

MEGOLDÁSI JAVASLATOK TANULMÁNY

„A MUNKAHELYI KIÉGÉS PROBLÉMÁJÁNAK FELTÁRÁSA,
MEGELŐZÉSE, KEZELÉSE A KÖZIGAZGATÁS VÉDELEM
ÁGAZATBAN”

GINOP-5.3.5.-18-2018-00056. számú „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség
fejlesztését célzó tematikus projektek” című konstrukción belül. TÁMOGATÓ
MEGOLDÁSOK KIALAKÍTÁSA A KÖZIGAZGATÁS, VÉDELEM ÁGAZATBAN

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

BEVEZETŐ, A MEGVALÓSÍTHATÓSÁGI TANULMÁNYRÓL ÁLTALÁBAN

- A támogató megoldások a közigazgatás, védelem ágazatban projekt keretében megvalósuló „A munkahelyi kiégés problémájának feltárása, megelőzése, kezelése a közigazgatás védelem ágazatban” címmel olyan program kerül kialakításra, amely alkalmas a kutatások által feltárt javaslatok alapján különböző foglalkoztatotti körök számára megvalósítani a munkahelyi kiégéssel kapcsolatos komplex programot.
- A megoldási javaslatok tanulmány egyrészt tartalmazza a kutatások által javasolt megvalósítási irányokat, másrészt konkrét megvalósítási lépéseket tartalmaz, melyek alapján kialakíthatóak konkrét programok. A fentiek érdekében a megvalósíthatósági tanulmány javaslatokat tesz a program kialakítására, annak tartalmára, megvalósítási folyamatára.

A MEGVALÓSÍTHATÓSÁGHOZ SZÜKSÉGES SZEMÉLYI, TÁRGYI FELTÉTELEK, A RÉSZTVEVŐK KIVÁLASZTÁSA, A MEGVALÓSÍTANDÓ PROGRAM FELÉPÍTÉSE, FOLYAMAT

- A program oktatói, tréneri részről feltételez szakorvosi együttműködést és a helyszíneken, a személyes konzultációkhoz tréner-konzulenszt, jelenléti helyszíneket és online felületet.
- A program felépítése lehetőséget biztosít a kiválasztott különböző célcsoportok számára különböző tartalmú tréning, oktatás, tanácsadás megvalósítására.
- A program kezdő lépése a bevont személyekkel kapcsolatos első konzultáció, amely a munkahelyi kiégés jelenségét járja körül, ismerteti meg a résztvevőkkel. Ezt követően kerül sor kérdőíves felmérésre, a kiégéssel kapcsolatos résztvevői adatok felmérésére. Az adatok elemzését követően újabb konzultáció dolgozza fel a kiégés kezelésével kapcsolatos intézkedéseket, megoldási módokat.

A MUNKAHELYI KIÉGÉS VIZSGÁLATA, RÉSZTVEVŐI KÖR LEKÉRDEZÉSE, FELMÉRÉS KÉSZÍTÉSE

- A programba bevont személyi kör elsőként meg kell, hogy ismerkedjen a munkahelyi kiégés jelenségével, az alapvető kutatási eredményekkel, illetve a program céljával.
- A tárgyban született kutatási eredményekből levont következtetések alapján az látható, hogy a rendvédelmi dolgozók különösen kitettek a túlzott stressznek.
- A 2021 májusában felvett reprezentatív kérdőíves vizsgálat szerint a belügyi dolgozók 70 százaléka fontolgatja a pályaelhagyást, nagy többségük támogatná a korkedvezményes nyugdíj visszaállítását, az azonnali bérrendezést, továbbá „a szociális juttatások és a kiégést megszüntető körülmények rendezését”.

A KIÉGÉS PREVENCIÓJÁNAK MEGVALÓSÍTHATÓSÁGA, A KIÉGÉSEL JELENSÉGGEL KAPCSOLATOS KONZULTÁCIÓK

- A tanulmányok megállapításai alapján a kiégést könnyebb megelőzni, mint kezelni.
- A szervezeti prevenció klasszikus eszközei az időszakos szupervízió, alkalmassági vizsgálat; a továbbképzés, szakmai tanulmányutak, melyek során az egyént új impulzusok érik; a munkahelyi háló kialakítása; a tehermentesítés
- Az egyéni szintű prevenció leginkább az önismeret növelésére, az önfejlesztésre, relaxációs, meditációs, illetve stresszoldó technikák begyakoroltatására épül, rendszeres testmozgásra, hobbi és szabadidős tevékenységek folytatására ösztönzi a munkavállalót.
- A kutatók utánkövetés módszerével igyekeznek a prevenciós módszerek hatékonyságát vizsgálni.

