egyik sem mehet tartósan a másik rovására, mert felborul az egészséges egyensúlyi állapot.
- Segítsük a személyt abban, hogy tudatosítsa saját belső stresszforrásait: irreális elvárásait, feltételezéseit, fokozott szorongásait. Gyakran nem is maga a helyzet a stresszelő, hanem ahogyan mi vélekedünk róla.
- Gondolkodjunk inkább megoldásokban, mintsem problémák szintjén. Ez a perspektíva, attitűd a konkrét aktív cselekvéses megküzdést és a személyes kontrollt erősíti a gyakori passzív- tehetetlen működésmóddal szemben.
- Tanítsuk meg átértékelni, átteretelni a helyzeteket, ebben segít az empátia, megértés, a pozitívumok felismerése és a humorérzék.
- Térképezzük fel a személlyel közösen az inadekvát feszültségsökkentő szokásokat (pl.: túlzott dohányzás, evés, gyógyszeresedés, ivás, kávé, vásárlás, munkába menekülés stb.) és nézzük meg, milyen hatékony stresszkezelési szokásrendszert, gyakorlatot lehetne helyette kialakítani, bevezetni (testmozgás, légzéstechnikák, relaxáció, pihenés, olvasás, kerti munka, zenehallgatás, beszélgetés stb.) minden jó, ami a személy számára pozitív energetizáló tevékenység.

### A hatékony visszajelzés és az együttműködés lehetőségei

- Készítsünk rendszeresen statisztikát, beszámolót arról, milyen mértékben, hány százalékát teszik ki a dolgozói „egészségügyi panaszoknak” a fokozott stressz-terhelésre visszavezethető tünetek, betegségek.
- Tegyünk jelzést a munkáltató, a munkavédelmi szakemberek felé, amennyiben magas, megnövekedett dolgozói stressztünetekkel találkozunk.
- Készítsünk jegyzeteket - természetesen a személyes titoktartási kötelezettség mellett-, általánosságban arról, melyek a kollegák által említett főbb munkahelyi terhelések, „panaszok”, amennyiben elmondják azokat.

- Jelezzük, mennyire fontos, hogy adott- kockázatok nélkül megváltoztatható munkahelyi stresszforrást – megszüntessük vagy mérsékeljük a munkavállalók tehermentesítése céljából.
- Támogassuk szaktudásunkkal, információkkal a munkavédelmi és HR – szakembereket abban, hogy sikeresen és szakszerűen tudjanak a munkahelyi stressz csökkentésére célzott intézkedéseket bevezetni.
- Tegyünk javaslatot arra vonatkozóan, milyen programokkal lehetne elérni, hogy a kollegák jobban tudják kezelni a stresszt a munkahelyen, ajánljuk fel a segítségünket, amennyiben úgy érezzük, hatékonyan részt tudnánk venni egy-egy programban (pl.: stresszkezelési tanácsadási napok szervezése a munkavállalók számára).
- Maradjunk végig külső-támogató szerepkörben.

## FELHASZNÁLT ÉS AJÁNLOTT IRODALOM

**Kállai János - Oláh Attila - Varga József:** Egészségpszichológia a gyakorlatban.

Budapest, 2007, Medicina Kiadó

**Gerard Hargreaves:** Stresszkezelés. 2006, Scolar Kiadó

**Salavetz Gyöngyvér:** A munkahelyi stressz és az egészség összefüggései hazai és nemzetközi viszonylatban. Doktori értekezés. Budapest, 2011.

**George M. Mark, Andrew P.Smith:** Stress Models. A Review and suggested new direction. 2008.

**Anthony D. Lamontagne:** A Systematic Review of the Job- stress Intervention Evaluation Literature. 1990-2005. In: Journal for Occupation Environment Health, 2007. 13. 268-280.

**Klein Balázs- Klein Sándor:** A szervezet lelke. Budapest, 2008. EDGE 2000 Kiadó

**Stephen Palmer, Cary Cooper, Kate Thomas:** A model of work stress. Counselling at work, 2004.

**Lawrence R. Murphy, Joseph J. Hurrell:** Accident reduction through stress management. In: Journal of Business and Psychology, Volume 1. Nr1, 1986.

**Renau Z. Peurifoy:** Szorongás, fóbiák, pánik. Hogyan legyünk úrrá félelmünkön. Életkontroll program lépésről lépésre. Medicina Könyvkiadó Rt, Budapest, 1998.

<http://www.ommf.gov.hu/>

<http://www.hse.gov.uk/>

<http://osha.europa.eu/en/>

<http://korvonalapitvany.hu/>

<http://www.oefi.hu/lelekrehangolva/>