ÚJ MÓDSZEREK A KIÉGÉS MEGELŐZÉSÉBEN

- **mindfulness**, a tudatos jelenlétben alapuló technika,
- **reziliencia** (ellenállóképesség, rugalmasság) fokozása
- **humor**, melynek a stressz csökkentésére, a feszültség oldására gyakorolt hatása közismert
- **telekommunikációs eszközök, mobilapplikációk**

Azok, akik a munkavállalók jólétéért, jóllétéért tartoznak felelősséggel, helyesen teszik, ha számolnak ezekkel a modern lehetőségekkel is.

JAVASLATOK A MUNKAHELYI KIÉGÉS MEGELŐZÉSÉRE, KEZELÉSÉRE

A kiégés mérésére léteznek jól bevált tesztek, melyeket magyarországi mintán (leginkább egészségügyi dolgozók esetében) meggyőző eredményekkel alkalmaznak

Rendelkezésre állnak tehát a **megfelelő vizsgálati eszközök**, melyekkel lefolytatható egy nagymintás vizsgálat: csak ekként lehetne megbízható választ adni arra a kérdésre, hogy a hivatásos állományon belül mekkora a kiégett egyének aránya.

Az is jelentőséggel bír, hogy az egyén milyen **megküzdési stratégiákat ismer**

A probléma **rendszerszintű, ezért rendszerszintű megoldásokra van szükség**

A KIÉGÉS MÉRÉSI LEHETŐSÉGEI, MÉRÉSI EREDMÉNYEK ELŐÁLLÍTÁSA

- **Maslach-kiégés- leltár (MBI)** - a kiégés mindhárom felvetett dimenziójának mérésére alkalmas, úgy mint érzelmi kimerültség (EE), deperszonalizáció (DP) és személyes teljesítmény (PA)
- **Burnout Measure Kérdőív** a másik leggyakrabban használat kiégés kérdőív a jelenség kutatásában
- **Koppenhága Kiégésleltár (CBI)** a kimerültséget és a fáradtságot mérik
- **Shirom–Melamed Kiégés-mérőeszköz (SMBQ)**, ami Hobfoll erőforrások megőrzésének elméletére alapozva szintén az egydimenziós megközelítést képviseli
- **Oldenburg Kiégés Leltár (OLBI)**. A kérdőív előnye, hogy egyrészt bármely munkakör esetében használható mérőeszköz

A KIÉGÉS KEZELÉSE, PREVENCIÓ, SZEMÉLYRE SZABOTT EGYÉNI JAVASLATTÉTEL

Az **egyéni megküzdés módszereinek** nagyrésztét más stresszel, copinggal és egészséges életmóddal kapcsolatos terápiás gyakorlatokból vették át a kiégéssel foglalkozó szakemberek.

A **rugalmas terhelés, a személyes problémák figyelembevétele**, a nem túl szigorú szabadságolási rendszer kialakítása segít megelőzni a tünetegyüttest.

Időt kell szánni a **munkahelyi és magánéleti problémák** megoldására

Ha már a **kiégés jelensége kialakult**, akkor egy ilyen típusú krízishelyzet leküzdéséhez mindenképpen külső segítségre van szükség. **Pszichoterápia**

Elkerülhetetlen a **gyógyszeres kezelés**, ha a kiégés extrém módon súlyos, és szorongás, depresszió kíséri

A MEGVALÓSÍTANDÓ KONZULTÁCIÓK TRÉNING MÓDSZERTANA

A program megvalósítása kiscsoportos foglalkozásokkal és egyéni konzultációkkal történik – **COACHING**

Olyan módszerről van szó, amely egy problémakörre úgy kíván megoldást adni, hogy a kérdező technikájával a klienst - természetesen a befolyásolástól távol maradva- tulajdonképpen rávezeti arra.

A jó szervezetfejlesztési és tréning stratégia olyan előre átgondolt, a szervezet hosszútávú céljaihoz igazított tudatosan felépített akcióterv, amelynek kialakításakor tudni kell, hogy honnan hová akarunk eljutni, és az adott helyzetben és az elvárásoknak megfelelően ezt milyen módon lehet a leghatékonyabban elérni.

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE