



VIMOSZ munkahelyi felmérés a munkahelyi egészségről és biztonságról 2017

KIVONAT

A VIMOSZ felkérésére a kutatást felmérőlap segítségével végeztem el. A felmérőlap tartalmát a VIMOSZ szakértői javaslatainak beépítésével állítottam össze. A felmérés előkészítése során a VIMOSZ tagszervezeteinek, ezenkívül a MSZÉSZ, a Gyorsétkeztetők Egyesülete, a KISOSZ tagvállalatai, a VISZ tagjai is megszólításra kerültek, széles körben volt lehetőség a részvételre, az információk begyűjtésére. A felmérésben elektronikus felületen, valamint nyomtatott lapok kitöltésén keresztül is rész lehetett venni. Az összesítő jelentésben bemutatásra kerülnek az ágazat működésében fellelhető zavarok, illetve értékelésre kerül, hogy ezek a működési rendellenességek milyen mértékben eredményeznek a munkatársaknál beavatkozást igénylő frusztrációt. Az értékelésnél kiemelt szempontként szerepeltek az idősödő munkavállalók változó igénybevételei.

Kapás Zsolt

Munkavédelmi szakmérnök. Szakértői
jogosultság: Mb24-Sz; Mb25-Sz.

Tartalomjegyzék

0.	A felmérés alapjai. Indoklás	6
1.	Vezetői összefoglaló	8
1.1.	A munkatársi részvétel	8
1.2.	Az „Egyetértő” válaszok. A működési megfelelés a munkatársak véleménye szerint.	9
1.3.	A kockázati viszonyszámok	12
1.4.	Javasolt intézkedések.....	14
1.4.1.	Javasolt rövid-, és középtávú feladatok.....	14
1.4.2.	Javasolt középtávú feladatok.....	15
1.4.3.	Javaslat a felmérést követő feladatokra.....	16
1.5.	A felmérés hasznosulási lehetőségei a munkavédelem gyakorlatában.....	17
2.	A felmérés módszertana, elméleti alapjai	19
2.1.	Meghatározások	19
2.2.	Elméleti alapok.....	19
2.3.	A felmérés módszertana	22
2.4.	A felmérés adatainak értékelése	22
3.	A felmérés részletes eredményei.....	25
3.1.	A kérdőív.....	25
3.1.1.	A mindennapi munkahelyi feladataim ellátása nem okoz gondot számomra.	25
3.1.2.	A munkatevékenységem elvégzését követően, a munkaidőm letelte után nem érzek kellemetlen fáradtságot	27
3.1.3.	A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én fizikai képességeimet, egészségi állapotomat	29
3.1.4.	A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én képzettségemet	31
3.1.5.	A munkafeladatomat úgy határozták meg, hogy az elvégzéséhez rendelkezem elegendő idővel, nem kell kapkodnom.....	33
3.1.6.	Munkám során nem érzem úgy, hogy már-már túlzott felelősség hárul rám.....	35
3.1.7.	Nem szoktam úgy érezni magam a munkahelyemen, hogy szinte szétrobbanok az idegességtől.	37
3.1.8.	Feladataimnál, amelyek elvégzéséért felelős vagyok, rendelkezem a megfelelő hatáskörrel, és csak tőlem függ, hogy a feladatomat teljesíteni tudjam.	39
3.1.9.	Munkafeladataim nem változnak olyan gyakorisággal, és olyan mértékben, hogy számomra gondot okozna a változás	41
3.1.10.	Az időszakonkénti „csúcsidőszakokban” jelentkező többletterhelések sem okoznak nehézségeket, problémákat számomra a munkám megfelelő elvégzésében.....	43

3.1.11. Nem fordul elő, hogy időzavarba kerülök, azért mert egyszerre több feladat elvégzésére is utasítást kapok.....	45
3.1.12. A munka intenzitása nem megterhelő a számomra	47
3.1.13. Munkavégzésem során nem kell kényelmetlen testhelyzetben dolgoznom.....	49
3.1.14. A munkavégzésem körülményei, a munkakörnyezet nem gátolnak engem a munkavégzésem pontos elvégzésében.	51
3.1.15. Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működését ne ismerném.	53
3.1.16. Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működésétől félnék, tartanék.	54
3.1.17. A biztonságos munkavégzésemhez minden esetben biztosítottak azok az egyéni és kollektív védőeszközök, amelyek megvédnek engem a jelenlevő ártalmaktól.....	55
3.1.18. Munkahelyemen az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető kockázatokat, ártalmakat pontosan ismerem.	57
3.1.19. Munkaeszközeim, az általam használt berendezések megbízható működésűek..	58
3.1.20. A munkahelyemen, a munkafeladataim ellátása közben biztonságban érzem magam.	59
3.1.21. Vezetőim velem kapcsolatos elvárásaikat mindig részletesen, érthetően tudomásomra hozzák.....	60
3.1.22. Vezetőim rendszeresen értékelik a teljesítményemet, ezért sohasem érzek bizonytalanságot.....	62
3.1.23. Az általam elvégzett munkának megfelelő erkölcsi elismerést kapok a vezetőimtől.	64
3.1.24. Az általam elvégzett munkának megfelelő anyagi elismerést kapok.	66
3.1.25. A feladatok megfogalmazása, a konkrét munkautasítások kiadása minden esetben egyértelmű, számomra érthető módon történik.....	67
3.1.26. Véleményemet a vezetés kéri, javaslataimat meghallgatják, megfontolják.	69
3.1.27. Munkafeladataim ellátásához mindig kérhetek segítséget a vezetőimtől, amelyet ők meg is adnak.	71
3.1.28. Vezetőim sohasem veszik rossz néven, ha a hibákat őszintén feltárom	73
3.1.29. Vezetőim a velünk szemben támasztott követelményeket önmagukra is kötelezőnek tartják.	75
3.1.30. Vezetőim minden esetben a vállalat érdekeit szem tartva járnak el.....	77
3.1.31. Vezetőim döntéseiknél minden esetben a nyíltság és az őszinteség jegyében tájékoztatnak egy-egy intézkedés szükségességéről, háttéréről.	79
3.1.32. A munkakörülmények, munkafeladatok fejlesztésébe vezetőim bevonnak engem	81
3.1.33. A munkahelyemen kívüli problémáimat is meg tudom beszélni a vezetőimmel, akik meghallgatnak és a lehetőségeik szerint segítenek is nekem.	82

3.1.34. Munkahelyemen a munkakörülményeket, az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető tényezők azonosításában bevonnak engem, abban mindig részt veszek ...	83
3.1.35. Úgy gondolom, hogy ha jól dolgozom, akkor lehetőségem van az előmenetelre.	85
3.1.36. Munkám során nem találkozom olyan vezetővel, aki nem vesz engem emberszámba, aki megaláz, aki sértő hangnemben beszél velem.....	87
3.1.37. Munkahelyemen nem mondták még nekem, hogy ha nem tetszik, akkor el is mehetek, bármikor tudnak olyat alkalmazni helyettem, mint én vagyok.....	89
3.1.38. Úgy érzem, hogy a munkahelyemen a „helyemen” vagyok, azt csinálom, amihez értek.....	91
3.1.39. Munkahelyemen a kollégáim nem zaklatnak, nem vagyok durva tréfák célpontja.....	92
3.1.40. Munkámban munkatársaim jelenléte, munkavégzése, tevékenysége nem zavar.	93
3.1.41. Munkavégzésemhez megkapom a szükséges információkat, ebből adódóan nem keveredtem még senkivel sem konfliktusba.....	94
3.1.42. Munkavégzésemhez rendelkezésemre állnak a szükséges anyagok, megfelelően használható eszközök, emiatt senkivel sem keveredtem még konfliktusba.....	95
3.1.43. munkatársaimmal kimondottan jó kapcsolatban vagyok.....	97
3.1.44. Ha szabálytalanságot követek el, biztos, hogy a munkatársaim figyelmeztetnek.	98
3.1.45. Ha a munkavégzés közben szabálytalanságot észlelek mások tevékenységénél, akkor minden esetben figyelmeztetem kollégáimat.....	100
3.1.46. A munkavégzésem során a munkatársaimtól kérhetek segítséget, támogatást, amit ők meg is adnak.....	101
3.1.47. A munkahelyi kötelezettségeim nem okoznak gondot a családom, gyermekeim ellátásában, a családi feladataim teljesítésében.....	102
3.1.48. Lakóhelyem és a munkahelyem között a közlekedés megfelelő és kiszámítható, a késések miatt nem kell aggódnom.....	104
3.1.49. Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok nehogy még betegebb legyek, hogy megelőzzem a szövődményeket, és kollegáim egészségét se veszélyeztessen.....	106
3.1.50. Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok, hogy a munkatársaim egészségét se veszélyeztessen.....	108
3.1.51. A vállalatom biztosan segítene nekem egy esetleges betegség, műtét utáni rehabilitációmban.....	110
3.1.52. A számomra elérhető egészségi állapotfelmérő szűréseken rendszeresen részt veszek.....	112
3.1.53. Soha sem esek pánikba, a problémáimat minden esetben tudom kezelni.....	113
3.1.54. Nehéz időszakaimban sem érzem úgy, hogy „csak az alkohol segíthet”.....	115
3.1.55. Nem szokott fájni a derekam a munkaidő végén.....	116
3.1.56. Nem szokott fájni a nyakam a munkaidő végén.....	118

3.1.57. Nem szokott fájni a karom, a csuklóm a munkaidő végén.....	120
3.1.58. Nem szokott fájni a lábam, lábfejem, talpam a munkaidő végén	122
3.1.59. A pihenésemre többnyire elegendő időt fordítok.	124
3.1.60. A vendégekkel mindig a megfelelő magatartást tanúsítom, emiatt a vendégekkel még sohasem kerültem konfliktusba	126
3.1.61. A vendégek nem megfelelő, szélsőséges viselkedését minden esetben tudom kezelni, nem vagyok velük szemben udvariatlan, türelmetlen.....	127
3.1.62. A munka-környezetemben nincsenek egészségemet megerőltető körülmények (zaj, gőz, hőség stb.).....	128
3.1.63. Számomra nem rendelnek el olyan mennyiségű túlmunkát, amennyi számomra megterhelő lenne.	130
3.1.64. A túlmunka elrendelése miatt még sohasem keveredtem a vezetőimmel konfliktusba.	132
3.1.65. A szükséges létszám mindig rendelkezésre áll, nekem nem kell mások helyett dolgoznom, csak a saját munkámmal kell törődnöm.	134
3.1.66. Foglalkozás-egészségügyi orvosommal kapcsolatban vagyok, egészségi állapotommal kapcsolatban bizalommal fordulok hozzá.	136
3.2. Írásban tett megjegyzések	138

0. A felmérés alapjai. Indoklás

A gazdasági élet szereplői állandó harcban állnak. El kell nyerniük a vevők bizalmát, miközben küzdenek a versenytársakkal, és e két-frontos harc közben még eredményt, nyereséget is kell termelniük.

Ez a harc állandó fejlesztésre, állandó jobbításra kényszeríti a vállalkozásokat.

A változások, az új megtalálása azonban nem minden esetben egyszerű, triviális feladat.

Ehhez a vállalkozásoknak sok esetben segítség, támogatás is kell. Ilyen segítség, ilyen támogatás lehet az is, ha áttekintünk néhány olyan módszert, néhány olyan megközelítést, filozófiát, amelyek kimondottan a vállalkozások versenyképességének növelését hivatottak szolgálni.

Az innováció a veszteségek elleni küzdelem egyik legfontosabb, leghatásosabb fegyvere. Az innováció területei, irányai meghatározásakor alapvetően a vevői igényekből kell kiindulni.

Alapvető kérdés, hogy a vevő mit tart értéknek, miért hajlandó fizetni és mire nem fog pénzt áldozni?

Egy vállalkozás szempontjából minden olyan erőforrás felhasználás veszteség, amelyet a vevő nem fizet meg, azaz ami a vevő számára nem érték.

Ilyen felesleges erőforrás „fecsérlés” a munkatársak pszichoszociális kockázatainak „létrehozásához”, majd a kezeléséhez „felhasznált” erőforrások.

A pszichoszociális kockázatok – és azon belül is a munkavégzéssel összefüggő stressz – munkatársak bevonásával történő felmérése a munkavédelem eszköztárával segíthet a versenyképesség növelésében.

A munkavédelmet a gazdasági életben sokan „adminisztratív” tehernek tekintik.

A VIMOSZ által elindított felmérés azt igazolja, hogy a munkavédelem, a kockázatértékelés – azon belül a pszichoszociális kockázatok értékelése – egy élénk kommunikáción nyugvó dinamika, hiszen az azonosított problémák minimalizálása, csökkentése, kézbentartása nemcsak a munkavédelmi követelményeknek, hanem az ágazati teljesítmények folyamatos fejlesztési feszítésének is maradéktalanul megfelel. A kockázatkommunikáció folyamatos működtetésével a fejlesztési spirál a működés mindennapjaiba épülhet be.

A versenyképesség növelésének, a munkavédelmi kockázatok csökkentésének ez a területe – a felmérésben megfogalmazott beavatkozási területek, a lehetséges intézkedési javaslatok alapján – alapvetően nem beruházásokat, műszaki fejlesztéseket, jelentős anyagi ráfordításokat igényelnek, hanem döntő hányadában az emberi tényezők – vezetők, munkatársak, emberi kapcsolatok, kommunikáció, szabályozás stb. – fejlesztésével megoldható kérdések. A „tőke igény” szerinti haszon ezen a területen a legmagasabb!

A veszteségek szisztematikus kutatása, a szükséges innovációk elindítása, az innovációk hatásmechanizmusának számbavétele, a változások irányítása, a szükséges változások fenntartása, illetve tovább fejlesztése olyan tevékenység folyamata, amely a vállalkozások szereplőinek megfelelő felkészültségével vezényelhető le.

Ebben a munkavédelmi kockázatértékelés módszertani fejlesztésének, a munkavédelmi képviselők kommunikációs - a munkatársak legnyitottabbak a problémák tekintetében az általuk választott munkavédelmi képviselőkkel lesznek -, kezdeményezési-, javaslattételi hatékonysága növelésének meghatározó jelentősége van. (Felmérési kampány nélküli kockázatkommunikáció valósulhat meg a munkavédelmi képviselők szerepvállalásával!)

A változások eredményessége szempontjából lényeges, az eredményességet csökkentő, gátló hibák elkövetésének megelőzése.

Az ágazati vállalkozások életében jelenlevő, egymás mellett futó tevékenységek (például a szolgáltatási, a veszteségcsökkentési és a munkavédelmi tevékenységek) összekapcsolásával kevesebb erőforrás felhasználásával, sokkal nagyobb, integrált eredményt érhetünk el, mintha ezeket külön-külön kezelve és futtatva, pusztán területi részcélok kitűzésével, végeznék el.

1. Vezetői összefoglaló

1.1. A munkatársi részvétel

A felmérés 257 kitöltött felmérőlap átadásával zárult.

A kitöltők munkahely szerint

Munkahely jellege	Munkahely jellege	Munkahely jellege	Munkahely jellege
Szálloda	Étterem	Gyors étterem	Wellness
208	29	4	8

A kitöltők életkor szerint:

30 év alatt	30 és 40 év között	41 és 55 év között	55 év felett
50	79	79	45

A kitöltők között 83 férfi és 141 nő azonosította magát.

A kitöltők munkaköre szerint:

Szakács: 12

Szobalány: 7

Konyhai kisegítő: 5

Karbantartó: 3

Takarító: 0

Irodai munka: 62

Felhasználó, pincér: 17

Cukrász: 5

Londiner (földszinti): 1

Londiner (emeleti): 3

Mosogató: 2

Különleges egyéb (étteremvezető, Front Office): 41

Egyéb szellemi munkakör: 44

Egyéb fizikai munkakör: 20

Recepció/portás: 34

Tálalóvezető: 1

Értékesítő: 1

Animátor: 1

Gondnoknő: 2

Gazdasági ügyintéző: 1

Egyéb: 2

Éttermi gondoksági munkatárs: 1

Nem minden kérdőíven történt meg a kitöltő nemének megadása, ez magyarázza a kérdőívek száma, és az egyes adatok közötti különbséget.

1.2. Az „Egyetértő” válaszok. A működési megfelelőség a munkatársak véleménye szerint.

A felmérés képet ad arról, hogy a munkatársak miként látják, miként érzik, miként értékelik az Őket foglalkoztató ágazat szervezetei, miként látják és minősítik annak működését.

A felmérő lap egy optimálisan működő ágazati szervezetre igaz megállapításokat tartalmazott. Az állításokkal egyetértő válaszok a megfelelőség mértékére, az „egyet nem értő” válaszok pedig a működés fejlesztendő területeire irányítják a figyelmet.

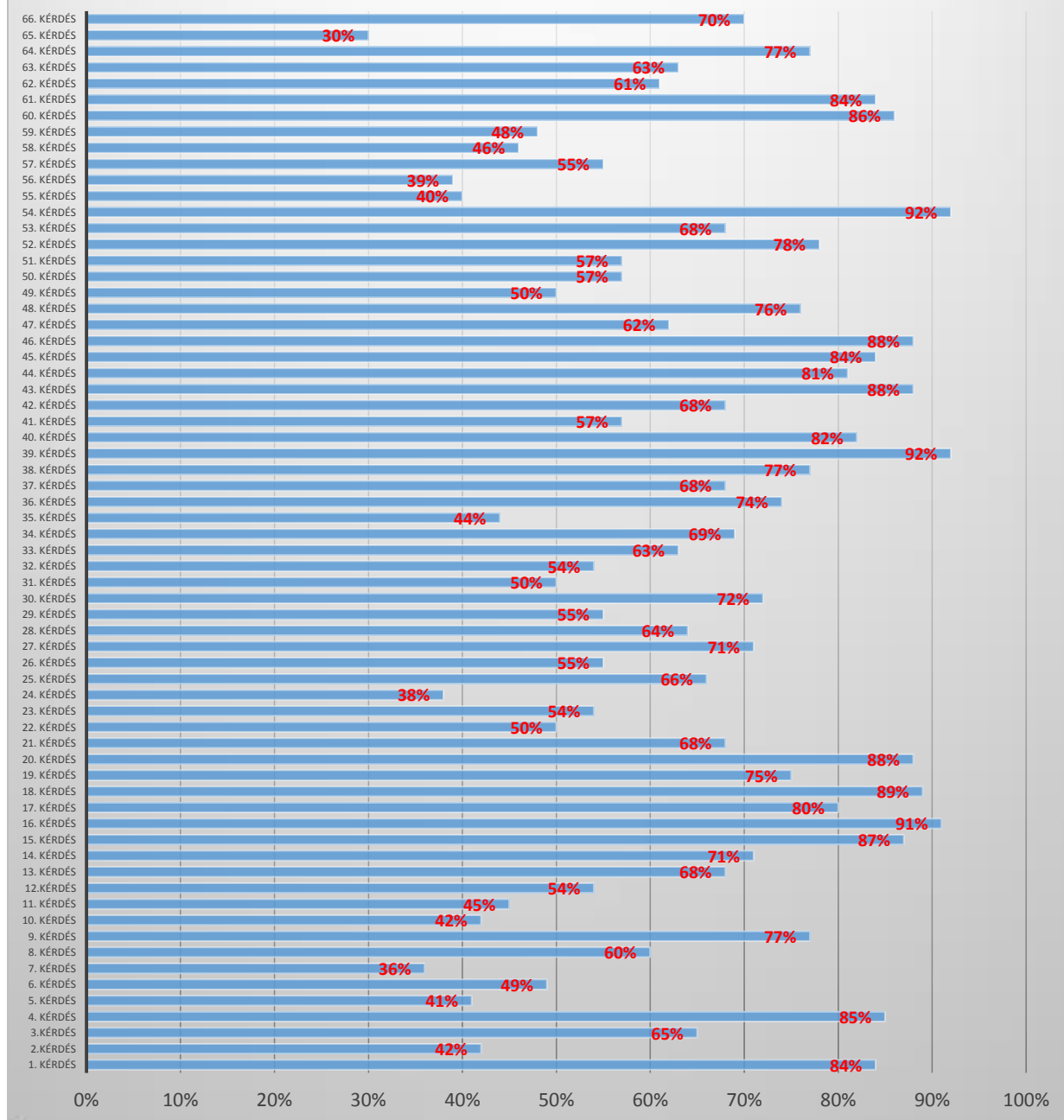
Az egytértő válaszok térképe jól szemlélteti azokat a működési területeket, amelyek a munkatársak jelzései alapján erősségei az ágazat szervezeteinek, és azokat is, amelyeket a gyengeségek közé lehet sorolni.

Ez minden esetre segítséget nyújthat a vezetés számára az erősségek további erősítésére, valamint a gyengeségek csökkentésével az erősségekbe átfordításuk lépéseinek megtervezésére, a lehetőségek számbavételére, a fejlesztések megtervezésére.

Erősségnek tekinthetjük azokat a területeket, ahol az egytértések részaránya meghaladja a 85%-ot.

Jelentős gyengeségeknek tekintjük azokat a területeket, ahol az egytértő válaszok részaránya 50% alatt maradt

Az "Egyetérték" válaszok részaránya



A válaszok alapján azonosítható leggyengébb elemek:

- A munkatevékenységem elvégzését követően, a munkaidőm letelte után nem érzek kellemetlen fáradtságot (42%)
- A munkafeladataimat úgy határozzák meg, hogy az elvégzéséhez rendelkezem elegendő idővel, nem kell kapkodnom (41%)
- Munkám során nem érzem úgy, hogy már-már túlzott felelősség hárul rám (49%)
- Az időszakonkénti „csúcsidőszakokban” jelentkező többlet terhelések sem okoznak nehézségeket, problémákat számomra a munkám megfelelő elvégzésében (42%)

- Nem fordul elő, hogy időzavarba kerülök, azért mert egyszerre több feladat elvégzésére is utasítást kapok (45%)
- Az általam elvégzett munkának megfelelő anyagi elismerést kapok (38%)
- Úgy gondolom, hogy ha jól dolgozom, akkor a munkahelyemen lehetőségem van az előmenetelre (44%)
- Nem szokott fájni a derekam a munkaidő végén (40%)
- Nem szokott fájni a nyakam a munkaidő végén (39%)
- Nem szokott fájni a lábam, lábfejem, talpam a munkaidő végén (46%)
- A pihenésemre többnyire elegendő időt fordítok (48%)
- A szükséges létszám mindig rendelkezésre áll, nekem nem kell mások helyett dolgoznom, csak a saját munkámmal kell törődnöm (30%)

Erősségeiknek minősítették a válaszadók a következő elemeket:

- A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én képzettségemet (85%)
- Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működését ne ismerném (87%)
- Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működésétől félnék, tartanék. (91%)
- Munkahelyemen az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető kockázatokat, ártalmakat pontosan ismerem (89%)
- A munkahelyemen, a munkafeladataim ellátása közben biztonságban érzem magam. (88%)
- Munkahelyemen a kollégáim nem zaklatnak, nem vagyok durva tréfák célpontja (92%)
- A munkatársaimmal kimondottan jó kapcsolatban vagyok (88%)
- A munkavégzésem során a munkatársaimtól kérhetek segítséget, támogatást, amit ők meg is adnak (88%)
- Nehéz időszakaimban sem érzem úgy, hogy „csak az alkohol segíthet” (92%)
- A vendékekkel mindig a megfelelő magatartást tanúsítom, emiatt a vendégekkel még sohasem kerültem konfliktusba. (86%)

1.3. A kockázati viszonzyszámok

Kockázati viszonzyszám= $N_{v1} * 3 + N_{v2} * 6 + N_{v3} * 10$

Ahol:

N_{v1} = „Nem értek egyet, és engem néha rossz érzéssel tölt el” választ adók % - a.

N_{v2} = „Nem értek egyet, és ez engem gyakran feszítő érzéssel tölt el” választ adók % - a.

N_{v3} = „Nem értek egyet, és ez engem állandó feszültségben tart” választ adók % - a.

Állítás	Kockázati viszonzyszám
1. A mindennapi munkahelyi feladataim ellátása nem okoz gondot számomra.	64,44
2. A munkatevékenységem elvégzését követően, a munkaidőm letelte után nem érzek kellemetlen fáradtságot.	177,33
3. A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én fizikai képességeimet, egészségi állapotomat.	33,48
4. A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én képzettségemet	67,53
5. A munkafeladataimat úgy határozzák meg, hogy az elvégzéséhez rendelkezem elegendő idővel, nem kell kapkodnom.	218,74
6. Munkám során nem érzem úgy, hogy már-már túlzott felelősség hárul rám.	159,4
7. Nem szoktam úgy érezni magam a munkahelyemen, hogy szinte szétrobbanok az idegességtől.	217,28
8. Feladataimnál, amelyek elvégzéséért felelős vagyok, rendelkezem a megfelelő hatáskörrel, és csak tőlem függ, hogy a feladatomat teljesíteni tudjam.	134,74
9. Munkafeladataim nem változnak olyan gyakorisággal, és olyan mértékben, hogy számomra gondot okozna a változás.	86,32
10. Az időszakonkénti „csúcsidőszakokban” jelentkező többletterhelések sem okoznak nehézségeket, problémákat számomra a munkám megfelelő elvégzésében.	158,19
11. Nem fordul elő, hogy időzavarba kerülök, azért mert egyszerre több feladat elvégzésére is utasítást kapok.	178,99
12. A munka intenzitása nem megterhelő a számomra.	120,47
13. Munkavégzésem során nem kell kényelmetlen testhelyzetben dolgoznom.	103,51
14. A munkavégzésem körülményei, a munkakörnyezet nem gátolnak engem a munkavégzésem pontos elvégzésében.	74,56
15. Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működését ne ismerném.	22,71
16. Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működésétől félnék, tartanék.	32,79
17. A biztonságos munkavégzésemhez minden esetben biztosítottak azok az egyéni és kollektív védőeszközök, amelyek megvédenek engem a jelenlevő ártalmaktól.	56,86
18. Munkahelyemen az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető kockázatokat, ártalmakat pontosan ismerem.	23,91
19. Munkaeszközeim, az általam használt berendezések megbízható működésűek.	75,56
20. A munkahelyemen, a munkafeladataim ellátása közben biztonságban érzem magam.	43,93
21. Vezetőim velem kapcsolatos elvárásaikat mindig részletesen, érthetően tudomásomra hozzák.	93,7
22. Vezetőim rendszeresen értékeli a teljesítményemet, ezért sohasem érzek bizonytalanságot.	136,29
23. Az általam elvégzett munkának megfelelő erkölcsi elismerést kapok a vezetőimtől.	148,84
24. Az általam elvégzett munkának megfelelő anyagi elismerést kapok.	269,01
25. A feladatok megfogalmazása, a konkrét munkautasítások kiadása minden esetben egyértelmű, számomra érthető módon történik.	92,9

Állítás	Kockázati viszonzyszám
26. Véleményemet a vezetés kéri, javaslataimat meghallgatják, megfontolják.	103,2
27. Munkafeladataim ellátásához mindig kérhetek segítséget a vezetőimtől, amelyet ők meg is adnak.	75,01
28. Vezetőim sohasem veszik rossz néven, ha a hibákat őszintén feltárom	91,07
29. Vezetőim a velünk szemben támasztott követelményeket önmagukra is kötelezőnek tartják.	110,15
30. Vezetőim minden esetben a vállalat érdekeit szem előtt tartva járnak el.	67,36
31. Vezetőim döntéseiknél minden esetben a nyíltság és az őszinteség jegyében tájékoztatnak egy-egy intézkedés szükségességéről, háttéréről.	118,56
32. A munkakörülmények, munkafeladatok fejlesztésébe vezetőim bevonnak engem.	94,47
33. A munkahelyemen kívüli problémáimat is meg tudom beszélni a vezetőimmal, akik meghallgatnak és a lehetőségeik szerint segítenek is nekem.	62,81
34. Munkahelyemen a munkakörülményeket, az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető tényezők azonosításában bevonnak engem, abban mindig részt veszek	54,34
35. Úgy gondolom, hogy ha jól dolgozom, akkor lehetőségem van az előmenetelre.	110,99
36. Munkám során nem találkozom olyan vezetővel, aki nem vesz engem emberszámba, aki megaláz, aki sértő hangnemben beszél velem.	80,92
37. Munkahelyemen nem mondták még nekem, hogy ha nem tetszik, akkor el is mehetek, bármikor tudnak olyat alkalmazni helyettem, mint én vagyok.	86,96
38. Úgy érzem, hogy a munkahelyemen a „helyemen” vagyok, azt csinálom, amihez értek, amit más nem tudna így megcsinálni, ahogyan én teszem.	62,32
39. Munkahelyemen a kollégáim nem zaklatnak, nem vagyok durva tréfák célpontja.	14,52
40. Munkámban munkatársaim jelenléte, munkavégzése, tevékenysége nem zavar.	42,16
41. Munkavégzésemhez megkapom a szükséges információkat, ebből adódóan nem keveredtem még senkivel sem konfliktusba.	111,51
42. Munkavégzésemhez rendelkezésemre állnak a szükséges anyagok, megfelelően használható eszközök, emiatt senkivel sem keveredtem még konfliktusba.	86,67
43. A munkatársaimmal kimondottan jó kapcsolatban vagyok.	20,04
44. Ha szabálytalanságot követek el, biztos, hogy a munkatársaim figyelmeztetnek.	10,59
45. Ha a munkavégzés közben szabálytalanságot észlelek mások tevékenységénél, akkor minden esetben figyelmeztetem kollégáimat.	16,83
46. A munkavégzésem során a munkatársaimtól kérhetek segítséget, támogatást, amit ők meg is adnak.	19,98
47. A munkahelyi kötelezettségeim nem okoznak gondot a családom, gyermekeim ellátásában, a családi feladataim teljesítésében.	152,74
48. Lakóhelyem és a munkahelyem között a közlekedés megfelelő és kiszámítható, a késések miatt nem kell aggódnom.	101,08
49. Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok nehogy még betegbb legyek, hogy megelőzzem a szövődményeket, és kollégáim egészségét se veszélyeztessenem.	132,59
50. Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok, hogy a munkatársaim egészségét se veszélyeztessenem.	105,92
51. A vállalatom biztosan segítene nekem egy esetleges betegség, műtét utáni rehabilitációmban.	73,5
52. A számomra elérhető egészségi állapotfelmérő szűréseken rendszeresen részt veszek.	34,47
53. Soha sem esek pánikba, a problémáimat minden esetben tudom kezelni.	89,8
54. Nehéz időszakaimban sem érzem úgy, hogy „csak az alkohol segíthet”.	11,11
55. Nem szokott fájni a derekam a munkaidő végén.	200,77
56. Nem szokott fájni a nyakam a munkaidő végén.	200,43
57. Nem szokott fájni a karom, a csuklóm a munkaidő végén.	152,39

Állítás	Kockázati viszonzszám
58. Nem szokott fájni a lábam, lábfejem, talpam a munkaidő végén.	181,38
59. A pihenésemre többnyire elegendő időt fordítok.	179,96
60. A vendégekkel mindig a megfelelő magatartást tanúsítom, emiatt a vendégekkel még sohasem kerültem konfliktusba.	27,91
61. A vendégek nem megfelelő, szélsőséges viselkedését minden esetben tudom kezelni, nem vagyok velük udvariatlan, türelmetlen.	35,08
62. A munka-környezetemben nincsenek egészségemet megerőltető körülmények (zaj, gőz, hőség stb.)	118,28
63. Számomra nem rendelnek el olyan mennyiségű túlmunkát, amennyi számomra megterhelő lenne.	119,48
64. A túlmunka elrendelése miatt még sohasem keveredtem a vezetőimmel konfliktusba.	58,11
65. A szükséges létszám mindig rendelkezésre áll, nekem nem kell mások helyett dolgoznom, csak a saját munkámmal kell törődnöm.	276,11¹
66. Foglalkozás-egészségügyi orvosommal kapcsolatban vagyok, egészségi állapotommal kapcsolatban bizalommal fordulok hozzá	32,34

1.4. Javasolt intézkedések

1.4.1. Javasolt rövid-, és középtávú feladatok

Ebben a csoportban kerültek összegyűjtésre azok a feladatok, amelyeket célszerű a VIMOSZ tagszervezeteinél, a felmérésben résztvevő vállalkozásoknál megfontolás tárgyává tenni, a szervezetek legfelső vezetéseinek a közeljövőben napirendre tűzni, és a versenyképesség növelése érdekében a szükséges intézkedések meghozataláról a döntéseket meghozni.

A javaslatok a kockázati viszonzszámok alapján, a hasonló jellegű eredetre utaló kérdések száma szerint kerültek megfogalmazásra.

Hivatkozott kérdés száma	Javasolt napirendre veendő intézkedés
63; 65	A működéshez szükséges létszám biztosítása
1; 4;	A munkatársak felkészültségének növelése képzéssel, oktatással
1; 2; 3;	A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával
1; 2; 3; 7; 49; 50; 53; 55; 56; 57; 58; 59; 61;	A munkatársak egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése
2; 3; 5; 12;	A munkaköri követelmények és a munkatársak adottságai közötti fennálló össze nem illés felszámolási lehetőségeinek számba vétele.
4; 10;	A munkafeladatok követelményeinek, a munkafeladatok közötti rotációs lehetőségeinek, azok tartalmának felülvizsgálata a vezetés döntése szerint kerülhessen napirendre
6; 8;	A munkaköri leírásokban foglalt feladat-, felelősség-, és hatáskörök összhangjának megteremtése érdekében, azok felülvizsgálatának, fejlesztésének teendőit szükséges napirendre venni.
21; 22; 23; 27; 28; 31; 32; 33;	Támogató vezetői kommunikációs rendszer, kommunikációs gyakorlat további fejlesztése.

¹ A felmérés során a legmagasabb regisztrált kockázati viszonzszám

Hivatkozott kérdés száma	Javasolt napirendre veendő intézkedés
7; 8; 55; 56; 57; 58;	A munkaköri követelmények és a munkatársak egyéni adottságainak nagyobb összhangjának elérése.
9; 11;	A munkafeladatok tartalmi változásainak gyakoriságával kapcsolatosan célszerű nyomon követni azok hatásait, jelentősebb kockázati viszonyszám változás esetén szükséges lehet konkrét intézkedések meghozatala.
11;	A munkaköri leírások, munkaköri követelmények, és a promt vezetői utasítások közötti összhang megteremtése a szabályozottságában rejlő tartalékok kiaknázásával
13; 39; 55; 56; 57; 58	A ágazat szervezeteinél a működés, a munkafolyamatok ergonómia szempontú további vizsgálata, a lehetséges ergonómiai programok napirendre vétele indokolt lehet.
19; 42;	A berendezések kiszámítható, megbízható működésével kapcsolatos karbantartási, műszaki fejlesztési kérdések napirendre vétele időszerűvé válhat
11; 21; 22; 23; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 32; 34; 35; 36;	Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott
22; 23;	A teljesítmény értékelési rendszer célvizsgálatáról, fejlesztéséről szóló vezetői döntés lehetőségével foglalkozni lenne célszerű
22; 23; 25;	A munkafeladatok kiadásával foglalkozó mindennapi vezetői kommunikáció gyakorlatának tartalmi és formai áttekintése, fejlesztése megfontolás tárgyává tehető
24;	A munkaérték elemzés, valamint ennek a megfelelő vezetői kommunikációja a fejlesztendő területek közé tartozik
27; 28; 29; 30;	A munkatársakat támogató vezetői magatartás még további fejlesztését célszerű lenne megfontolás tárgyává tenni.
28;	A vezetői, munkatársi javaslatokkal, észrevételekkel kapcsolatos szabályozások felülvizsgálata, azok esetleges tökéletesítése indokolt lehet
31; 33;	Az elkövetkezendő időszakban a lehetőségek szerint napirendre vehető a fejlesztési folyamatokban rejlő tartalékok feltárásának, a munkavállalói, valamint a vezetői motiváltság növelésének, a folyamatokba való bevontság mélyítésének a kérdése
37; 38; 43; 44; 45; 46;	Az elkövetkezendő időszakban a lehetőségek szerint napirendre vehető a csapatépítő tréningek hatásosságának, az egyéni motiváltság növelésének, a folyamatokba való bevontság mélyítésének a kérdése.
43; 44; 45;	A munkatársak kommunikációval összefüggő kompetenciájának további fejlesztése is lehetséges program lehet a jövőben

1.4.2. Javasolt középtávú feladatok

Ebben a csoportban kerültek összegyűjtésre azok a feladatok, amelyeket javasolt az ágazati vezetőknek a szükséges tartott időpontban napirendre tűzni, és a versenyképesség növelése érdekében a szükséges középtávú intézkedések meghozataláról a döntéseket előkészíteni,

majd meghozni. A javaslatok a kockázati viszonzyszámok alapján, a hasonló jellegű eredetre utaló kérdések száma szerint kerültek megfogalmazásra.

Hivatkozott kérdés száma	Napirendre veendő intézkedés
14.	A munkakörülmények, munkakörnyezet további vizsgálata, a lehetséges fejlesztési programok napirendre vétele indokolt lehet.
17	Az egyéni védőeszközök használatával, eredményességgel foglalkozó mindennapi vezetői kommunikáció tartalmi és formai fejlesztése megfontolás tárgyává tehető
18; 20;	A kockázatokkal foglalkozó mindennapi vezetői kommunikáció tartalmi és formai fejlesztése megfontolás tárgyává tehető.
47; 48;	Az elkövetkezendő időszakban a lehetőség szerint napirendre vehető a Családbarát munkahellyel kapcsolatos vezetői lehetőségeknek a mérlegelése, szükség szerinti intézkedések megfontolása
40;	Az ágazati szervezetek működésének áttekintésekor, felülvizsgálatakor a folyamatos termeléshez szükséges információ áram kérdését célszerű lehet napirendre tűzni
41;	Az ágazati szervezet működésének áttekintésekor, felülvizsgálatakor a folyamatos termeléshez szükséges anyagáram kérdését célszerű lehet napirendre tűzni!
49;	Az elkövetkezendő időszakban a lehetőség szerint napirendre vehető a közlekedési gondok további, mélyebb vizsgálata. A vizsgálat eredményétől függően mérlegelés tárgya tehető a feltárt közlekedési problémák vállalati segítséggel történő esetleges orvoslása
53;	Konfliktus-, változáskezelési tréningek elindítását célszerű lehet megfontolás tárgyává tenni
26;	A munkatársakban felhalmozott tudás és tapasztalat kiaknázásában még esetleg fellelhető lehetőségek rendszerbe állítása ajánlott.
24; 55; 56; 57;58;	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése

1.4.3. Javaslat a felmérést követő feladatokra

1. A személyi állományt arra kérte a vezetés, hogy vegyen részt a felmérésben, és ezzel hozzájárulhat ahhoz, hogy a vezetés a szükséges, új fejlesztési, javítási célterületeket ki tudja jelölni, ezzel is javítva az ágazat szervezeteinek a versenyképességét. Ezért a munkatársak felé szükséges megfogalmazni a vezetés köszönetét, a munkatársak ezirányú munkáját, őszinteségét. A köszönet hatásosságát növeli, ha ezt személyesen minden munkatárs megkapja.
 - a. Megjegyzés: A későbbiekben a részvételi arány nagyobb vezetői (felső-, közép- valamint közvetlen munkairányítói szinteken egyaránt) támogatottság esetén növelhető
2. Szükséges lehet, áttekinti a különböző, munkatársak bevonásával készülő felmérések rendszerét, megvizsgálva, hogy a munkavédelmi pszichoszociális kockázatértékelés miként illeszthető ebbe a rendszerbe. Az esetleg több szálon futó felmérési adatok integrációját célszerű lenne napirendre venni.

3. Tájékoztatók, prezentációk, írásos közlemények segítségével szükséges jelezni a különböző szintű vezetők felé, valamennyi munkatárs felé a felmérés főbb megállapításait, és a vezetés ezekkel kapcsolatos szándékait.
4. A vezetői szándékok szerint napirendre vett, megtárgyalt területekre vonatkozó, konkrét, meghozott intézkedések, projektek tartalmát, felelőseit, határidőket tartalmazó tájékoztatás megtétele a személyi állomány felé, a döntések meghozatalát követően
5. A pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos kommunikációt célszerű beépíteni az oktatások, képzések tematikájába.
6. Tovább ösztönözni, motiválni a munkatársakat az erőforrásaik határait súroló megterhelésekkel kapcsolatos jelzések megtételére.
7. A meglévő jó gyakorlatok elmélyítése a munkatársakkal kapcsolatos vezetői kommunikáció területén.
8. "Ne szólj szám, nem fáj fejem!" végleges eltüntetése a gyakorlatból

1.5. A felmérés hasznosulási lehetőségei a munkavédelem gyakorlatában

A felmérés módszertana – többek között – azzal a céllal került kifejlesztésre, hogy

- az eredményei alapján bővüljön az ágazat működésével kapcsolatos vezetői információ mennyisége és tartalma;
- az ágazat átfogó megelőzési stratégiájában a munkavégzéssel összefüggő stressz minimalizálására való vezetői törekvés a fontosságának megfelelő helyét elfoglalhassa;
- a munkavédelmi kockázatértékelés ágazati rendszerébe a pszichoszociális igénybevételek felmérése a lehetőség szerint épüljön be, váljon a munkavédelmi kockázatértékelés integráns részévé;
- a munkavédelmi kockázatkommunikáció fókuszterületei közé a pszichoszociális kockázatok kerüljenek be;
- a munkavédelmi képviselők felkészítésébe épüljön be a munkatársakkal folytatott kockázatkommunikáció fontossága;
- az ergonómiai tényezők figyelembe vétele a vendéglátóipari ágazat működési feltételeinek fejlesztési folyamatában;
- a munkatársaknál akkumulálódó ergonómiai, pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos tapasztalatot, tudást, mint ágazati tőkét kezelje az ágazat vezetése, és a munkavédelmi képviselők bevonásával biztosítsa ennek a tudás-tőkének a hasznosulását;

- még inkább felismerésre kerüljön, hogy hatásos munkavédelmet nem lehet megvalósítani azok nélkül, akiket egyébként a munkavédelem eszköztára meg akar védeni!

A felmérés fel kívánja hívni a figyelmet arra, hogy a valamennyi munkatárs bevonására való törekvéssel, a munkavédelmi képviselők aktív részvételével kialakítandó folyamatos kockázatkommunikáció a munkavédelmi innováció, a munkavédelmi teljesítmény növelésének a motorja!

2. A felmérés módszertana, elméleti alapjai

2.1. Meghatározások

A felmérés az alábbi meghatározások figyelembe vételével került megtervezésre és lebonyolításra.

Megterhelés: A munkakörnyezet különböző, általában jól definiálható és objektíven mérhető, a dolgozó szervezetével kapcsolatba kerülő expozíciós hatásainak komplexitása. Azaz: a munkavégzéssel összefüggő valamennyi tényező együttese, amely a munkavállalóra konkrét hatást fejt ki.

Igénybevétel: A megterhelések következtében az érintett szervezetében kialakult, különböző jellegű, irányú, mértékű strukturális és/vagy fiziológiai változások összességét. Azaz: a hatások milyen mértékű és minőségű változásokat, reakciókat váltanak ki a munkavállalók szervezetében.

Pszichoszociális kockázat: 1993. évi XCIII. törvény 87.§ 1/H. pont: „Pszichoszociális kockázat: a munkavállalót a munkahelyen 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”.

Stressz: Napjainkban a stressz kifejezést a legáltalánosabb értelemben használják: az ember és környezete közötti kölcsönhatás folyamatában az újszerű, magatartási választ igénylő helyzeteket nevezzük stresszhelyzetnek. Szűkebb értelemben csak azok a helyzetek minősülnek stresszhelyzetnek, amelyeket egyéni aktivitással kontrollálhatatlannak, megoldhatatlannak bizonyulnak. Azaz a stresszt, mint fogalmat értelmezhetjük úgy, mint a saját erőforrásaink és az adott helyzetünk követelményei közötti különbséget, össze nem illést.

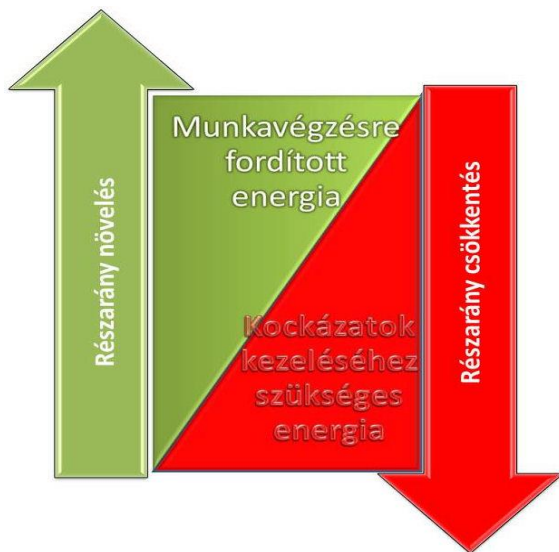
Munkával összefüggő stressz (MÖS): Munkával összefüggésben akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy ezeket a követelményeket teljesítse.

2.2. Elméleti alapok

Az ágazat szervezetek működésének folyamatos fejlesztése a versenyképesség növelését, illetve bizonyos versenyképességet csökkentő hatások felszámolását, negligálását szolgálják.

Az ágazati szervezetek működésének optimalizálása egyben a működési veszteségek folyamatos csökkentése. A vállalkozások fejlesztése során arra történik törekvés, hogy a humánerőforrás termelőenergiája minél nagyobb hányadában legyen fordítható az eredményt hozó munka végzésére.

Az humánenergia felhasználási hatásfokát csökkenti a munkavégzés során megjelenő, jelenlevő pszichoszociális kockázatokkal való megküzdés, megbirkózás energia igénye. Minél több és nagyobb kockázat terheli a munkavállalót, annál nagyobb energia kerül elvonásra az értékteremtő munkavégzéstől.



A munka hatásfokát rontó kockázatok egyik meghatározó fajtája az a kockázat csoport, amelyet pszichoszociális kockázatként azonosíthatók.

A munkavállaló alkalmazkodó képességétől függ, hogy a stressz hatása milyen lesz. Ezért természetes, hogy egyéni különbségek tapasztalhatók különböző embereknél ugyanolyan a körülmény miatt adott stressz-válaszaikban. Ezért tapasztalhatjuk, hogy

ugyanazok a munkakörülmények például az egyik munkavállalónak tökéletesen megfelelnek, míg a másik egyszerűen nem képes elviselni. (pl. nagyméretű, közös légtérű, sok munkavállalót foglalkoztató irodahelyiségek)

A pszichoszociális kockázatok azonosítása során ki kell térni a megterhelések, valamint az igénybevételek vizsgálatára egyaránt.

Ezek a kockázatok és a cég működésének elemei között a szoros, egyértelmű kapcsolatok felderíthetők, sőt a folyamatos fejlesztési feszítés miatt fel is kell, hogy táruljanak. Azaz az ágazathoz tartozó vállalkozások veszteségei és a pszichoszociális kockázatok között összefüggés van.

Veszteségnek számít mindazon tevékenység, amely közvetlenül nem állít elő a vevő számára értéket, azt nem fizeti meg.

Ez alapján azt rögzíthető, hogy

- vannak olyan veszteségek, amelyek kockázatokat generálnak, illetve

- vannak olyan kockázatok, amelyek veszteségekhez vezetnek.

A veszteségek és a pszichoszociális kockázatok kapcsolatának elemzésének egy lehetséges módját az alábbi táblázat mutatja be

Veszteségfajta	Veszteség leírás	Kapcsolat jellege a pszichoszociális kockázatokkal
Túltermelés	A termék, szolgáltatás, információ a szükségesnél nagyobb mennyiségben kerül létrehozásra.	Pszichoszociális kockázatokot növeli, azok körét bővíti
Felesleges készletek	További feldolgozásra (mégmunkálás, döntés, engedélyezés, intézkedés stb.) váró anyag, adat, dokumentum, döntés, folyamat stb.	Pszichoszociális kockázatokot növeli, azok körét bővíti. (alacsony-, illetve a szűk keresztmetszetekben fizikai, pszichés túlterhelések jelennek meg)
Várakozás	A tevékenység végrehajtása akadályozva van, és ez alatt a szükséges tevékenységek nem kerülnek elvégzésre	Pszichoszociális kockázatokot növeli, azok körét bővíti
Felesleges mozgás	Az ember minden olyan mozgása, amely a darabok/eszközök/ információk mozgatására irányul, és amely a külső és/vagy belső vevő számára nem teremt értéket.	Fizikai kockázatokot növeli, pszichoszociális kockázatok körét bővíti
Nem ergonomikus munka	A munkavállalóhoz nem, illetve rosszul illesztett munkafolyamatok.	Fizikai kockázatokot növeli, pszichoszociális kockázatok körét bővíti
Felesleges tevékenység	Minden olyan tevékenység, amely nem járul hozzá a vevő által elismert és elvárt használati érték megteremtéséhez.	Fizikai kockázatokot növeli, pszichoszociális kockázatok körét bővíti
Rossz kommunikáció	Adatok dokumentumok továbbítása olyan formában, amelyben azok egyáltalán nem használhatók, illetve az célszemély számára nem bírnak értékkel, feleslegesek.	Pszichoszociális kockázatokot növeli, azok körét bővíti
Hiba, javítás	Hibás termék vagy szolgáltatás előállítása, illetve kijavítása.	Meglévő, növekvő, bővülő kockázatok eredménye
Kihasztnátlan emberi tudás	Az emberek tudása, ötleteik, javasolataik, kezdeményezéseik, aktivitásuk nem kerül fel-, illetve kihasználásra	Pszichoszociális kockázatokot növeli, azok körét bővíti
Szabályozatlanság, kiszámíthatatlanság	Hiányos, nem teljes körű, illetve rossz szabályozás	Pszichoszociális kockázatokot növeli, azok körét bővíti
Túlterheltség, túlterhelés	A standard munka hiánya, mennyiségben, intenzitásban túlterhelt munkavállalók, gépek és berendezésel.	Fizikai kockázatokot növeli, pszichoszociális kockázatok körét bővíti

A munkavállalók megterhelése változásokat okoz az egyén szervezetében, azaz igénybe veszi azt. Az igénybevétel tehát a megterhelések következtében az érintett munkavállaló szervezetében kialakult, különböző jellegű, irányú, mértékű strukturális és/vagy fiziológiai változások összessége. Ezek a változások lehetnek reverzibilis, illetve irreverzibilis változások, melyek átmeneti, illetve tartós egészségkárosodáshoz vezetnek.

Az egészség átmeneti, illetve tartós, esetleg végleges hiánya a vállalat megfelelő szintű teljesítéséhez szükséges munkaidőalapot csökkenti, tervezhetetlenné teszi.

A humánenergia felhasználás határfoka, valamint vállalat munkaidőalapjának szempontjából lényeges, hogy a fellépő kockázatok kezelését mikor, és milyen eredményességgel tudja az ágazati vállalkozás megkezdni, illetve elvégezni.

2.3. A felmérés módszertana

A felmérés valamennyi munkatárs bevonásának megkísérlésével történt. A bevonás egy pozitív állításokat tartalmazó elektronikus, illetve nyomtatott felmérőlap kitöltését biztosította a vállalat valamennyi munkavállalója számára.

A felmérőlap pozitív állításokat tartalmaz, mely állítással kapcsolatban a válaszadó dönt egyrészt arról, hogy szerinte az állítás igaz-e, avagy sem; másrészt pedig jelzi, hogy ez a nem megfelelő állapot mennyiben veszi őt igénybe.

Azok a válaszok, amelyek az állítás valóságtartalmát nem igazolják vissza, az ágazathoz tartozó, a felmérésben résztvevő vállalkozások működésében fellelhető zavarokra, nem-megfelelőségekre hívja fel a figyelmet. Ez külön kerül kiértékelésre.

A kiértékelés során egyrészt vizsgálatra kerül, hogy a nem megfelelőnek tartott állapot az egyén számára mekkora igénybevételt jelent.

A kiértékelés kérdésenként, életkori bontásban kerül kiértékelésre. A kiértékelés alapján minden kérdésnél javaslatok kerülnek megfogalmazásra a javasolt beavatkozások területeinek megjelölésével, valamint megjegyzésként konkrét lehetséges beavatkozási intézkedésekkel. A kiértékelés során az adott kockázati tényező valószínűségét a „nem” válaszok számaránya /%-a/ adja /maximális érték 100, legkevesebb érték 0 lehet/, míg a következmény a „nem” válaszok esetén a következőképpen kerül meghatározásra:

- Nem értek egyet, ez engem néha rossz érzéssel tölt el: 3
- Nem értek egyet, és ez engem gyakran feszítő érzéssel tölt el: 6
- Nem értek egyet, és ez engem állandó feszültségben tart: 10

Kockázati viszonszám= $N_{v1} \cdot 3 + N_{v2} \cdot 6 + N_{v3} \cdot 10$, ahol:

N_{v1} = „Nem értek egyet, ez engem néha rossz érzéssel tölt el” választ adók % - a.

N_{v2} = „Nem értek egyet, és ez engem gyakran feszítő érzéssel tölt el” választ adók % - a.

N_{v3} = „Nem értek egyet, és ez engem állandó feszültségben tart” választ adók % - a.

A szorzatok összege adja meg az adott pszichoszociális kockázati tényező kockázati viszonszámát. A maximális kockázati viszonszám ennek megfelelően 1000 számértéket vehet fel.

2.4. A felmérés adatainak értékelése

A felmérés eredményei alapján a következő szempontok figyelembe vételével célszerű eljárni:

Kockázati viszonyszám	Súlyossági besorolás
750-1000	Azonnali intézkedés szükséges
500-749	Szűk határ idejű intézkedés szükséges
250-499	Figyelmet érdemlő, rövid-középtávú intézkedés szükséges
100-249	Ütemezett, közép - hosszú távú intézkedés szükséges
0-99	Szükséges figyelemmel kísérni, intézkedés csak a kockázati viszonyszám emelkedése esetén szükséges.

Megjegyzés: A fenti táblázat értelemszerűen irányadó szempontként kezelendő, hiszen nem hagyható figyelmen kívül, ha az összlétszám mindössze 5%-t tartja állandó feszültségben valami (Ebben az esetben a kockázati viszonyszám mindössze 50, azonban a tényleges érintettek nagymértékben vannak veszélyeztetve!)

A pszichoszociális kockázatok kezelésére, csökkentésére, minimalizálására minden esetben több lehetőség is kínálkozik. Ez alapvetően abból fakad, hogy a kezelés során gyújtópontba kerülhet a megterhelések csökkentése, azok jellegének, összetettségének átalakítása. De kezelhetjük a kockázatok az egyén igénybevehetőségének a növelésével, a vonatkozó kompetenciák fejlesztésével is. A pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatosan célszerű előzetesen számba venni ezeket a lehetőségeket. A lehetséges beavatkozási területeket a ágazati vállalatok működése bizonyos szegmensei szerint az alábbiak szerint is, táblázat alkalmazásával is kijelölhetjük.

Állítás pl.: A vezetés rendszeresen értékeli a teljesítményemet							
Kockázati viszonyszám: 430							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

Megjegyzés: A vezetői tevékenység tartalmának és hatásosságának fejlesztése a felső-, a közép vezetői-, valamint a közvetlen munkairányítók vonatkozásaiban.

A vezetésnek meg kell tervezni és el kell indítania az általa szükségesnek tartott beavatkozásokat.

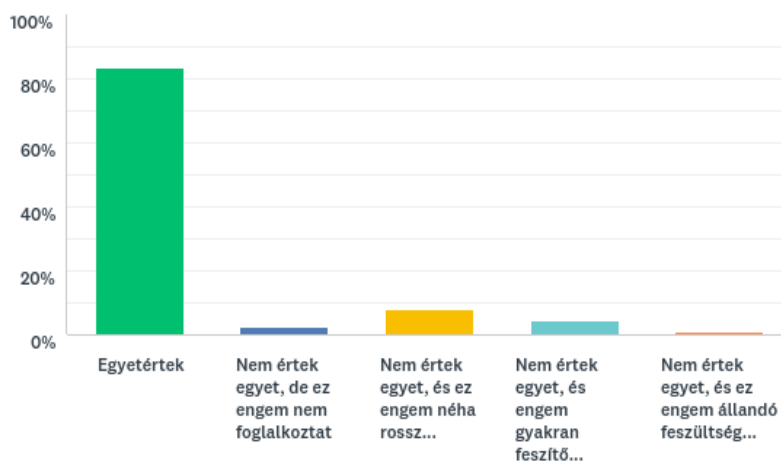
Fontos, hogy a szükséges változások bevezetése előtt a vezetés rögzítse azon szándékát, hogy a beavatkozással milyen mértékűre kívánja az adott pszichoszociális kockázatot csökkenteni, milyen szinten akarja azt a kockázatot tartani a későbbiekben.

Az ismétlődően megismételt vizsgálatok – illetve a folyamatos kockázatkommunikációval - során nyert adatok alapján minden intézkedés hatásosságának megfelelősége mérhetővé válik, ezzel segítve a vezetésnek a későbbi tervező és kockázatkezelési munkáját a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatosan.

3. A felmérés részletes eredményei

3.1. A kérdőív

1. A mindennapi munkahelyi feladataim ellátása nem okoz gondot számomra

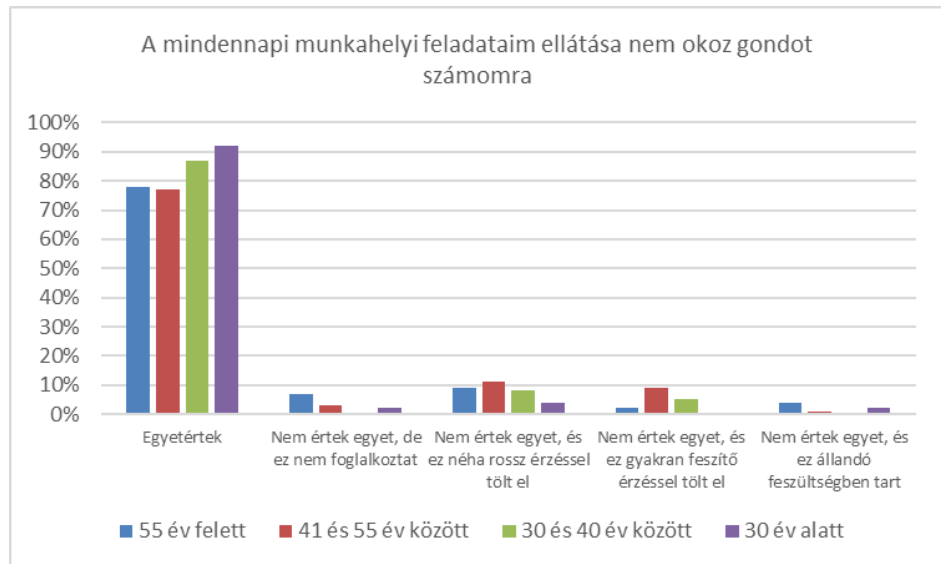


3.1.1. A mindennapi munkahelyi feladataim ellátása nem okoz gondot számomra.

A munkavégzéssel összefüggő stressz – ahogy a megnevezés is jelzi – alapvetően az elvégzett munkafeladatok követelményeinek teljesítéséhez szükséges erőforrások nem megfelelőségéből, deficitjéből fakad. Ezért rendkívül lényeges, hogy maga a munkafeladat milyen kihívást – teljesíthető, avagy csak nehézségekkel teljesíthető, esetleg lehetetlen teljesíteni. Az erőforrás deficit lehet fizikai, felkészültség béli vagy mentális eredetű.

A válaszadók 83,59%a nyilatkozott úgy, hogy a munkafadatait a meglévő felkészültségével képes maradéktalanul ellátni. A több mint 16%, akik bizonyos felkészültség béli deficittel rendelkeznek, azonban figyelmet, lehetőségek szerint beavatkozásokat érdemel. A munkatársak felkészültségének fejlesztését napirenden szükséges tartani, célszerű ezzel kapcsolatosan a további figyelemmel kísérésre, illetve a nem-megfelelőségek kezelésére intézkedési terv megfogalmazását megfontolni. A munkatársak kiválasztási szempontrendszerét is érdemes napirendre venni.

Az életkori bontásban az átlagnál nagyobb problémát okoz a mindennapi munkafeladat teljesítése a 40 év feletti korosztálynak. (55 év felett válaszadók 22%,



míg a 41 és 55 év közötti korosztály 23%) Az eltérés a 30 év alatti korosztályhoz képest jelentős.

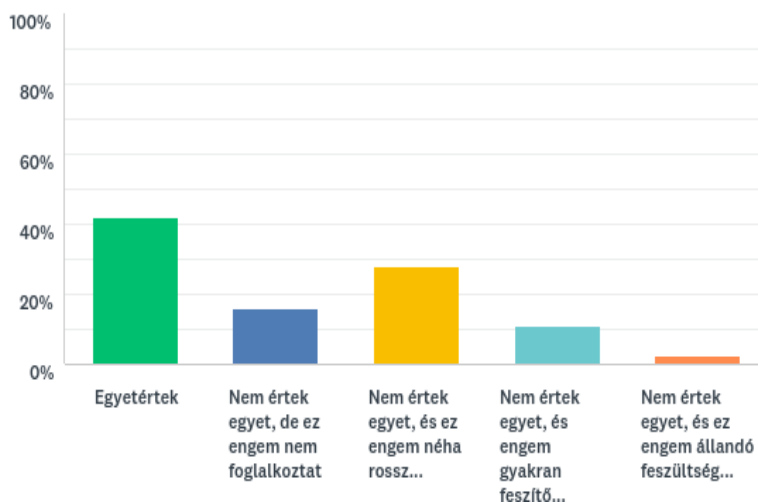
Ez ráirányítja a figyelmet a munkafeladatok adott munkát elvégző munkavállalók egyéni sajátosságaihoz, életkorukhoz való illesztésének fontosságára.

Kockázati viszonyszám: $8,2 \times 3 + 4,69 \times 6 + 1,17 \times 10 = 64,44$

Állítás: A mindennapi munkahelyi feladataim ellátása nem okoz gondot számomra.							
Kockázati viszonyszám: 64,44							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	☑		☑	☑			
<p>A munkafeladatoknak való megfelelés vonatkozásában az enyhe, a közepes és az erős frusztrációs szint is jelen van, igaz, az érintettek száma nem jelentős, de azért számottevő, és mindenképpen figyelmet érdemel ez a 36 fő által képviselt csoport.</p> <p>Az Ő csoportjuk kockázati viszonyszáma lényegesen magasabb, ezért néhány beavatkozási lehetőséget napirendre szükséges venni.</p> <p>Megfontolandó beavatkozási területek a továbbiakban:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A munkatársak felkészültségének növelése képzéssel, oktatással. 2. A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával. 3. A munkatársak egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése. 4. A munkafeladatok tartalmának, intenzitásának, összetettségének átgondolása, adott személyekhez való illesztése. 							

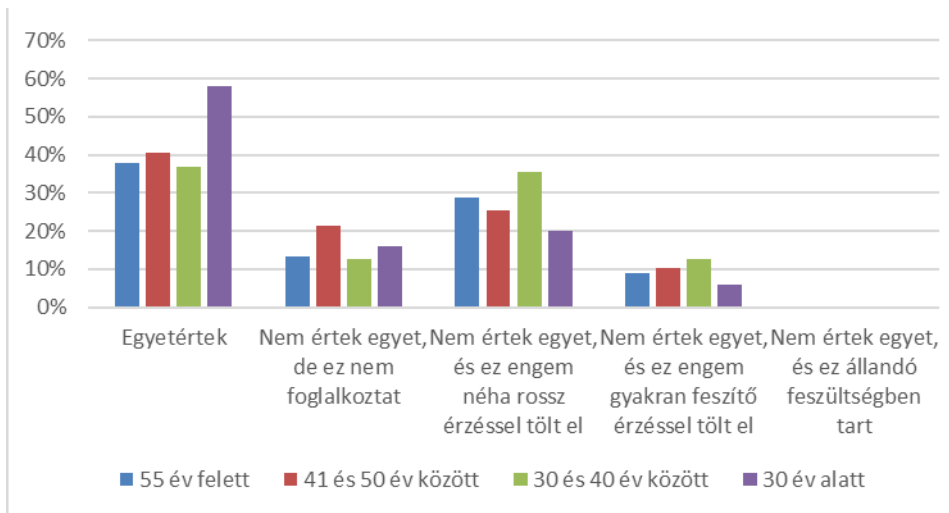
3.1.2. A munkatevékenységem elvégzését követően, a munkaidőm letelte után nem érzek kellemetlen fáradtságot

A munkatevékenységem elvégzését követően, a munkaidőm letelte után nem érzek kellemetlen fáradtságot



A munkavégzés megterhelései hatására a munkavállaló szervezete válaszreakciókkal „válaszol”, ezeknek a „válaszoknak” az összesége az igénybevétel. Munkavédelmi szempontból alapvető követelmény, hogy ezek a válaszreakciók reverzibilisek legyenek. A kellemetlen fáradtság az irreverzibilitás felé mozduló út egyik tünete lehet.

A munkatársak túlterheltségét –szellemi, fizikai, mentális – jelzi a magas (közel 58%), kellemetlen fáradtság érzéséről nyilatkozó kollégák arányszáma. A munkafeladatok és a rendelkezésre álló létszám, valamint a munkafeladatok és a munkát végző ember adottságai közötti megfelelés, egyezőség, illetve nem-megfelelés vizsgálatainak megkezdése szükséges. Intézkedés elindításának megtervezése szükséges! A VIMOSZ szervezeteinél, a felmérésben résztvevő vállalkozásoknál célszerű a munkatevékenységek követelményeinek és rendelkezésre álló személyi állomány adottságainak egyre nagyobb mértékű összehangolása.



A válaszadók életkori elemzéséből az látszik, hogy a legfiatalabb korosztálynál ez a probléma a többi kategóriánál jóval könnyebben,

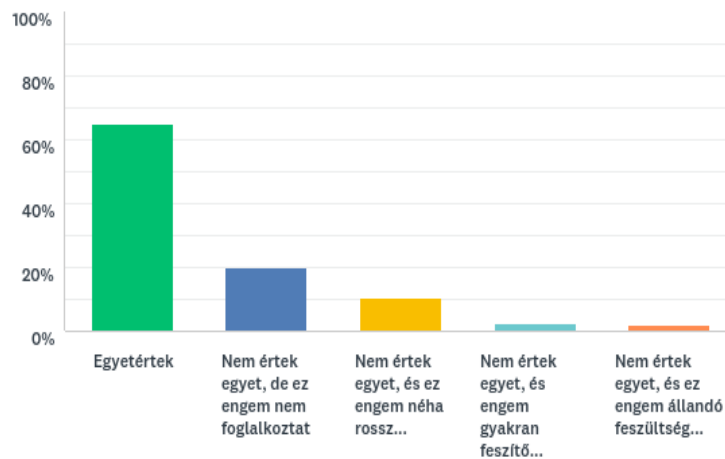
lényegesen kevesebb fáradtsággal teljesíti a munkahelyi feladatokat. Az idősödő korosztályok igénybevétele magasabb szinten mozog, a hasonló mértékű megterhelések hatására. Ez ráirányítja a figyelmet arra, hogy a munkafeladatok megfogalmazásánál, annak tartalmának, intenzitásának meghatározásánál célszerű figyelmet fordítani arra a személyre, annak adottságaira, akivel a munkafeladatot el akarjuk végeztetni.

A munkatársak nem gépek, különböznek. Ennek megfelelően szükséges a vezetői kommunikációt, az egyéni értékelési rendszereket, a motivációs rendszereket is átgondolni, átalakítani, fejleszteni.

Állítás: A munkatevékenységem elvégzését követően, a munkaidőm letelte után nem érzek kellemetlen fáradtságot.							
Kockázati viszonyszám: 177,33							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése (vezetők)	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
☑	☑		☑	☑			
<p>Megjegyzés: A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával.</p> <p>A munkaköri követelmények és a munkatársak adottságai közötti fennálló össze nem illés felszámolási lehetőségeit célszerű lehet számba venni.</p> <p>A munkatársak egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése.</p> <p>Az egyre szabott munkafeladatok kommunikációjának megtervezése, működtetése</p>							

3.1.3. A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én fizikai képességeimet, egészségi állapotomat

A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én fizikai képességeimet, egészségi állapotomat

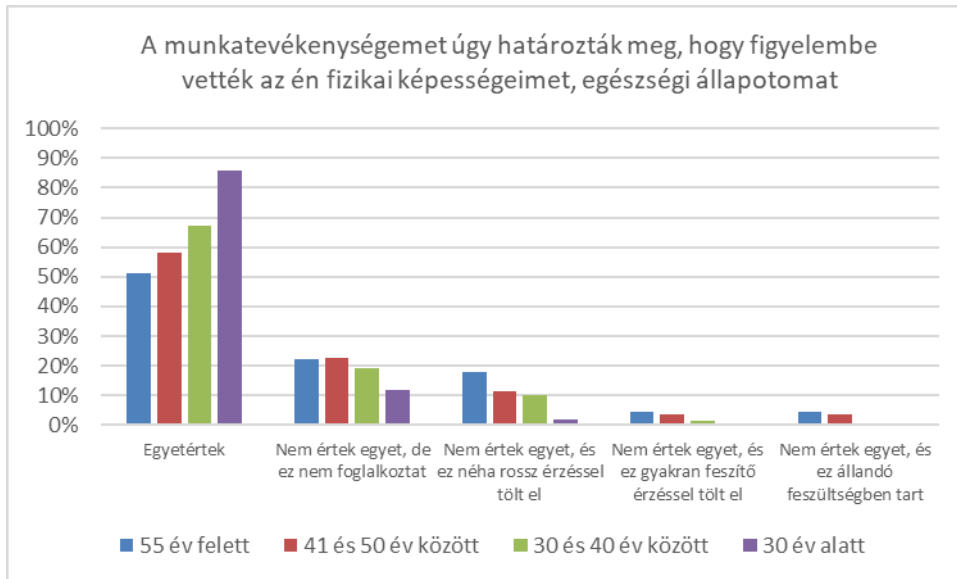


A munkavégzés megterhelései hatására a munkavállaló szervezete válaszreakciókkal „válaszol”, ezeknek a „válaszoknak” az összesége az igénybevétel. Munkavédelmi szempontból alapvető követelmény, hogy ezek a válaszreakciók reverzibilisek legyenek. A másik lényeges szempont a munkavédelem szempontjából, hogy a munkavégzéssel összefüggésben ne jelentkezessen a MÖS. (munkavégzéssel összefüggő stressz). A MÖS a munkavállalótól elvárt erőforrás mennyiség és minőség, valamint a munkavállalónál ténylegesen rendelkezésére álló erőforrások mennyisége és minősége közötti megfelelés megromlásának a következménye. Az erőforrás deficitiek egyik fő csoportja a fizikai adottságok, az egészségi állapot béli, képzettség béli elemekből áll. Ezért fontos a munkavédelem szempontjából, hogy adott munkát csak arra kiképzett munkavállaló végezhesse el. Erről a követelmény – teljesítés egyensúly meglétéről, illetve az egyensúly megromlásáról mutatnak tükröt a felmérésben résztvevő válaszadók.

A jelzés erős. A válaszadók 64,44% - a munkafeladat és a fizikai adottságaik és egészségi állapotuk összhangjának meglétét jelzi. Ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül az a 90 (!) kolléga, akinél ez gondokat okoz, és ráadásul közülük 39 kollégát ez nagyon erősen frusztrálja. A leginkább az 55 év feletti munkavállalóknál jelentkezik ez a probléma a legerősebben. A változó egészségi és fizikai állapot, és a gyorsan változó technika, a gyorsan változó -esetenként teljesen új, nagyobb erőfeszítéssel megoldható- munkafeladatok közötti össze nem illés jelen van. Ahhoz, hogy ez a szakadék ne növekedjék, ahhoz az ágazati

vállalkozások vezetésének be kell avatkoznia. (munkatársak egészségfejlesztése, valamint a

munkafeladatok kiosztási szempontjainak megváltoztatása)



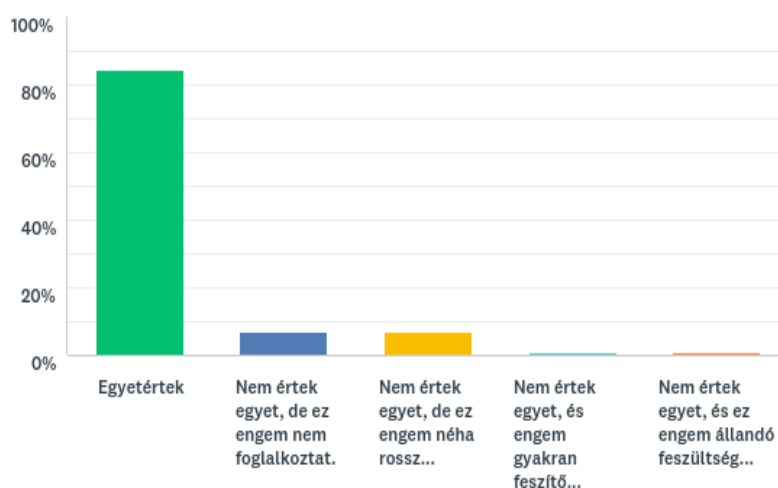
A munkakörökben elvégzendő feladatok tartalma, jellege és a munkatársak adottságai között bizonyos

összhang, megfelelés 64,44% válaszadó szerint megteremtésre került, illetve rendben van. A válaszadók azon részénél, ahol ez az állapot nem került megteremtésre (35,56%), ott nem elhanyagolható mértékű, figyelmet érdemlő pszichoszociális kockázatot generál. A munka feladatok, valamint a kiválasztási rendszer felülvizsgálata indokolt lehet. A kialakult össze nem illési állapot kezelése munkahelyi egészségfejlesztési célprogramok elindításával elképzelhető.

Állítás: A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én fizikai képességeimet és egészségi állapotomat.							
Kockázati viszonyszám:33,48							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	☑			☑			
Célszerű lehet megfontolni az alábbi témák napirendre vételét a közeljövőben: A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával. A munkaköri követelmények és a munkatársak adottságai közötti fennálló össze nem illés felszámolási lehetőségeit célszerű lehet számba venni. A munkatársak egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése.							

3.1.4. A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én képzettségemet

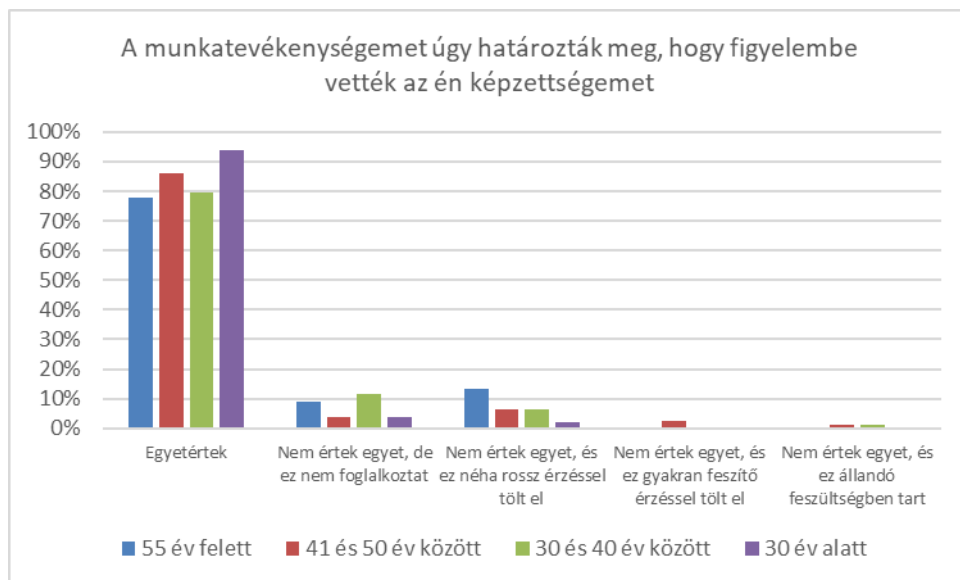
A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én képzettségemet



A munkavégzés megterhelései hatására a munkavállaló szervezete válaszreakciókkal „válaszol”, ezeknek a „válaszoknak” az összesége az igénybevétel. Munkavédelmi szempontból alapvető követelmény, hogy ezek a válaszreakciók reverzibilisek legyenek. A kellemetlen fáradtság az irreverzibilitás felé mozduló út egyik tünete lehet.

A MÖS a munkavállalótól elvárt erőforrás mennyiség és minőség, valamint a munkavállalónál ténylegesen rendelkezésére álló erőforrások mennyisége és minősége közötti megfelelés megromlásának a következménye. Az erőforrás deficitnek egyik fő csoportja a képzettség béli elemekből áll. Ezért fontos a munkavédelem szempontjából, hogy adott munkát csak arra kiképzett munkavállaló végezhesse el. Erről a követelmény – teljesítés egyensúly meglétéről, illetve az egyensúly megromlásáról mutatnak tükröt a felmérésben résztvevő válaszadók. A megszerzett képzettség nem lehet statikus, rögzített szint, ennek folyamatos fejlesztése, a tudás aktualizálása, a fejlesztéshez szükséges innováció alappillérei. Ezért a vendéglátóipar szervezeteinél is a rohanó világ követelményeihez való felzárkózás egyik legfontosabb alapja a munkatársak tudatos, eredményorientált képzési rendszerének kialakítása, és működtetése.

A jelzés erős. A válaszadók 84,44% - a munkafeladat és a képzettség összhangjának meglétét jelzi. Ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül az a 40 kolléga, akinél ez gondokat okoz, és ráadásul közülük 22 kollégát ez nagyon erősen frusztrálja. A leginkább az 55 év feletti munkavállalóknál jelentkezik ez a probléma a legerősebben. A megszerzett képzettség,



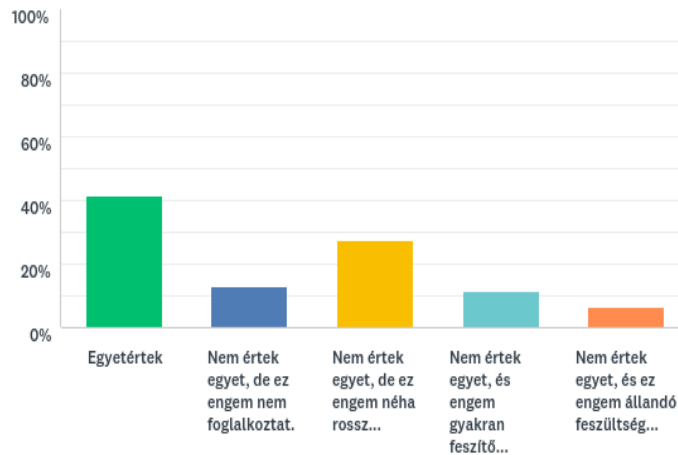
tapasztalat, és a gyorsan változó technika, a gyorsan változó -esetenként teljesen új - munkafeleladatok közötti össze nem illés jelen van. Ahhoz, hogy ez a

szakadék ne növekedjék, ahhoz az ágazati vállalkozások vezetésének be kell avatkoznia. (munkatársak képzése, valamint a munkafeladatok kiosztási szempontjainak megváltoztatása)

Állítás: A munkatevékenységemet úgy határozták meg, hogy figyelembe vették az én fizikai képzettségemet.							
Kockázati viszonyszám: 67,53							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>			
Megjegyzés: Célszerű megfontolni az alábbi témák napirendre vételét a közeljövőben:							
A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával.							
A munkaköri követelmények és a munkatársak adottságai közötti fennálló össze nem illés felszámolási lehetőségeit célszerű lehet számba venni.							
A munkatársak továbbképzési rendszerének újra gondolása.							

3.1.5. A munkafeladatomat úgy határozták meg, hogy az elvégzéséhez rendelkezem elegendő idővel, nem kell kapkodnom.

A munkafadataimat úgy határozzák meg, hogy az elvégzéséhez rendelkezem elegendő idővel, nem kell kapkodnom

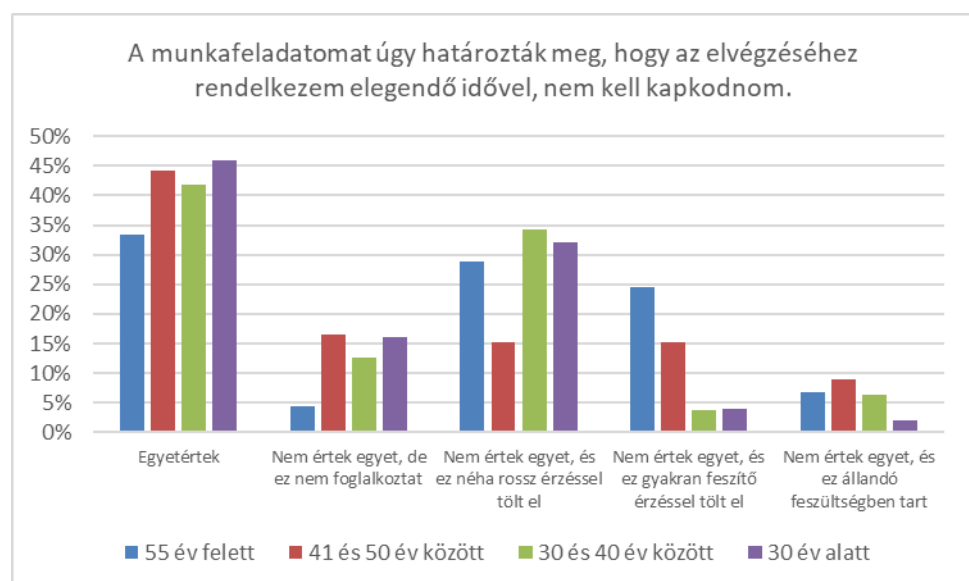


A munkavégzéssel összefüggő stressz egyik „generálója” az időkényszer. A feladatok elvégzéséhez szükséges idő helyes meghatározása – a feladat és a feladatot ellátó személy felkészültségének, fizikai állapotának összehangolása – lényeges prevenciós eszköz.

A válaszadók mindössze 41,41%-a jelezte, hogy a feladatok elvégzéséhez szükséges idő a rendelkezésre áll. A működéssel kapcsolatosan azonban több mint 58%-a válaszadóknak nem volt ilyen kedvező véleménye. 117 válaszadó ezt a helyzetet rosszul, különböző mértékű frusztrációval – 17 fő állandó feszültségben - éli meg.

Az idő kényszer fokozódását több tényező okozhatja (létszám, feladatok torlódása, nem megfelelő

munkaszervezés,
nem megfelelően
felkészült
munkavállalók,
nem átgondolt
tervezés, egyéb
tényezők), ezért
ez a terület külön
vizsgálat tárgyát



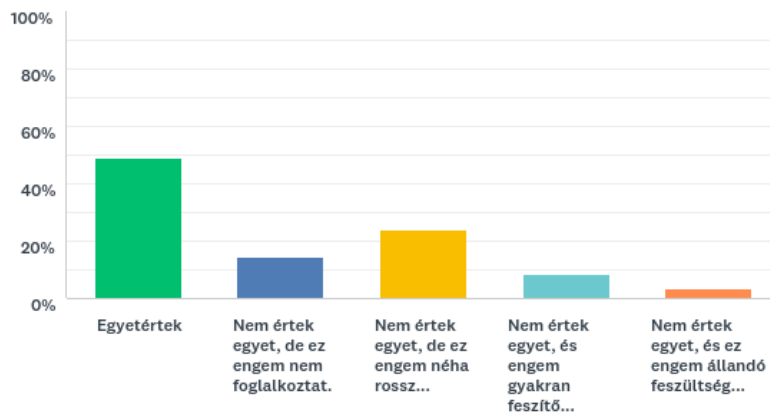
is képezheti.

Az éltkori bontás főbb vonalakban azt jelzi, hogy a legnagyobb arányban az 55 év feletti korosztály érzi az időkénszert. Több mint 65% tapasztalja az időkénszert, ami különböző mértékben veszi őket igénybe. a többi korosztálnál számottevően jobb a helyzet, de közel sem megnyugtató, hiszen egyik korosztályi szegmensben sem éri el az időkénszert nem tapasztaló kollégák részaránya az 50%-t!

Állítás: A munkafeladataimat úgy határozzák meg, hogy az elvégzéséhez rendelkezem elegendő idővel, nem kell kapkodnom							
Kockázati viszonyszám: 218,74							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Megjegyzés: A munkafeladatok, teljesítménykövetelmények áttekintése megfontolandó. A munkatársak felkészültségének növelése képzéssel, oktatással. A munkaszervezési gyakorlat átgondolása. Vezető képzési programok elindítása A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával. A munkatársak egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése.							

3.1.6. Munkám során nem érzem úgy, hogy már-már túlzott felelősség hárul rám.

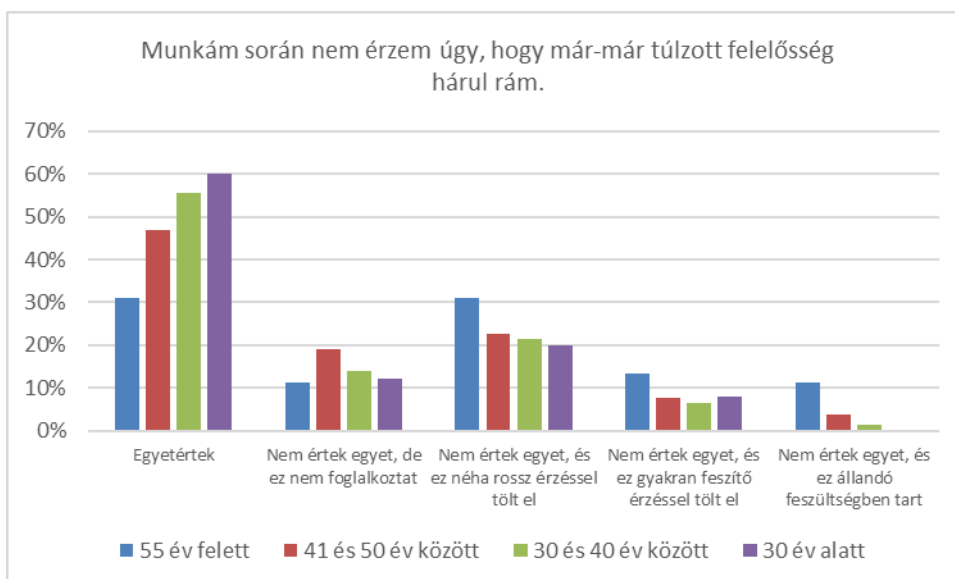
Munkám során nem érzem úgy, hogy már-már túlzott felelősség hárul rám.



A munkavégzéssel összefüggő stressz egyik generálója lehet a feladat-, felelősség-, és hatáskörök összhangjának megbomlása. A felelősség mértékét és mibenlétét szabályzatok rögzítik a feladatok függvényeiben (Szervezeti és Működési Szabályzat, Munkavédelmi Szabályzat, HACCP stb.), illetve ezeket egészíti ki a vezetői igénytámasztás, a vezetői kommunikáció. A felelősség pontos meghatározása, annak „hatókörének” pontos rögzítése (miért is felel az adott munkatárs: saját munka, mások munkája stb.), a számon kérhetőség rendszere, a teljesítményértékelés indikátorai, és számos egyéb szegmens összhangjának megléte komoly vezetői feladat.

A felelősséggel kapcsolatos érzületet ezek együttesen keltik a munkatársakban.

A felmérés életkorok vonatkozásában arra irányítja rá a figyelmet, hogy a felelősség súlyát



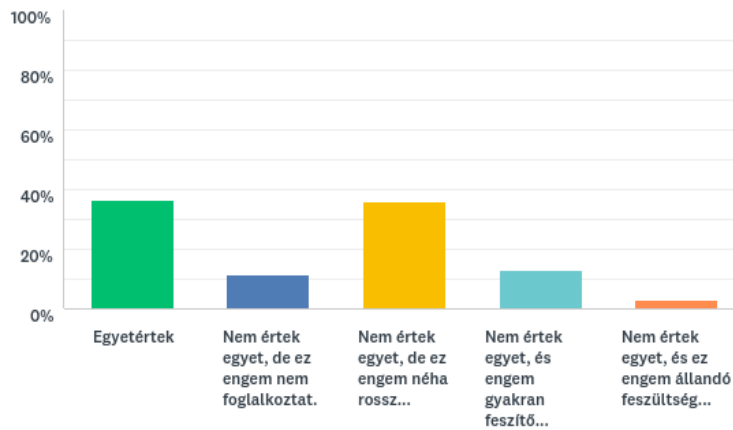
leginkább az 55 év feletti korosztály érzi különösen nagynak. Közel 70%-a az 55 év feletti válaszadóknak jelezte ezt „túl nagy” súlyát a

felelősségnek. Közel 25%-ukat jelentősen, mindenképpen figyelmet érdemlően terhel ez az érzet.

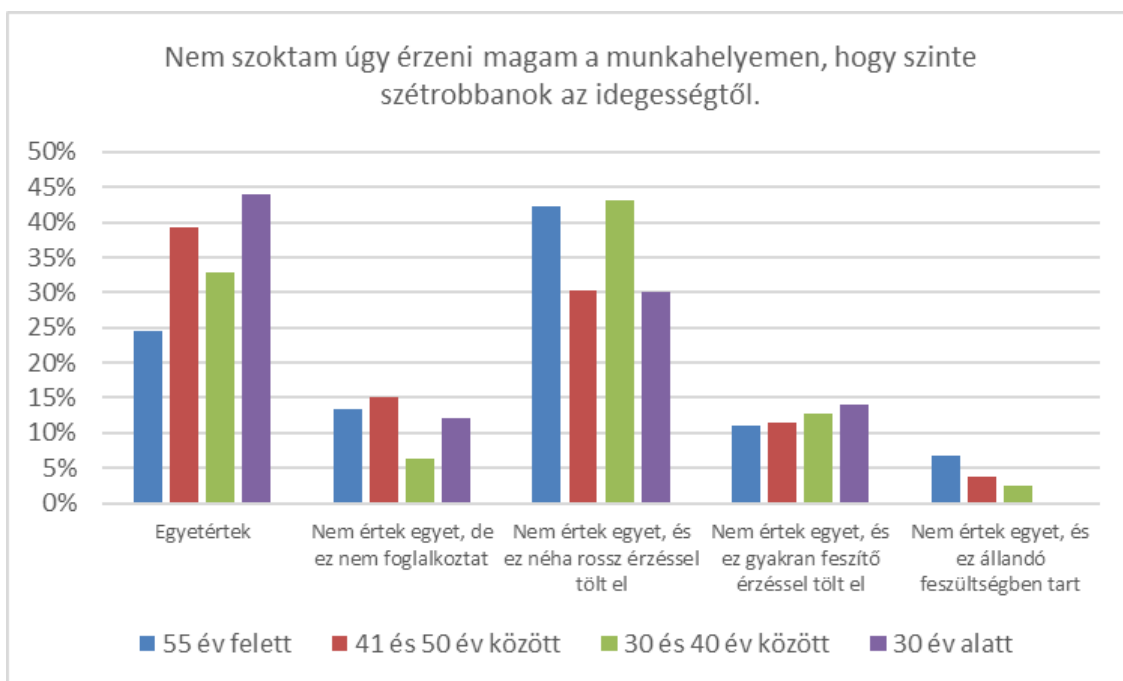
Állítás: A munkafeladataimat úgy határozzák meg, hogy az elvégzéséhez rendelkezem elegendő idővel, nem kell kapkodnom							
Kockázati viszonyszám: 159,4							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Megjegyzés:</p> <p>A munkafeladatok, teljesítménykövetelmények áttekintése megfontolandó.</p> <p>A munkatársak felkészültségének növelése képzéssel, oktatással.</p> <p>A munkaszervezési gyakorlat átgondolása.</p> <p>Vezető képzési programok elindítása</p> <p>A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával.</p> <p>A munkatársak egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése.</p>							

3.1.7. Nem szoktam úgy érezni magam a munkahelyemen, hogy szinte szétrobbanok az idegességtől.

Nem szoktam úgy érezni magam a munkahelyemen, hogy szinte szétrobbanok az idegességtől.



A munkahelyen, a munkavégzéssel összefüggésben jelenlevő, keletkező feszültséggel kapcsolatosan több tényező vizsgálata is szükséges lehet. A feladatok elvégzéséhez rendelkezésre álló idő, a feladatokkal kapcsolatos felelősségek, a feladatok elvégzéséhez szükséges hatáskörök, a feladatok elvégzésének körülményei (munkakörnyezet, munkatársak tevékenységei, vendégek tevékenységei stb.), a munkavállalót terhelő egyéb tényezők (munkahelyen kívülről hozott „megterhelések”), egyéb tényezők mind-mind hozzájárulhatnak



a
nem
kívá
nt
ideg
fesz
ülts
égi
állá
poth
oz.
Az
élet
kor

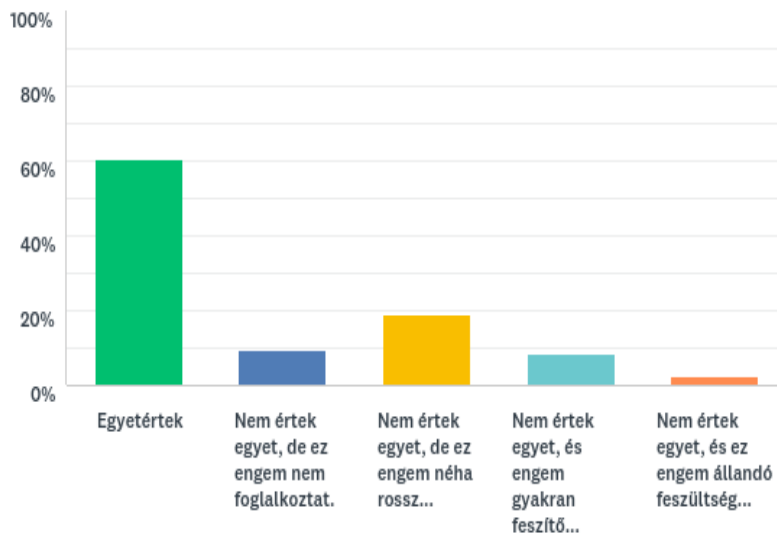
ok szerinti elemzés azt mutatja, hogy leginkább az 55 év feletti korosztály terhelt ezzel a problémával.

Több mint 75%-uk jelezte, hogy nagy mértékű idegesség megjelenik a mindennapjaikban. Ezt a képet súlyosbítja, hogy közel 60%ukat erősen frusztrálják ezek a megjelenhető állapotok.

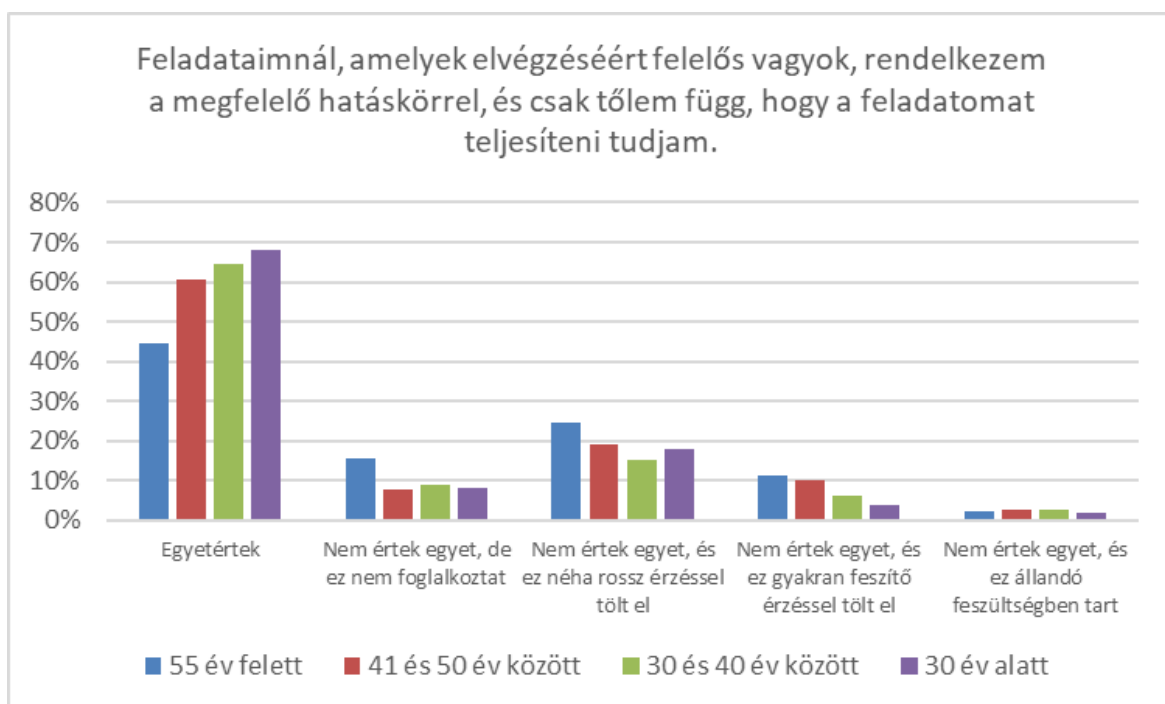
Állítás: Nem szoktam úgy érezni magam a munkahelyemen, hogy szinte szétrobbanok az idegességtől							
Kockázati viszonyszám: 217,28							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés:</p> <p>A munkatársak felkészültségének növelése képzéssel, oktatással. (konfliktus kezelés, változás kezelés)</p> <p>A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával.</p> <p>Kommunikációs rendszer további fejlesztése.</p> <p>Vezetői támogatás növelése.</p> <p>A munkaköri követelmények és a munkatársak egyéni adottságainak nagyobb összhangjának elérése.</p> <p>A munkatársak egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése.</p>							

3.1.8. Feladataimnál, amelyek elvégzéséért felelős vagyok, rendelkezem a megfelelő hatáskörrel, és csak tőlem függ, hogy a feladatomat teljesíteni tudjam.

Feladataimnál, amelyek elvégzéséért felelős vagyok, rendelkezem a megfelelő hatáskörrel, és csak tőlem függ, hogy a feladataimat teljesíteni tudjam.



A feladatok elvégzése – amiért felelősség terheli a munkatársat – szempontjából meghatározó jelentőségű, hogy rendelkezik-e a munkatárs a feladat maradéktalan elvégzéséhez szükséges hatáskörrel? A feladat-, felelősség-, és hatáskörök összhangjának megteremtése alapvető vezetői feladat.



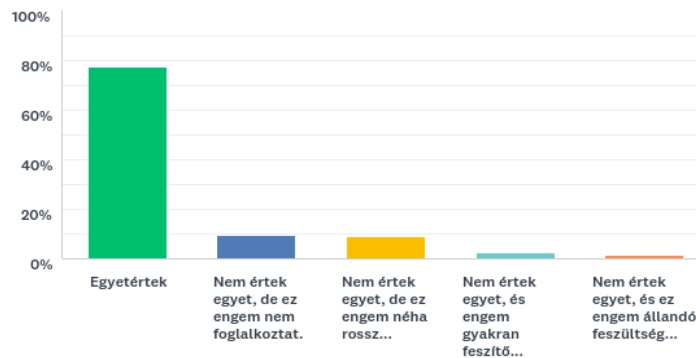
A feladat-felelősség–hatáskör összhangjának megbomlását jelezheti a nem egyetértő válaszok számottevő aránya (közel 40%), másrészt a feladat nagyságával kapcsolatos követelmények és az egyén rendelkezésére álló erőforrásai közötti össze nem illésre is, valamint esetlegesen a tartalékokkal rendelkező vezetői kommunikációval kapcsolatosan is felhívhatja a figyelmet. A túlzott felelősségérzet mértékének jelenléte, nagysága figyelmet érdemlő pszichoszociális kockázatokat generál.

Az életkori elemzés szerint a nem kellő mértékű hatáskörök leginkább az 55 év feletti munkavállalókat teszik próbára. Közel 55%-uknál jelent problémát a hatáskörökkel kapcsolatos anomália.

Állítás: Feladataimnál, amelyek elvégzéséért felelős vagyok, rendelkezem a megfelelő hatáskörrel, és csak tőlem függ, hogy a feladatomat teljesíteni tudjam							
Kockázati viszonyszám: 134,74							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés:</p> <p>Feladat-, felelősség-, és hatásköröket rögzítő szabályzatok felülvizsgálata, a köztük levő összhang megteremtése.</p> <p>A munkatársak felkészültségének növelése képzéssel, oktatással.</p> <p>Vezetők felkészültségének növelése képzéssel, oktatással.</p> <p>Támogató vezetői kommunikációs rendszer további fejlesztése.</p> <p>A munkaköri követelmények és a munkatársak egyéni adottságainak nagyobb összhangjának elérése.</p> <p>Folyamatos kockázatkommunikáció feltételrendszerének megteremtése.</p>							

3.1.9. Munkafeladataim nem változnak olyan gyakorisággal, és olyan mértékben, hogy számomra gondot okozna a változás.

Munkafeladataim nem változnak olyan gyakorisággal, és olyan mértékben, hogy számomra gondot okozna a változás.

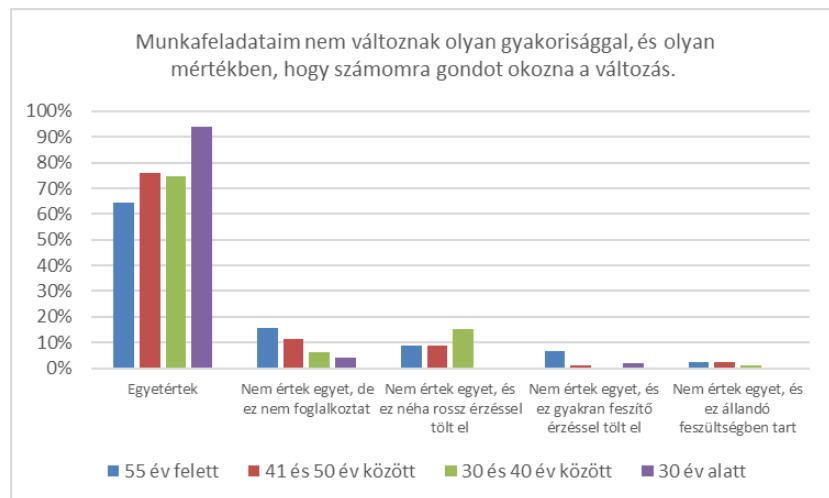


számomra gondot okozna a változás

A munkafeladatok változási üteme a válaszadók 77,25%-a számára különösebb, az egyéni erőforrásokat meghaladó megterheléseket nem jelent.

Ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkatársak több mint 22,75%-ának a változások érzékelhető problémát eredményeznek.

A változások leginkább az 55 év feletti korosztályhoz tartozó munkatársakat veszi igénybe. (több mint 35%)

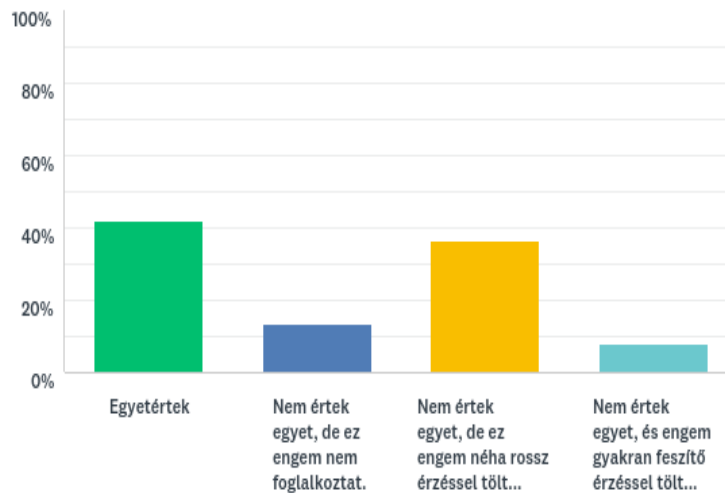


Állítás: Munkafeladataim nem változnak olyan gyakorisággal, és olyan mértékben, hogy számomra gondot okozna a változás.							
Kockázati viszonyszám: 86,32							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>							
Megjegyzés: Célszerű lehet napirendre venni a következő területeket: A változásokkal kapcsolatos kommunikáció fejlesztése A vezetők változásmenedzsment ismereteinek bővítése.							

A terület figyelemmel kísérése ajánlott.

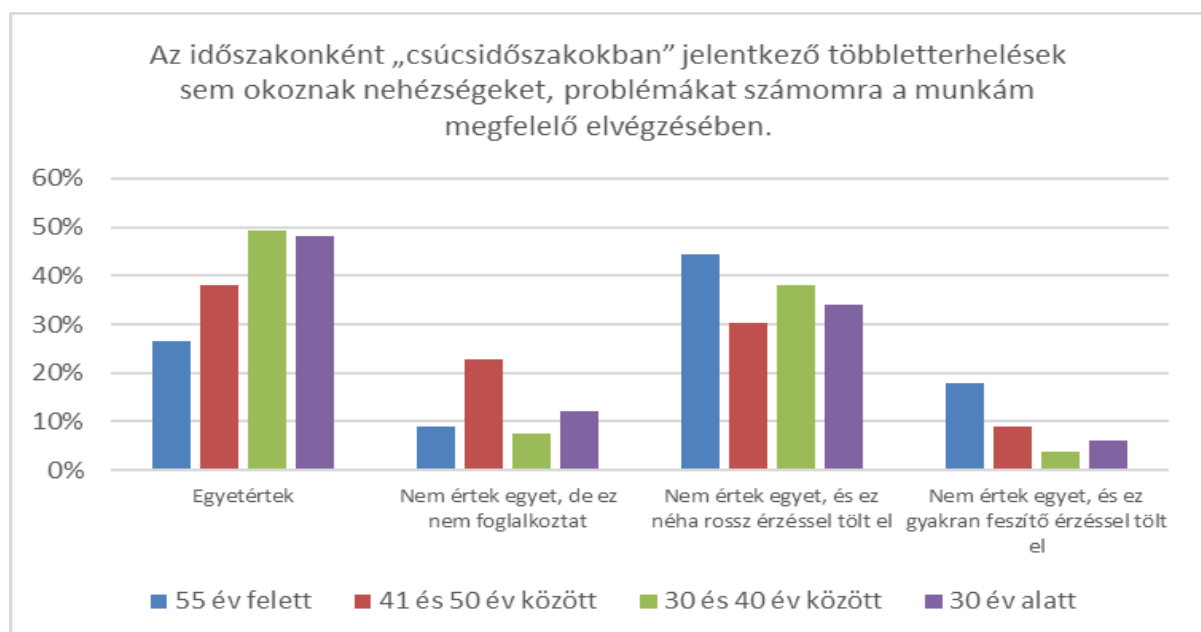
3.1.10. Az időszakonkénti „csúcsidőszakokban” jelentkező többletterhelések sem okoznak nehézségeket, problémákat számomra a munkám megfelelő elvégzésében

Az időszakonként "csúcsidőszakokban" jelentkező többletterhelések sem okoznak nehézségeket, problémákat számomra a munkám megfelelő elvégzésében.



A válaszadó munkatársak közel 58%-a jelezte, hogy a „csúcsidőszakok” megterhelései megnehezítik számukra, hogy a munkájukat megfelelően tudják elvégezni. A működési rendszer sajátosságai szerint ezek az időszakok lehetnek nagy valószínűséggel rendszeresen bekövetkezők, illetve lehetnek kiszámíthatatlanul, előre megtervezhetetlenül bekövetkezők. A „csúcsidőszakok” a válaszadók számottevő részénél különböző mértékű pszichoszociális kockázatokat is eredményeznek.

Leginkább az 55 év feletti munkatársak esetében jelent túlzott pszichoszociális igénybevételt

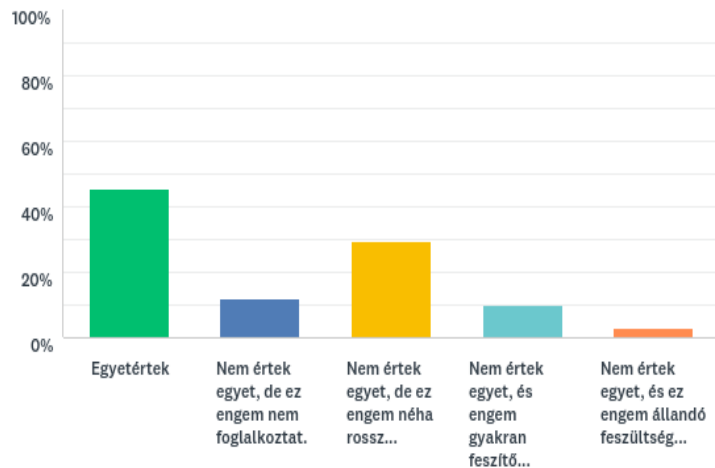


a mindennapi munkahelyi követelményeket meghaladó mértékű munkaterhelés. Az ő esetükben közel 75% jelezte, hogy nem ért egyet az „Az időszakonkénti „csúcsidőszakokban” jelentkező többletterhelések sem okoznak nehézségeket, problémákat számomra a munkám megfelelő elvégzésében.” állítással. Az ebből fakadó pszichoszociális igénybevételek száma és mértéke is ennél a korosztálynál a legnagyobb.

<p>Állítás: Az időszakonkénti „csúcsidőszakokban” jelentkező többletterhelések sem okoznak nehézségeket, problémákat számomra a munkám megfelelő elvégzésében.</p>							
<p>Kockázati viszonyszám: 158,19</p>							
<p>Javasolt beavatkozási terület</p>							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés:</p> <p>Támogató vezetői kommunikációs gyakorlat kialakítása.</p> <p>A munkaterhelésekkel kapcsolatos munkavállalói felkészültség növelése.</p> <p>Az ágazati szervezetek tervezési módszertanának áttekintése, a csúcsidőszakok tervezhetőségi lehetőségeinek számba vétele – a lehetőségek szerint.</p> <p>Az ágazati szervezetek működését szabályozó irányítási rendszerek fejlesztésének kezdeményezése</p>							

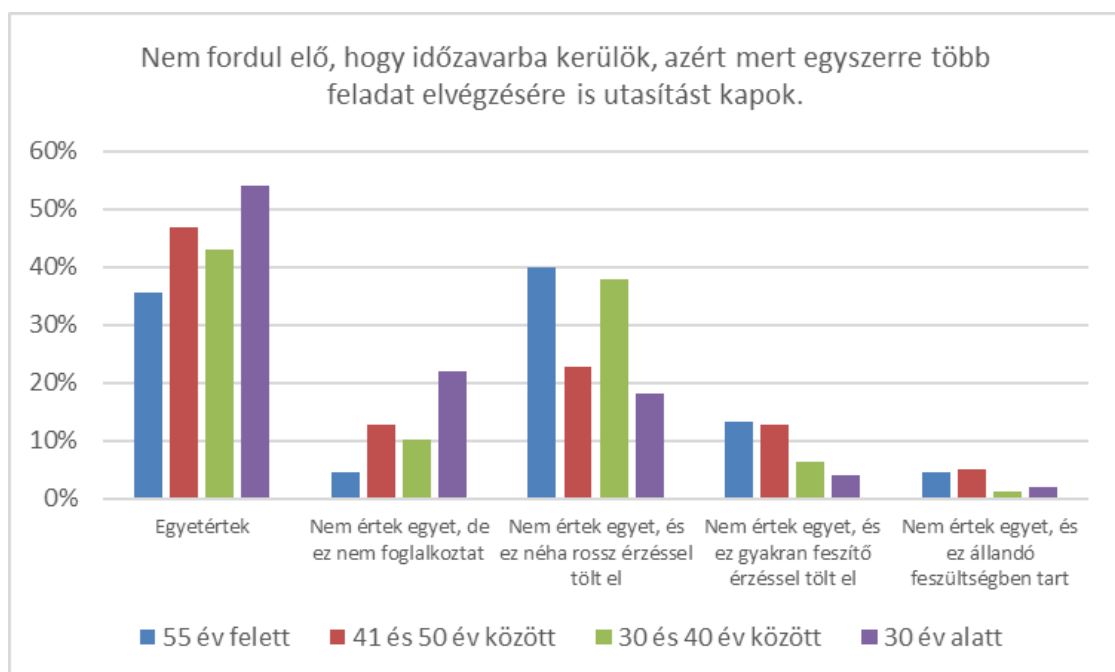
3.1.11. Nem fordul elő, hogy időzavarba kerülök, azért mert egyszerre több feladat elvégzésére is utasítást kapok

Nem fordul elő, hogy időzavarba kerülök, azért mert egyszerre több feladat elvégzésére is utasítást kapok.



A válaszadó munkatársak közel 55%-a érzi tehernek azt az időkénszert, azt a feladattorlódást, ami a vezetés különböző szintjeiről érkező, egyszerre több feladattal kapcsolatos utasítások kapásán jelentkezik.

Ez kiugróan magas részarány, ez egy konkrét jelzés a tervezés, a vezetői magatartás, az utasítási rendszer, a munkaköri követelmények és a munkatársak egyéni adottságainak megfelelése területen anomáliáira.



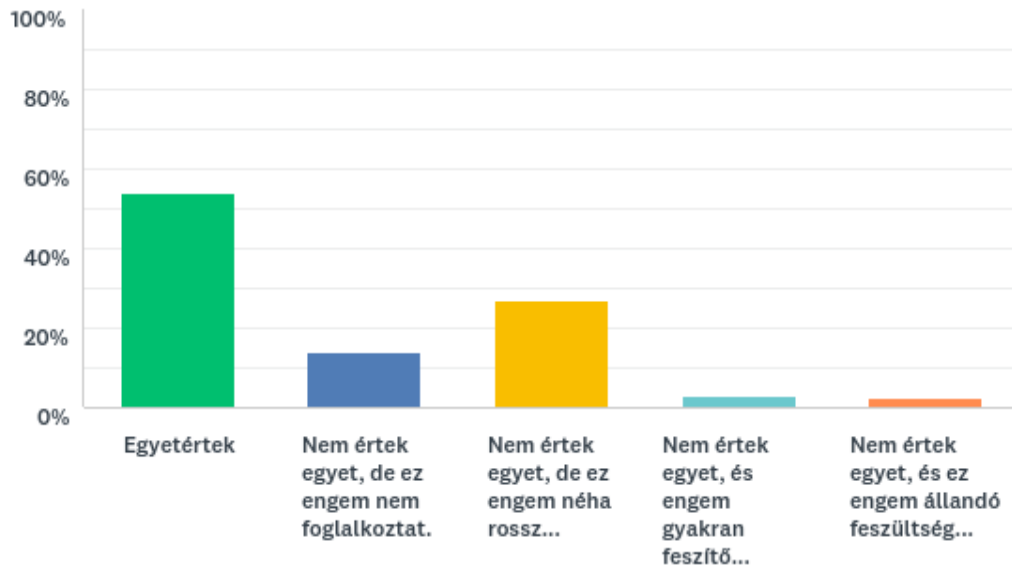
A feladatok száma, tartalma, időigénye és a rendelkezésre álló személyi állomány létszáma, felkészültsége összehangolása a pszichoszociális kockázatok minimalizálása szempontjából meghatározó jelentőségű vezetői feladat.

A munkatársak életkora szerint ez az állapot leginkább az 55 éve feletti munkatársakat veszi igénybe. A válaszadók közel 65%-a adott jelzést a feladattorlódás miatti időzavarok jelenlétével kapcsolatosan. Ezt a korosztályt frusztrálja legjobban a több feladat esetén létrejövő időzavar.

Állítás: Nem fordul elő, hogy időzavarba kerülök, azért mert egyszerre több feladat elvégzésére is utasítást kapok							
Kockázati viszonyszám: 178,99							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés: Támogató vezetői kommunikációs gyakorlat kialakítása. Az ágazat vezetőinek felkészültségének további fejlesztése (megterhelések figyelembevétele, mint döntéselőkészítési szempont) A munkaköri leírások, munkaköri követelmények, és a prompt vezetői utasítások közötti összhang megteremtése a rendszer szabályozásában rejlő tartalékok kiaknázásával</p>							

3.1.12. A munka intenzitása nem megterhelő a számomra

A munka intenzitása nem megterhelő a számomra.

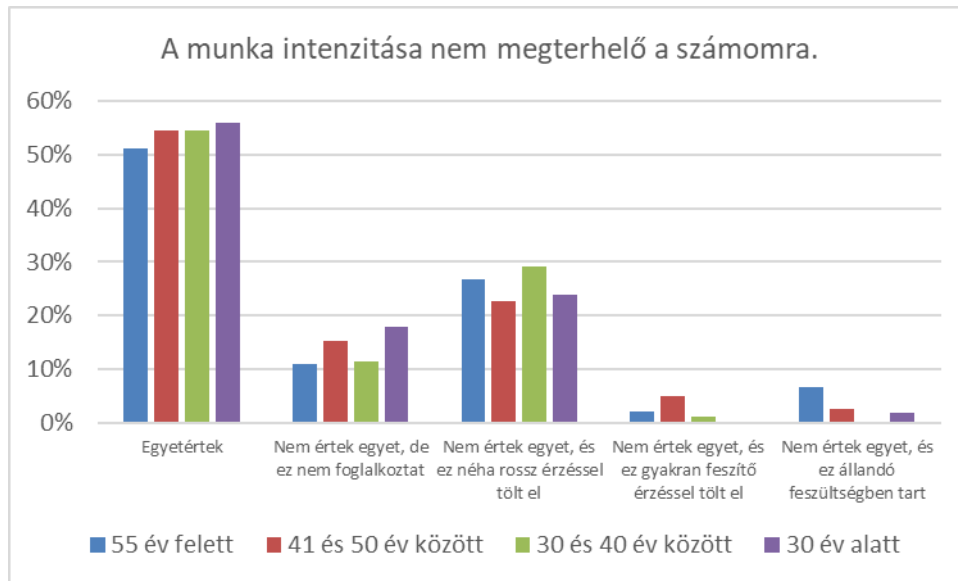


A munkaintenzitás mértékét a válaszadó munkatársak több mint 45 %-a érzi úgy, hogy számára megterhelő. Ez jelentős részarány!

Az adatok a munkavégzéssel kapcsolatos követelmények és a munkatársak adottságai, erőforrásai közötti folyamatos össze nem illésre irányítja rá a figyelmet.

A munkafeladatok, a munkakörnyezet, a munkaeszközök illesztése az adott munkafeladatot ellátó személyhez a munkavédelem egyik legfontosabb feladata. (Munkavédelmi Törvény 54.§ (1). Az ergonómiai szempontok figyelembe vétele a munkatevékenységek megtervezésekor a felmérés szerint még rejt magában lényeges tartalékokat.

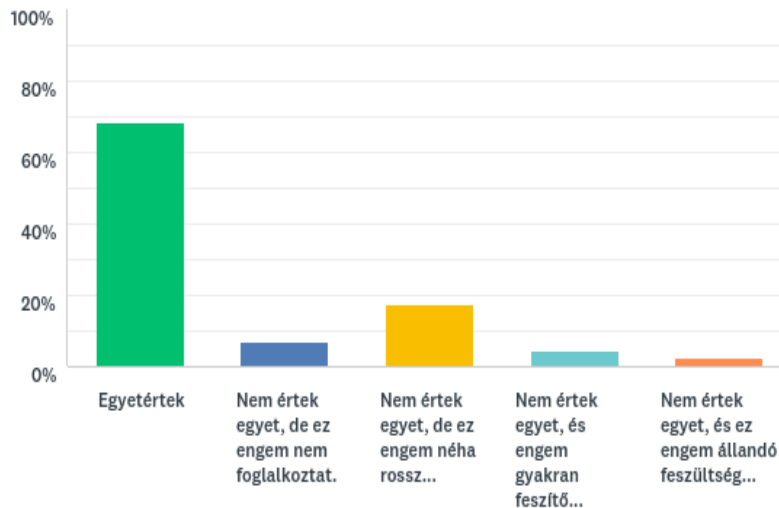
A munka intenzitással kapcsolatos nemmegfelelőségek jelzésében valamennyi korosztály képviselteti magát. Az állandó feszültséggel járó állapot az 55 év feletti korosztály közel 7%-ánál került jelzésre.



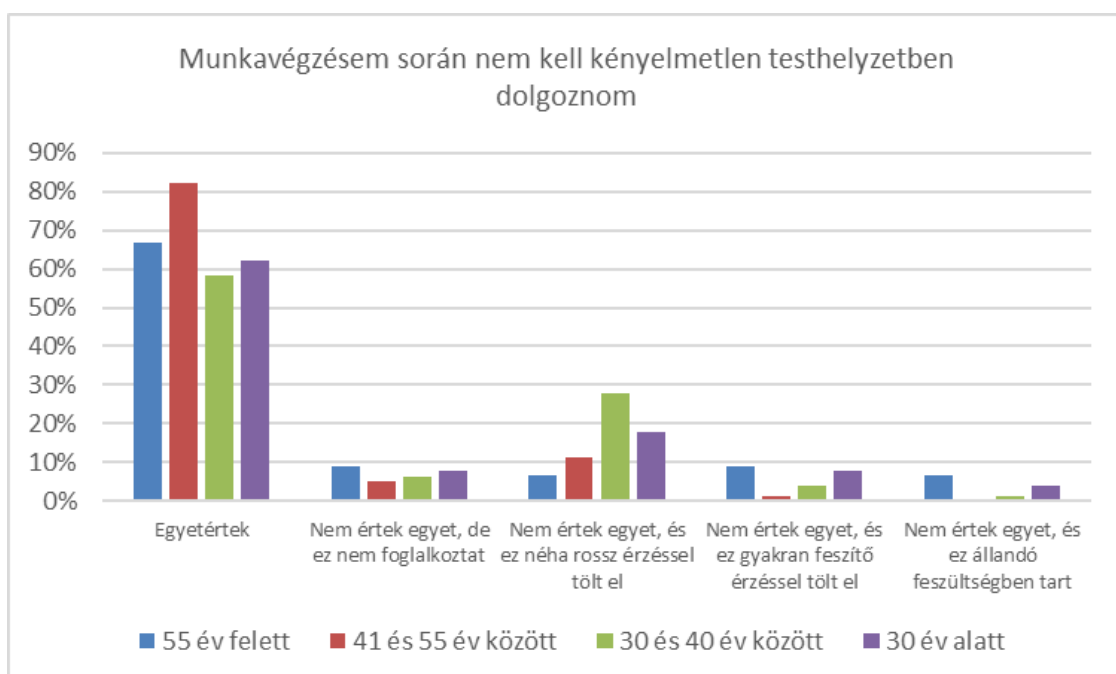
Állítás: A munka intenzitása nem megterhelő a számomra							
Kockázati viszonyszám: 120,47							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés:</p> <p>A munkatársak kiválasztási követelményrendszerének felülvizsgálata, fizikai, mentális, és szaktudásbéli elemek részletesebb vizsgálatával.</p> <p>A munkaköri követelmények és a munkatársak adottságai közötti, a jelek szerint fennálló össze nem illés felszámolási lehetőségeit célszerű lehet számba venni.</p> <p>A munkatársak célzott egészségfejlesztési lehetőségeinek áttekintése.</p>							

3.1.13. Munkavégzésem során nem kell kényelmetlen testhelyzetben dolgoznom

Munkavégzésem során nem kell kényelmetlen testhelyzetben dolgoznom.



Az ergonómiai megfelelőség egyik meghatározó jellemzője a munkafeladatok megfelelő elvégzéséhez szükséges megfelelő, egészségi állapotot nem veszélyeztető testtartás. A túlzott igénybevételek elkerülése területén a megfelelő testtartás a munkavégzés során elemi



követelmény.

A válaszadó munkatársak 31,4%-a minősítette a munkafadataihoz nem megfelelőnek, kényelmetlennek a testhelyzetét. Ennek az állapotnak a tartós fennmaradása mind a munka

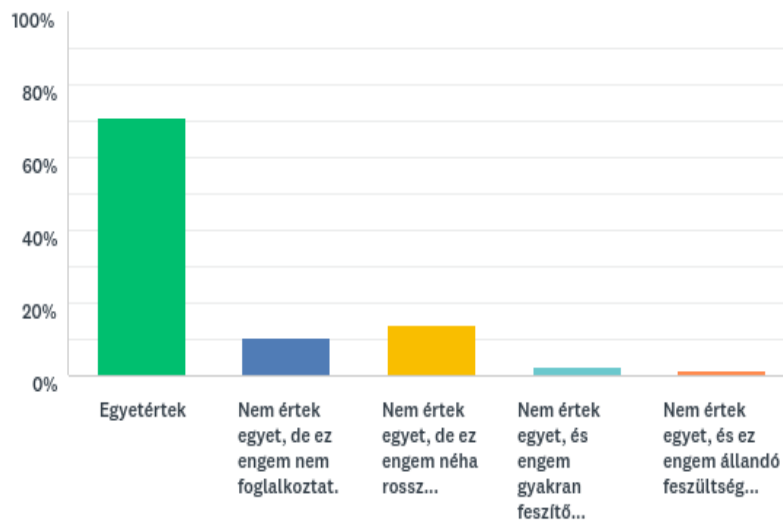
minőségére, mennyiségére, valamint a munkatársak egészségi állapotára is negatív hatással lehet. A jelzett ergonómiai nem-megfelelőség eredményeként az ágazatnál 103,51 értékű pszichoszociális kockázati viszonzszám került regisztrálásra.

A kényelmetlen testhelyzet problémája leginkább a 30 és 40 év közötti korosztályt érinti, de mindegyik korosztályt érinti a kényelmetlen testhelyzet miatti túlzott igénybevétel miatt jelentkező pszichoszociális kockázatokat különböző szintje.

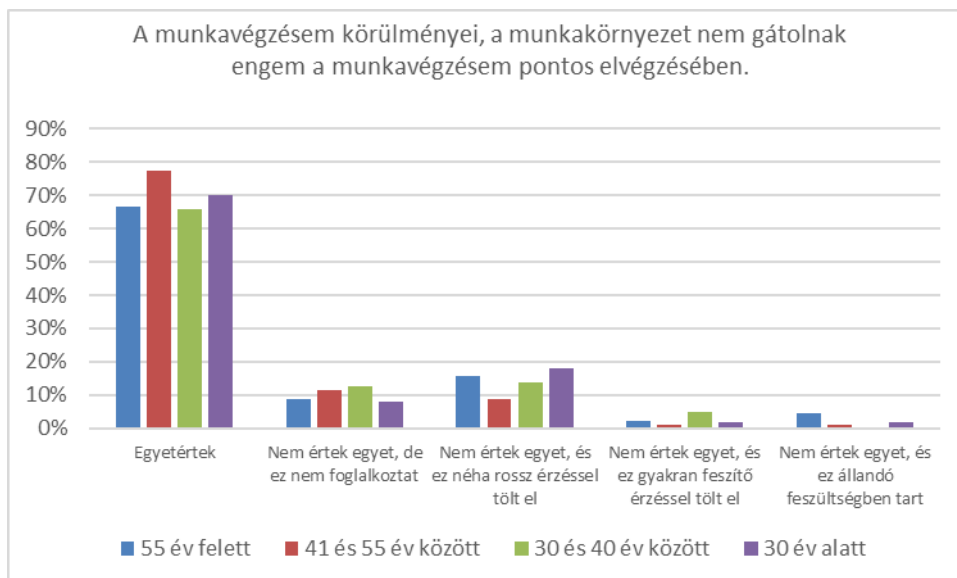
Állítás: Munkavégzésem során nem kell kényelmetlen testhelyzetben dolgoznom							
Kockázati viszonzszám: 103,51							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
		<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Megjegyzés: A munkafolyamatok ergonómia szempontú további vizsgálata. Lehetséges ergonómiai programok indításával kapcsolatos témák napirendre vétele indokolt.</p>							

3.1.14. A munkavégzésem körülményei, a munkakörnyezet nem gátolnak engem a munkavégzésem pontos elvégzésében.

A munkavégzésem körülményei, a munkakörnyezet nem gátolnak engem a munkavégzésem pontos elvégzésében.



A munkakörülmények, a munkavégzés munkakörnyezete a válaszadók 70,98%-a véleménye alapján rendben van, nem képeznek a megfelelő, pontos munkavégzést, gátló körülményeket.



A munkatársak 29,02 %-a érzi, hogy ezeken a körülményeken azonban még mindig lehetne javítani, a megfeleléség elérésében még fellelhetők tartalékok.

Ezek a munkakörülményekben, munkakörnyezetben lévő jelzett nem-megfelelőségek az az ágazat összesítésében 74,56 kockázati viszonzszámot eredményez.

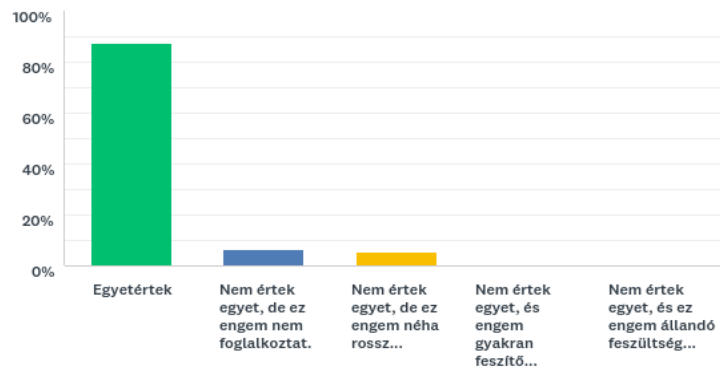
A korosztályok szempontjából a legnagyobb részarányban a 30 és 40 év közötti, valamint az 55 év feletti korosztály jelezte legnagyobb mértékben (~65%), hogy a munkakörülmények a pontos munkavégzésben valamilyen mértékben gátolják őket.

Összességében a munkakörülmények negatív hatása ugyan jelen van az ágazatban, azonban az általuk okozott pszichoszociális kockázatok mértéke azonnali, jelentős munkáltatói beavatkozást nem követel.

Állítás: A munkavégzésem körülményei, a munkakörnyezet nem gátolnak engem a munkavégzésem pontos elvégzésében							
Kockázati viszonyszám: 74,56							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Megjegyzés:</p> <p>A munkakörülmények, munkakörnyezet további vizsgálata, a lehetséges fejlesztési programok napirendre vétele indokolt.</p>							

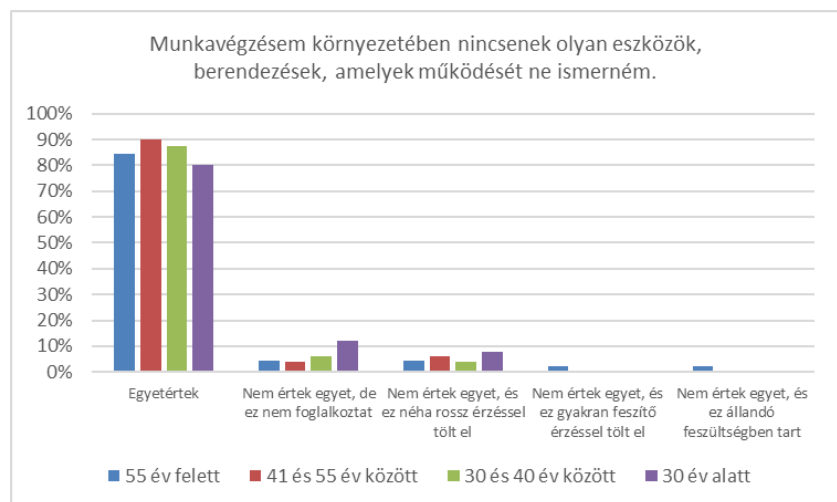
3.1.15. Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működését ne ismerném.

Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működését ne ismerném.



A munkatársak munkavégzésükkel kapcsolatos felkészültségét igazolja a válaszadók 87,45%-a, akik úgy érzik, hogy a munkaeszközök, a gépek, a berendezések működésével kapcsolatos ismeretekkel rendelkeznek.

A leginkább bizonytalan korosztály a 30 év alatti, akiknél a munkavédelemmel kapcsolatos ismeret,

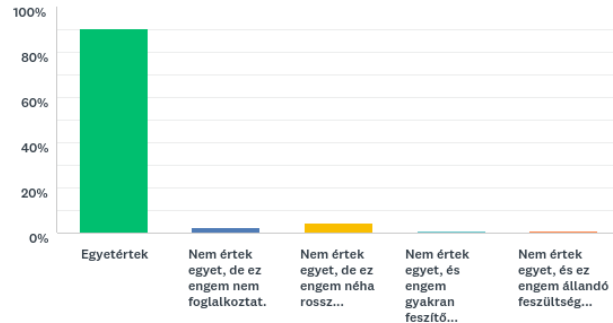


felkészültség – a többi korosztályhoz képest - a válaszadók közül a legalacsonyabb mértékben került visszaigazolásra.

Állítás: Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működését ne ismerném.							
Kockázati viszonyszám: 22,71							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válik.							

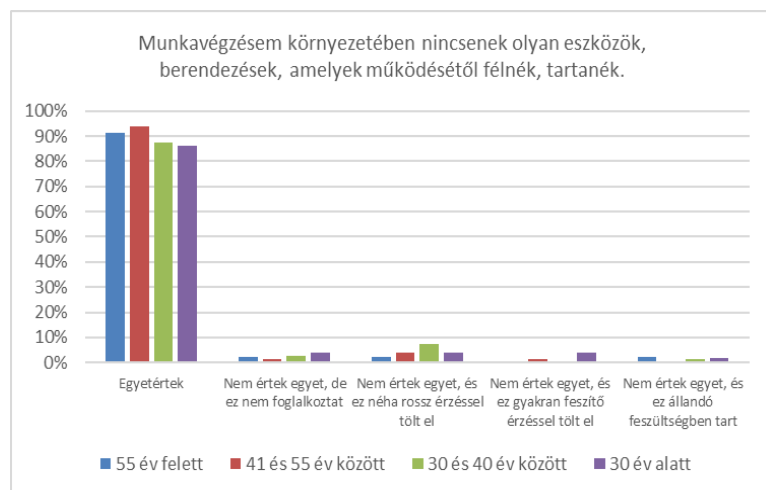
3.1.16. Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működésétől félnék, tartanék.

Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működésétől félnék, tartanék.



A munkatársak által a kérdőívet kitöltők 90,63%-a nem fél, nem tart a környezetében működő eszközöktől, gépektől berendezésektől. (Összefüggés a 15. kérdéssel). A munkavégzés közbeni biztonság, a munkavégzés minősége és mennyisége szempontjából ez jelentős támogatást biztosít a munkatársak számára.

A munkatársak kevesebb mint 10%-a azonban bizonyos eszközök, gépek, berendezések működésétől bizonyos mértékben tart, azok különböző mértékű félelemérzetet keltenek bennük. Ez a félelem érzet az

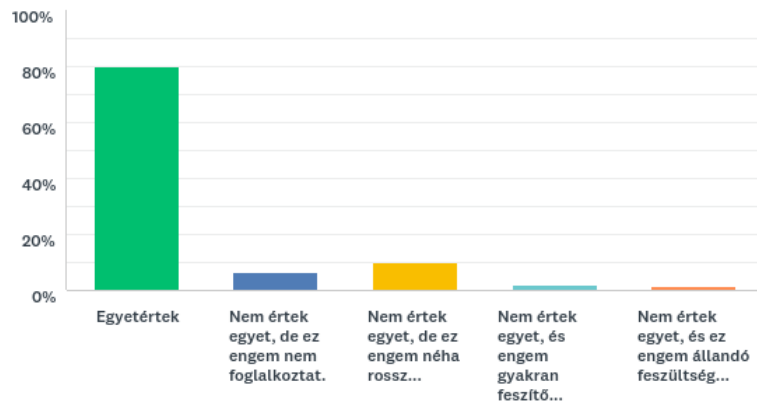


vendéglátóipari ágazat összesítésében 32,79 értékű kockázati viszonyszámot generál. Életkor csoportok szerint a 30 év alatti korosztály az, ahol a félelem érzet hiányát közel 15% jelezte. A munkavédelmi kommunikáció folyamatos működtetésével ez az arány tovább javítható.

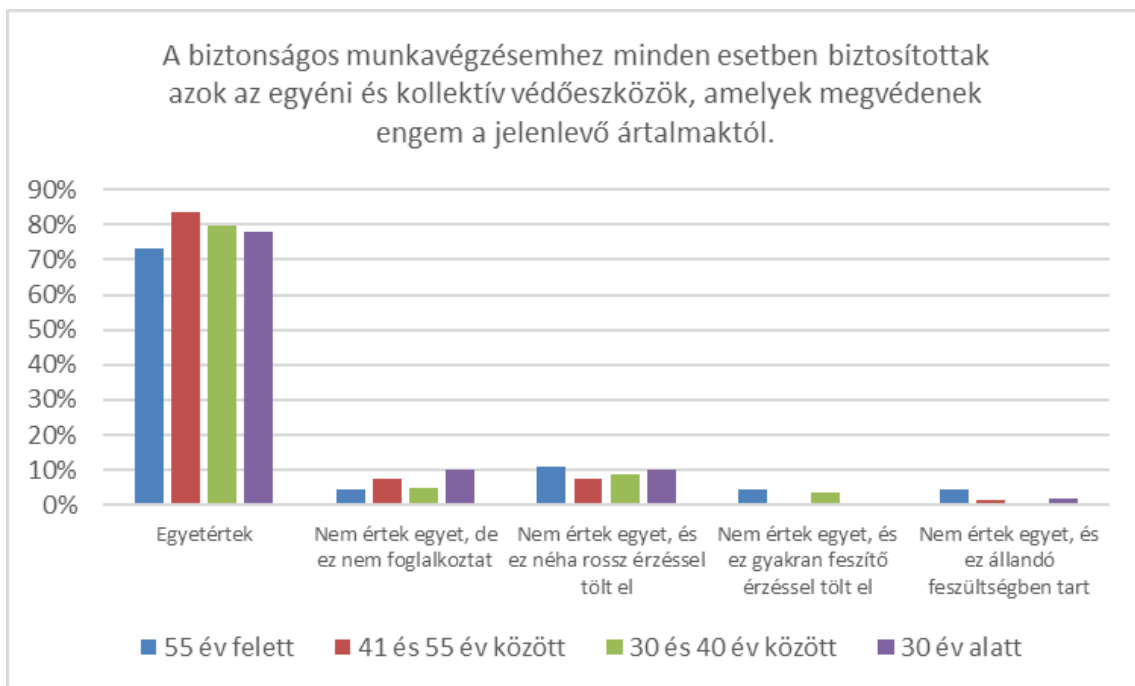
Állítás: Munkavégzésem környezetében nincsenek olyan eszközök, berendezések, amelyek működésétől félnék, tartanék.							
Kockázati viszonyszám: 50,33							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válik.							

3.1.17. A biztonságos munkavégzéshez minden esetben biztosítottak azok az egyéni és kollektív védőeszközök, amelyek megvédenek engem a jelenlevő ártalmaktól.

A biztonságos munkavégzéshez minden esetben biztosítottak azok az egyéni és kollektív védőeszközök, amelyek megvédenek engem a jelenlevő ártalmaktól



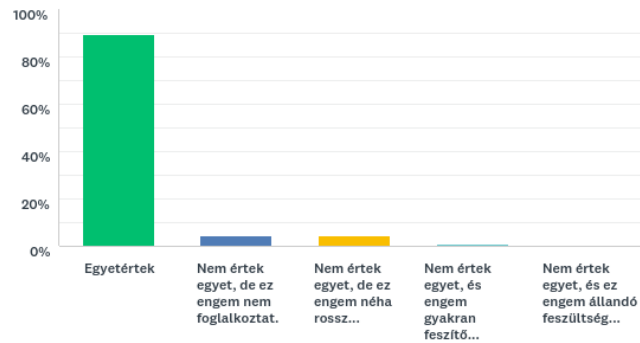
A munkatársak 80,00%-a hisz a munkahelyi ártalmaktól, sérülésektől, balesetektől őt védő védőeszközök hatásosságában. Az összesítésében az ezzel egyet nem értő 20%-i munkatárs viszont arra hívja fel a figyelmet, hogy a területen van még teendő. A kockázatkommunikáció, az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos oktatások, képzések átgondolásával a helyzet tovább javítható. Az 55 év feletti korosztály érzi leginkább úgy, hogy az egyéni és kollektív védőeszközök nem biztos, hogy garantálják az egészségüket és biztonságukat.



Állítás: A biztonságos munkavégzéshez minden esetben biztosítottak azok az egyéni és kollektív védőeszközök, amelyek megvédenek engem a jelenlevő ártalmaktól.							
Kockázati viszonyszám: 56,86							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válik.</p> <p>Célszerű lehet tovább fejlesztési területként kezelni a:</p> <p>Kockázatkezelés módszertanát;</p> <p>A veszélyazonosítási folyamatban a munkavállalók részvételi módját, és mélységét;</p> <p>A kockázatkommunikációra;</p> <p>Az egyéni védőeszközökkel kapcsolatos ismeretanyagra, az oktatások módszertanára;</p> <p>AZ egyéni védőeszközök rendeltetésszerű használatának ellenőrzésére</p>							

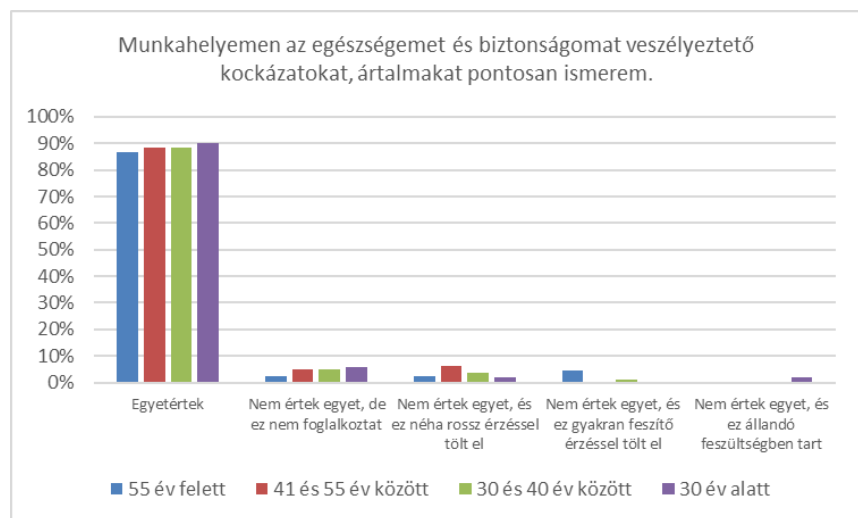
3.1.18. Munkahelyemen az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető kockázatokat, ártalmakat pontosan ismerem.

Munkahelyemen az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető kockázatokat, ártalmakat pontosan ismerem.



A kérdőívre válaszadók 89,41%-a nyilatkozott úgy, hogy az egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, ártalmakat pontosan ismeri. Ez a magas szintű felkészítésről, felkészültségről tesz tanúbizonyságot. A munkatársak több mint 10%-a azonban még ennek a pontos ismeretnek nincs birtokában. Ez az arány tovább javítható. Az ágazat ebből fakadó kockázati

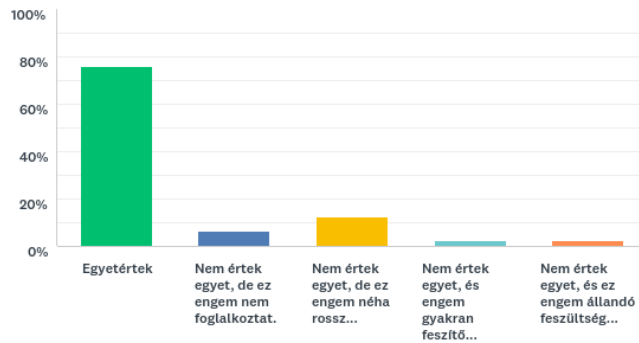
viszonyzáma:23,95



Allítás: Munkahelyemen az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető kockázatokat, ártalmakat pontosan ismerem.							
Kockázati viszonyszám:23,95							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokolttá válik.							

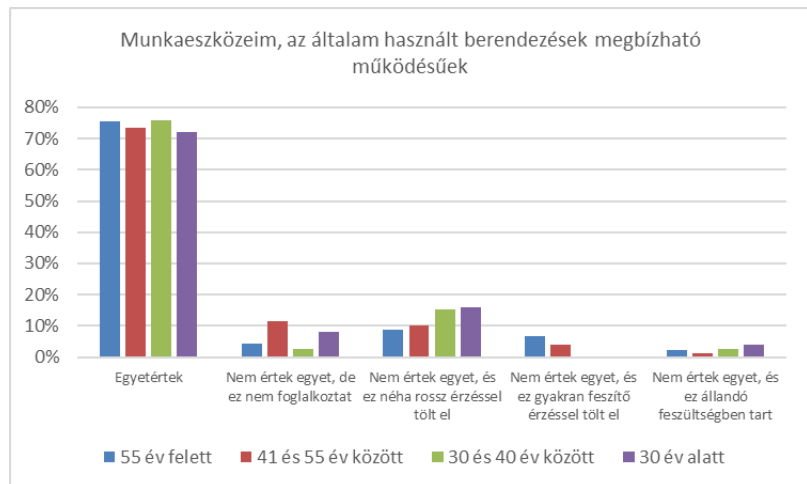
3.1.19. Munkaeszközök, az általam használt berendezések megbízható működésűek

Munkaeszközök, az általam használt berendezések megbízható működésűek.



Az gépek, berendezések megbízhatóságával kapcsolatosan a kérdőívet kitöltő munkatársak 24%-a adott hangot kételyeinek.

A munkaeszközök megbízható működésével kapcsolatos bizonytalanság figyelmen kívül nem hagyható mértékű pszichoszociális kockázati viszonyszámot eredményez. Az ágazat területén a pszichoszociális kockázati

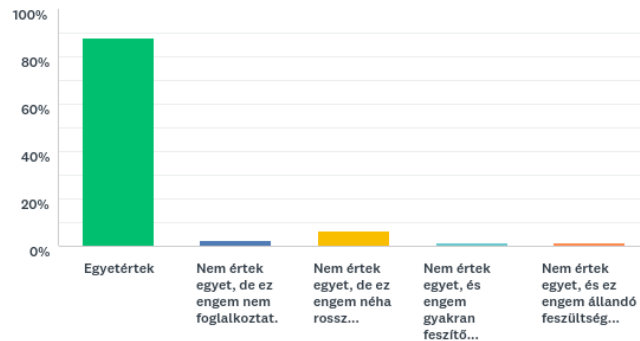


viszonyszám 152. Ez a viszonyszám nemcsak a munkatársak működési megbízhatósággal kapcsolatos pszichoszociális kockázatai szempontjából fontosak, hanem a szolgáltatások minőségi és mennyiségi kérdéseivel kapcsolatosan sem hagyhatók figyelmen kívül.

Állítás: Munkaeszközök, az általam használt berendezések megbízható működésűek.							
Kockázati viszonyszám: 75,56							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Megjegyzés: A terület azonnali beavatkozást nem igényel a munkatársak jelzési alapján. A terület további figyelemmel kísérése során az állapot megváltozása esetén a berendezések kiszámítható, megbízható működésével kapcsolatos karbantartási, műszaki fejlesztési kérdések napirendre vétele időszerűvé válhat.							

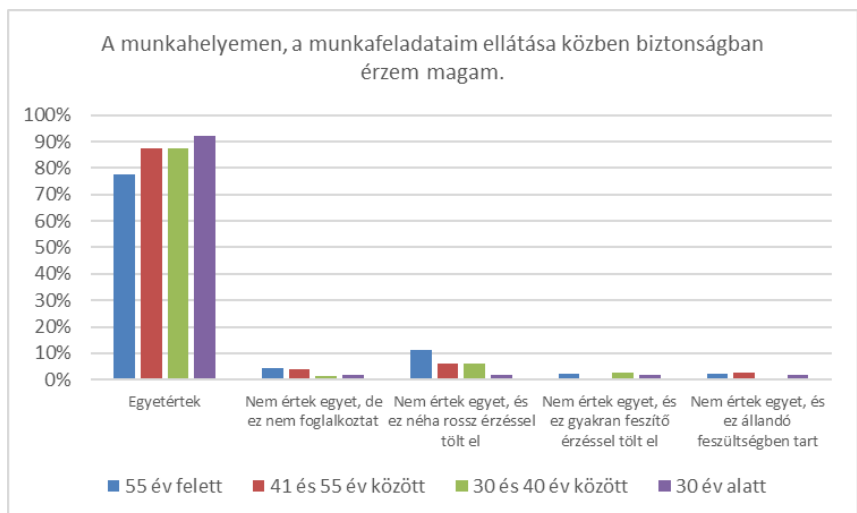
3.1.20. A munkahelyemen, a munkafeladataim ellátása közben biztonságban érzem magam.

A munkahelyemen, a munkafeladataim ellátása közben biztonságban érzem magam.



A kérdőívet kitöltők 87,84%-a biztonságban érzi magát! A munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos oktatási, képzési vállalati tevékenység eredményességének fokozása érdekében célszerű nem meg feledkezni arról a több mint 12%-ról sem, akiknél ez a biztonságérzet még nem alakult ki! A válaszadók jelzései alapján terület kockázati viszonyzáma: 43,93.

A leginkább hiányosnak a területet az 55 év feletti korosztály látja. Az 55 év feletti válaszadók több mint 21%-nak van ezzel

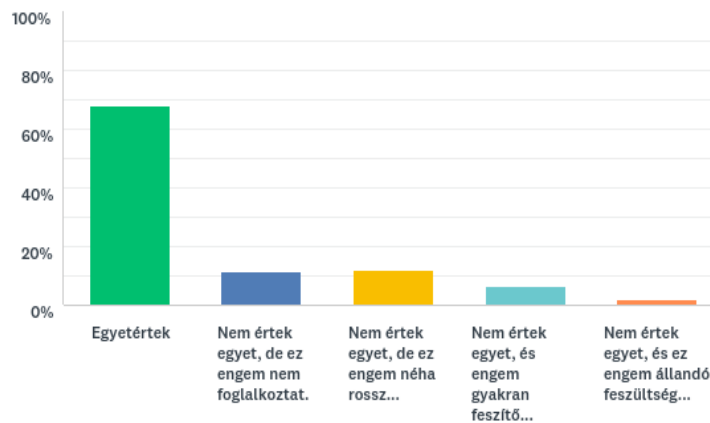


kapcsolatban pszichés, különböző mértékű igénybevétele.

Állítás: A munkahelyemen, a munkafeladataim ellátása közben biztonságban érzem magam.							
Kockázati viszonyzám:43,93							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A válaszok alapján a terület azonnali munkáltatói beavatkozást nem igényel. Azonban a terület figyelemmel kísérése a továbbiakban is ajánlott, a kockázati viszonyzám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokolttá válik.							

3.1.21. Vezetőim velem kapcsolatos elvárásaikat mindig részletesen, érthetően tudomásomra hozzák

Vezetőim velem kapcsolatos elvárásaikat mindig részletesen, érthetően tudomásomra hozzák.



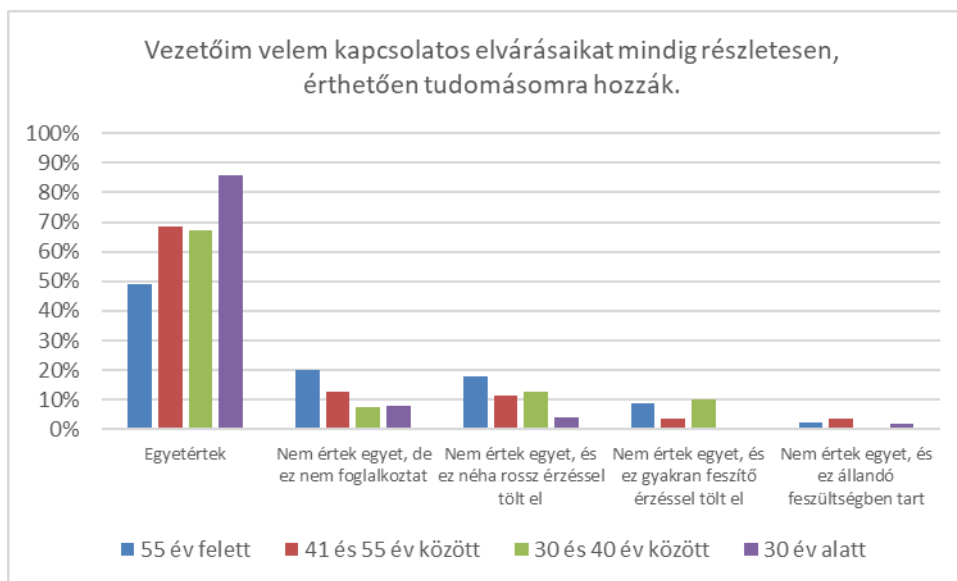
A vezetői tevékenység sarkallatos pontjával kapcsolatosan – munkautasítások, elvárások pontos megfogalmazása – a munkavállalók közel 32%-a érez kiaknázható tartalékokat. A vezetői kommunikáció ezen zavarai némi problémát jelet, ezt jelzi a válaszok alapján képzett 93,7 nagyságrendű kockázati viszonzszám érték.

A MÖS (munkavégzéssel összefüggő stressz) egyik jelentős kiváltó tényezője lehet a bizonytalanság érzése.

Mit kell csinálni? Hogyan kell csinálni? Mennyi idő alatt kell csinálni? Milyen minőségben kell csinálni? Miként kerül mérésre a megfelelés (indikátorok)? Mi történik, ha a teljesítés megfelelő? Mi történik, ha a teljesítés nem megfelelő?

Ezekre – és még ezeken kívül számos más kérdésre – a vezetőségnek egyértelmű, a munkatársak számára érthető módon kommunikált válaszokat kell adnia. A nemmegfelelés mértéke mérhető a munkatársak által mutatott tükrön.

A legnagyobb „deficit” az 55 év feletti munkatársaknál mutatható ki. Több mint 50% jelzi, hogy az irányukban ez a vezetői kommunikáció rendelkezik még tartalékokkal. Ez az állapot érzékelhető pszichés igénybevételt eredményez ebben a korcsoportban (Közel 30%).



Allítás: Vezetőim velem kapcsolatos elvárásaikat mindig részletesen, érthetően tudomásomra hozzák

Kockázati viszonyszám: 93,7

Javasolt beavatkozási terület

Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				

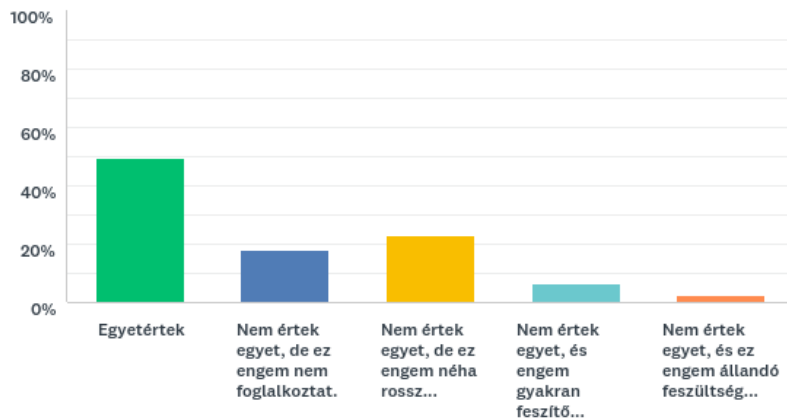
Megjegyzés:

Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.

A munkafeladatok kiadásával foglalkozó mindennapi vezetői kommunikáció gyakorlatának tartalmi és formai áttekintése, fejlesztése megfontolás tárgyává tehető.

3.1.22. Vezetőim rendszeresen értékelik a teljesítményemet, ezért sohasem érzek bizonytalanságot

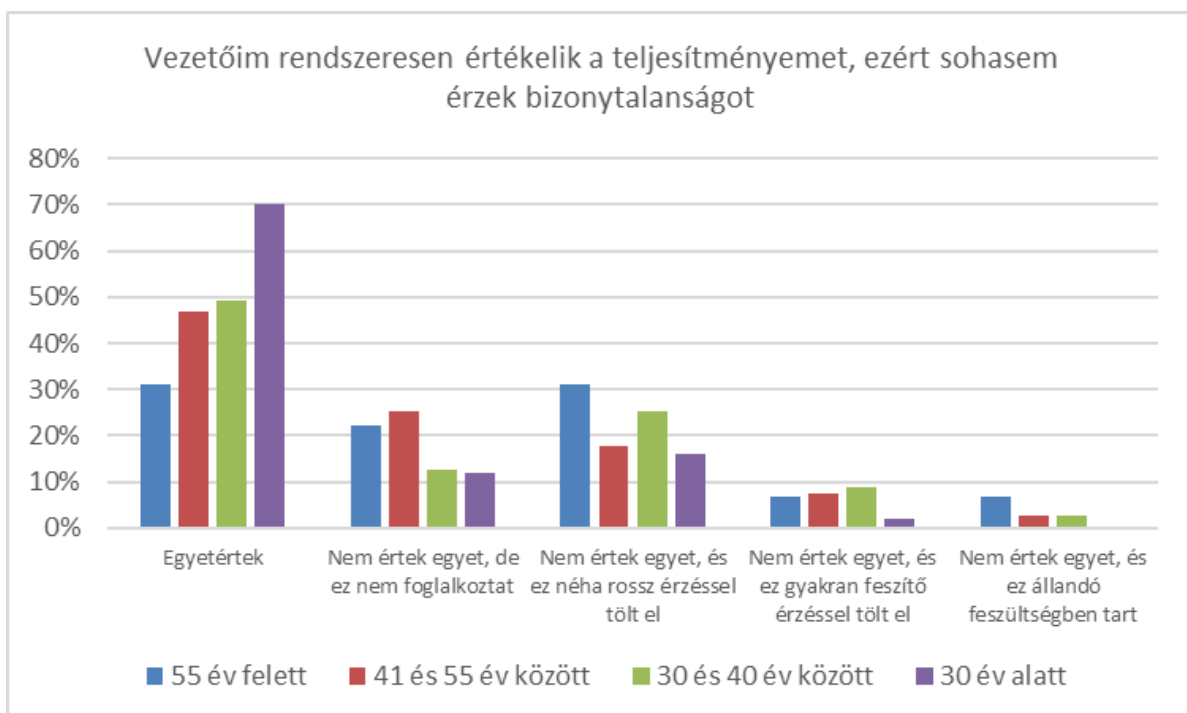
Vezetőim rendszeresen értékelik a teljesítményemet, ezért sohasem érzek bizonytalanságot.



A válaszadók több mint 50%-a értékítélete szerint nem értékelik rendszeresen a teljesítményüket, és ez bizonytalanság érzetét kelti bennük.

Az ágazat megfelelő működése szempontjából ennek a nem-megfelelőségének a jelenléte elgondolkodtatóan nagy arány.

A vezetői funkciók érvényesülésének deficite a válaszadók jelzései alapján a területi kockázati viszonyszám (136,29) is arra irányítja a figyelmet, hogy ezen a területen vezetői



beavatkozás szükséges.

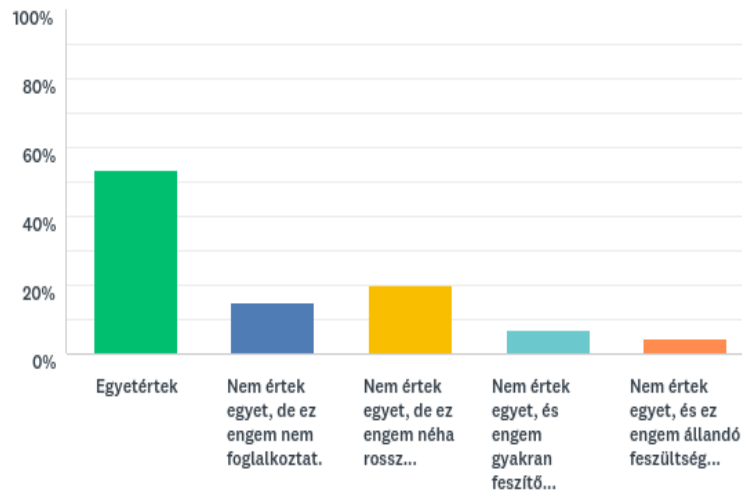
A munkateljesítmény értékelése területén a legnagyobb problémát az 55 év feletti korosztály válaszadói jelezték. A követelmények egyértelmű közlése, a követelményeknek való megfelelés vezetői értékelése, a munkavégzés megfelelőségével kapcsolatos visszajelzések ebben a korcsoportban különös fontosságúak.

A vezetői kommunikáció egyik lehetséges fejlesztési irányára hívják fel ezek az adatok a figyelmet.

Állítás: Vezetőim rendszeresen értékelik a teljesítményemet, ezért sohasem érzek bizonytalanságot							
Kockázati viszonyszám: 136,29							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A teljesítmény értékelési rendszer célvizsgálatáról, fejlesztéséről szóló vezetői döntés lehetőségével foglalkozni célszerű.</p> <p>A munkafeladatok kiadásával foglalkozó mindennapi vezetői kommunikáció gyakorlatának tartalmi és formai áttekintése, fejlesztése megfontolás tárgyává tehető.</p>							

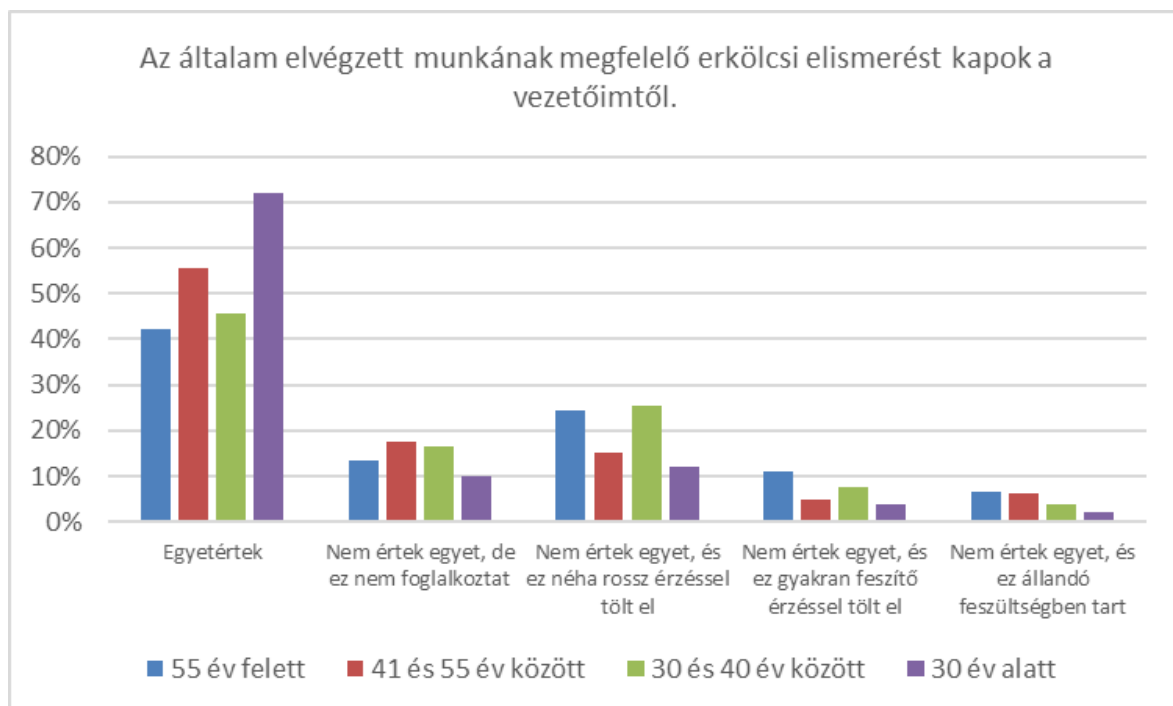
3.1.23. Az általam elvégzett munkának megfelelő erkölcsi elismerést kapok a vezetőimtől.

Az általam elvégzett munkának megfelelő erkölcsi elismerést kapok a vezetőimtől.



A munkatársak motivációjában meghatározó jelentőségű erkölcsi elismerés gyakorlata a munkatársak válasza alapján jelentős tartalékokkal rendelkezik.

A közel 46%-a munkatársaknak az erkölcsi elismeréssel kapcsolatosan bizonyos rendellenességeket, hiányokat jelzett. Ezeknek a rendellenességeknek az ismerete alapján a területen bizonyos beavatkozásokat szükséges megtervezni.

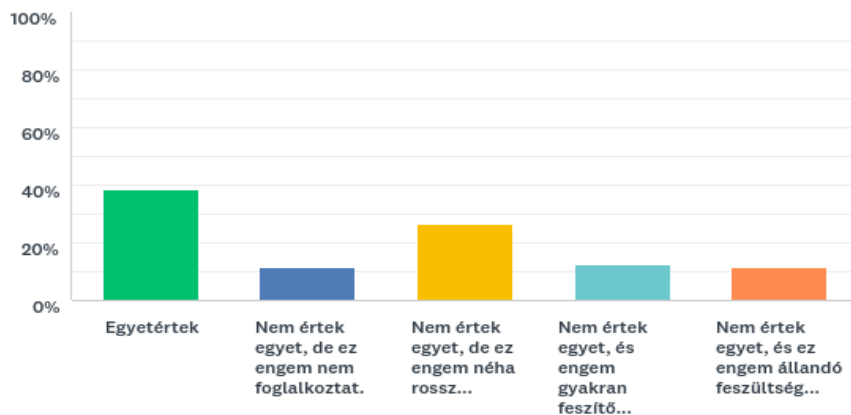


A 22. kérdés eredményeiből következik, hogy ezen a területen a munkavállalók jelentős tömege érez nem megfeleléseket. Különösen az 55 év feletti munkatársak érzik a megfelelő erkölcsi elismerés hiányának a súlyát. A korosztály válaszadóinak közel 60%-a jelezte ezt. Ez az „elismerés” deficit a korosztálynál különböző mértékű frusztrációt eredményez

Állítás: Az általam elvégzett munkának megfelelő erkölcsi elismerést kapok a vezetőimtől							
Kockázati viszonzyszám: 148,84							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A teljesítmény értékelési rendszer célvizsgálatáról, fejlesztéséről szóló vezetői döntés lehetőségével foglalkozni lenne célszerű.</p> <p>A munkafeladatok kiadásával foglalkozó mindennapi vezetői kommunikáció gyakorlatának tartalmi és formai áttekintése, fejlesztése megfontolás tárgyává tehető.</p>							

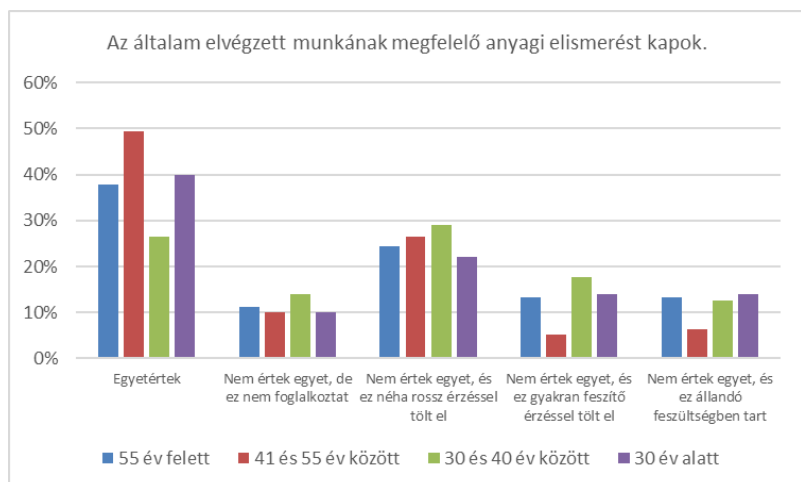
3.1.24. Az általam elvégzett munkának megfelelő anyagi elismerést kapok.

Az általam elvégzett munkának megfelelő anyagi elismerést kapok.



Az elvégzett munka értékelése, valamint anyagi elismerése terén a kérdőívet kitöltő munkatársak közel 62%-a érez valamilyen mértékű nem-megfelelőséget. Ez mindenképpen figyelmet érdemlő részarány!

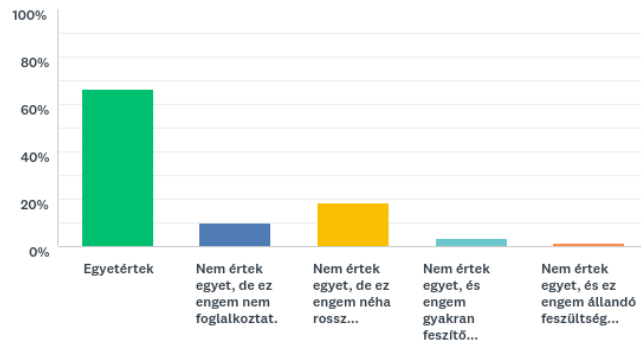
A kockázati viszonyszám a területen 269,01. Ezt mindenképpen napirendre veendő kérdésként szükséges kezelni!



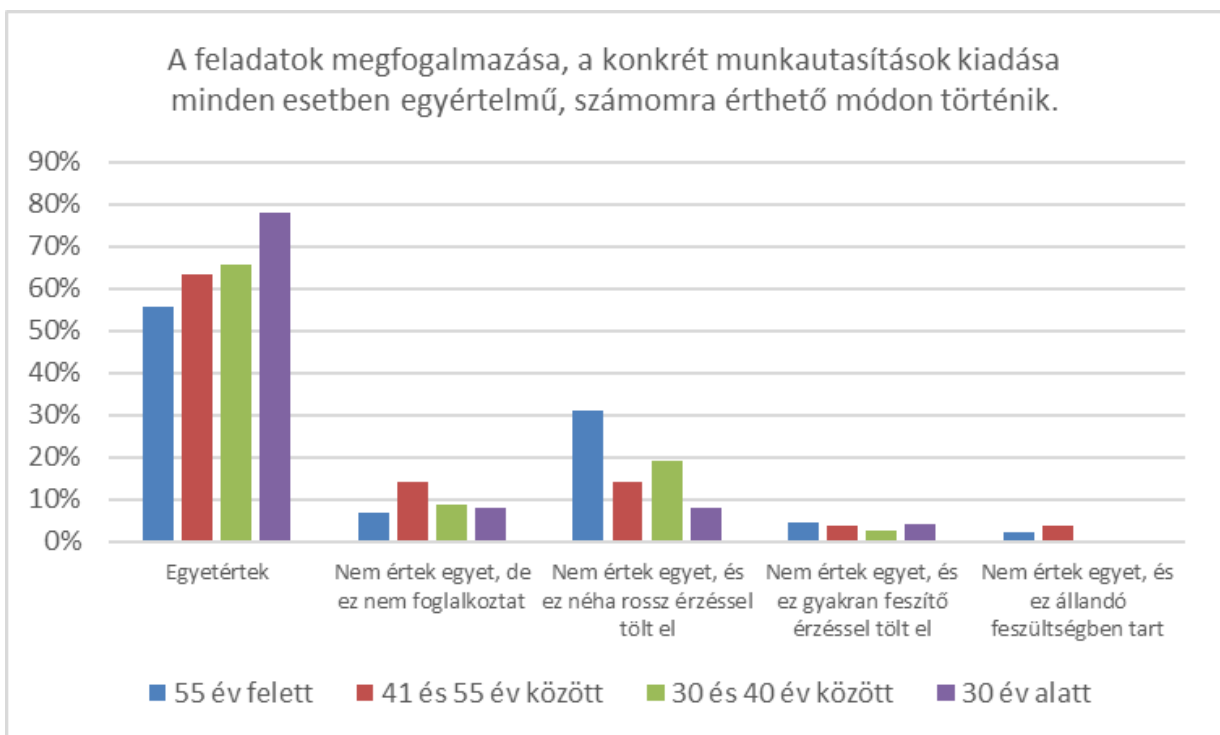
Állítás: Az általam elvégzett munkának megfelelő anyagi elismerést kapok.							
Kockázati viszonyszám: 269,01							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Megjegyzés: A munkaérték elemzés, valamint ennek a megfelelő vezetői kommunikációja a fejlesztendő területek közé tartozik. Ezzel kapcsolatosan célszerű lehet újabb, részletes vizsgálatok elindításának lehetőségét napirendre venni. Egyéb munkáltatói juttatások bevezetési lehetőségeinek megfontolása (pl. munkahelyi egészségfejlesztési programok a munkavállalói megelégedettség növelése érdekében)</p>							

3.1.25. A feladatok megfogalmazása, a konkrét munkautasítások kiadása minden esetben egyértelmű, számomra érthető módon történik

A feladatok megfogalmazása, a konkrét munkautasítások kiadása minden esetben egyértelmű, számomra érthető módon történik..



A vezetői tevékenység sarkallatos pontjával kapcsolatosan – munkautasítások egyértelmű, az érintett munkatárs számára érthető módon történő közlésében – a válaszadó munkavállalók közel 33,6%-a érez kiaknázható tartalékokat. Ez az ágazatnál 92,9 pszichoszociális kockázati



viszonyszámot generál. Ez a kérdés kapcsolódik a 11. kérdéshez.

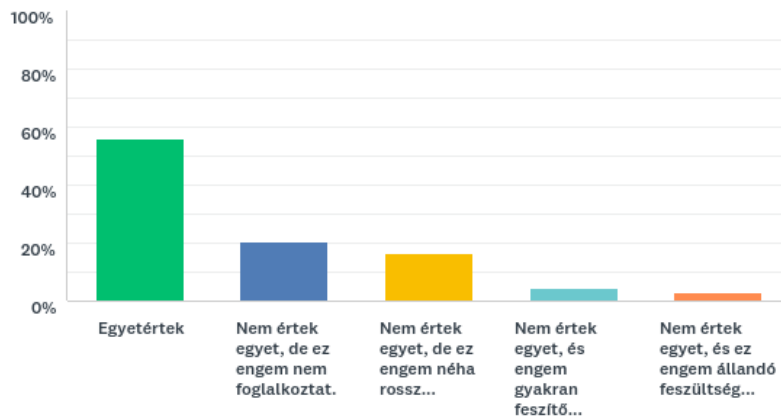
A „nem egyértelmű” feladat közlés növeli a munkatárs bizonytalanságát, és ez a MÖS kialakulásának egyik forrása lehet.

Az életkori csoportok esetében a munkautasítások egyértelműségi problémái leginkább az 55 év feletti korosztálynál akkumulálódnak.

Állítás: A feladatok megfogalmazása, a konkrét munkautasítások kiadása minden esetben egyértelmű, számomra érthető módon történik							
Kockázati viszonyszám:92,9							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A munkafeladatok kiadásával foglalkozó mindennapi vezetői kommunikáció gyakorlatának tartalmi és formai áttekintése, fejlesztése megfontolás tárgyává teendő.</p>							

3.1.26. Véleményemet a vezetés kéri, javaslataimat meghallgatják, megfontolják.

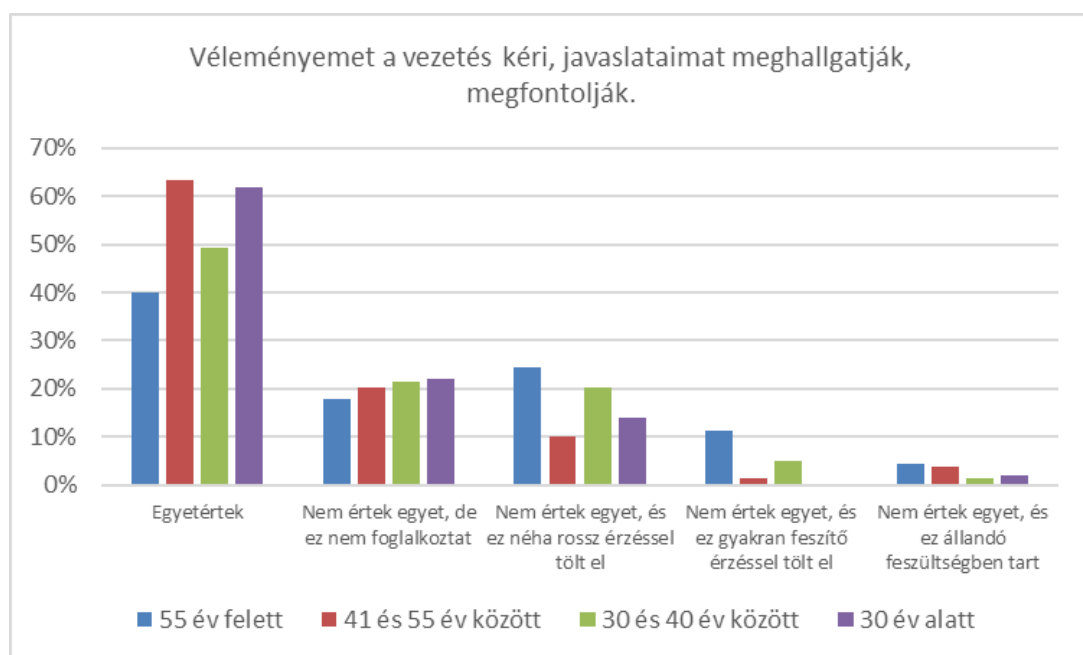
Véleményemet a vezetés kéri, javaslataimat meghallgatják, megfontolják.



A kihasználatlan emberi tudás, mint szervezeti erőforrás kihasználásában levő tartalékokra hívja fel a figyelmet a kérdőívre választ adó munkatársak több mint 44%-a.

Ez a részarány által jelzett jelentős működési anomália nem elhanyagolható mértékű pszichoszociális kockázati viszonzásban is megjelenik.

A vendéglátóipari szervezetek versenyképességét is alapvetően az innovációs képesség határozza meg. Az innovációs folyamatok elindításához szükséges a fejlesztendő területek, elemek, mozzanatok azonosítása. A fejleszhető területekkel kapcsolatos információk döntő hányada a munkatársaknál van. Az Ő tapasztalatuk, tudásuk olyan innovációs bemeneti



csa
tor
nát
alk
oth
at,
am
ely
az
ága
zat
fejl
ődé

sét alapozhatja meg.

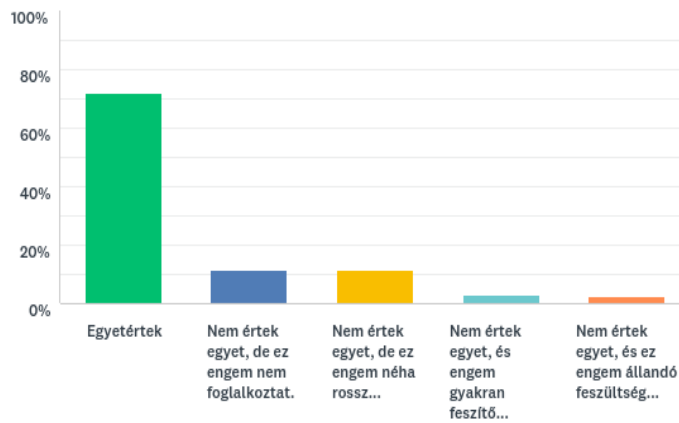
A munkavégzéssel összefüggő stressz egyik lehetséges generálója a feleslegesség érzése, a feleslegességet, súlytalanságot jelző vezetői magatartás, gyakorlat.

Az életkori csoportokra vetített eredmények alapján rögzíthető, hogy az egyéni tudás hasznosulási problémái a legnagyobb mértékben az 55 év feletti korosztályt frusztrálja. 60%-uk érzi úgy, hogy az ő javaslatokra a vezetés nem kíváncsi. Ez nem elhanyagolható mértékű pszichés igénybevételt jelent az Ő számukra.

Állítás: Véleményemet a vezetés kéri, javaslataimat meghallgatják, megfontolják							
Kockázati viszonyszám: 103,2							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
Megjegyzés: Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet. A munkatársakban felhalmozott tudás és tapasztalat kiaknázásában még esetleg fellelhető lehetőségek rendszerbe állítása ajánlott.							

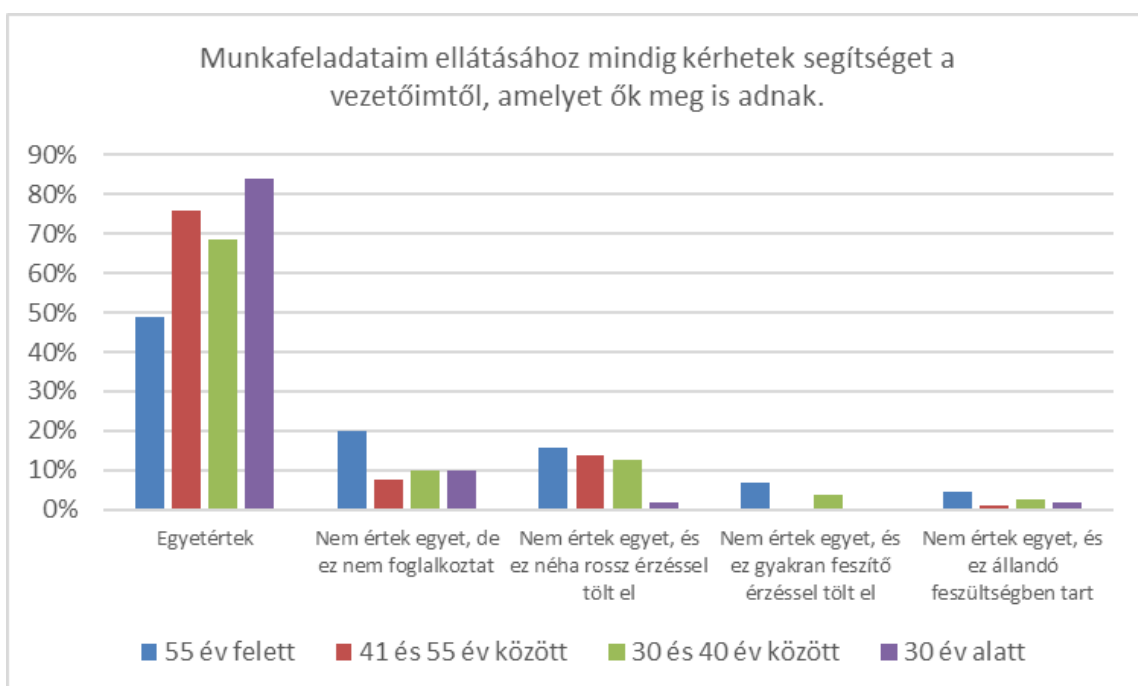
3.1.27. Munkafeladataim ellátásához mindig kérhetek segítséget a vezetőimtől, amelyet ők meg is adnak.

Munkafeladataim ellátásához mindig kérhetek segítséget a vezetőimtől, amelyet ők meg is adnak.



A vezetői segítség, a vezetői támogatás a munkatársak 71,83%-a szerint a mindennapi működés integráns része. Azonban közel 30%-uk úgy érzi, hogy ezen a területen vannak még kiaknázatlan lehetőségek, tartalékok.

Az egészség definíciója Antonovsky szerint: Az egészséget csak rendszerelméleti keretben értelmezhetjük. Olyan keretben, ahol az ember és környezete közti harmónia, összhang, koherencia élménye az alapvető, amely folyamatos kihívások közepette is biztosítja az egyensúlyt, harmóniát.



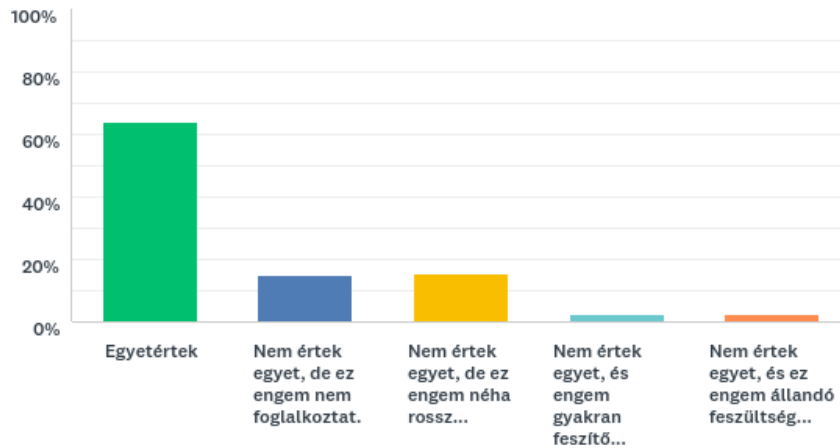
A koherencia élmény magában foglalja a sikeres megküzdést, megbirkózási képességet, emellett a bizalmat a külső segítségben, kölcsönösségben, erős társas támogatásban. A társas támogatás hiánya – pl. a vezetői támogatás hiánya – a megbirkózási képesség csökkenéséhez vezethet.

A vezetői támogatás, segítségnyújtás hiányosságai legfőképp az 55 év feletti korosztályt érinti leginkább. A korosztály válaszadóink több mint 50%-a ítéli meg úgy a vezetői magatartást, hogy abban nem kap megfelelő helyet a munkatársak segítése, támogatása. A jelenségre felhívja a felmérés a figyelmet. A felmérés szerint ez azonban azonnali beavatkozást igénylő mértékű pszichés igénybevételt még nem okoz a munkatársak körében. De a most regisztrált mérték nem hagyható figyelmen kívül!

Állítás: Munkafeladataim ellátásához mindig kérhetek segítséget a vezetőimtől, amelyet ők meg is adnak.							
Kockázati viszonyszám: 75,01							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A munkatársakat támogató vezetői magatartás még további fejlesztését célszerű lenne megfontolás tárgyává tenni.</p> <p>Vezetői kommunikáció fejlesztésének napirendre vétele ajánlott.</p>							

3.1.28. Vezetőim sohasem veszik rossz néven, ha a hibákat őszintén feltárom

Vezetőim sohasem veszik rossz néven, ha hibákat őszintén feltárom.



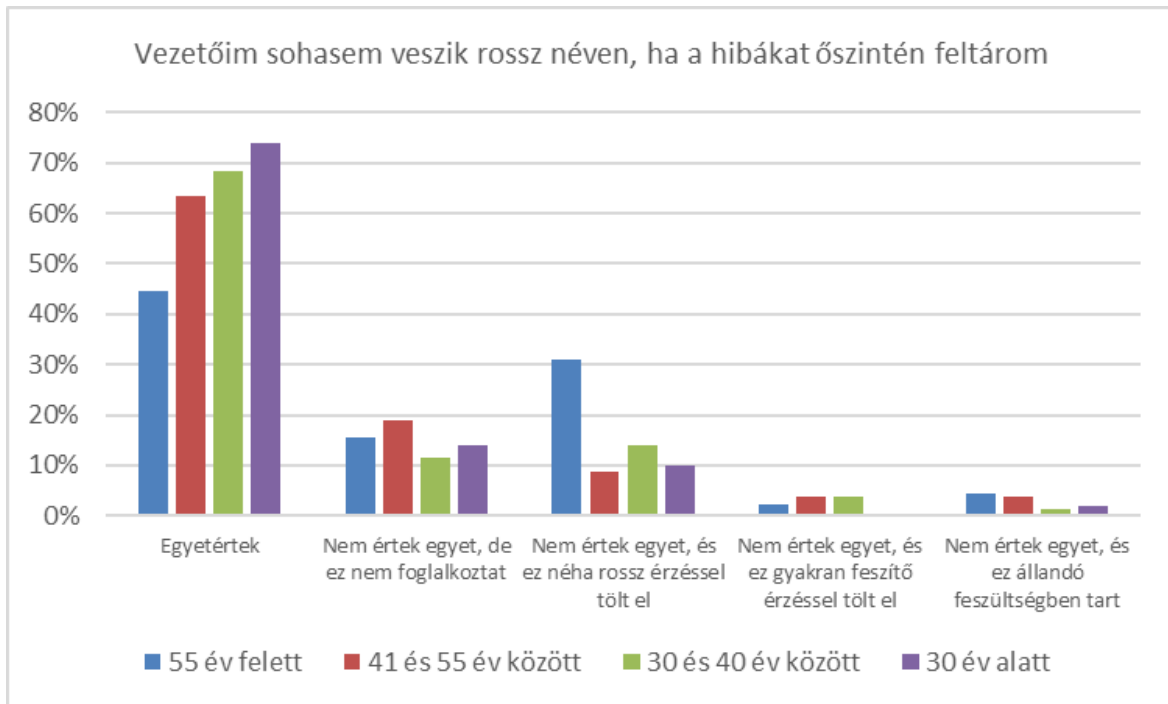
A folyamatos fejlesztés, az ágazat működési innovációjának motorja a munkatársaknál felgyülemelő tudás, tapasztalat hasznosulása. Ebben a folyamatban a vezetői pozitív szerepvállalás – a hiba az érték, és nem „bűn” – meghatározó jelentőségű. A kérdőívet kitöltő munkatársak 36%-a látja úgy, hogy ebben a szerepvállalásban a vezetés még nem teljes mértékben egyenszilárdságú.

A vendéglátóipar működése szempontjából lényegi kérdés, hogy a vezetés miként tekint a feladatokat teljesítő munkavállalókra. Miként ösztönzi, miként motiválja őket a jobb teljesítmény elérésére.

A szankcionáló rendszerek a félelemre építenek. A félelem azonban megöli, kiirtja a kezdeményezőkézséget, az innovációt. Ha a hiba az bűn, akkor a munkatársak a „Ne szólj szám, nem fáj fejem” közmondás szerint járnak el. Azaz a hibák a súlyosabb következményekig nem kerülnek feltárára. (pl. kvázi balesetek jelentésének elmaradása előbb-utóbb tényleges baleset bekövetkeztéhez fog vezetni.)

Az ágazati szervezetek szempontjából, a vendéglátóipari vállalkozások fejlődése szempontjából tehát meghatározó jelentőségű a vezetés szerepvállalásának iránya.

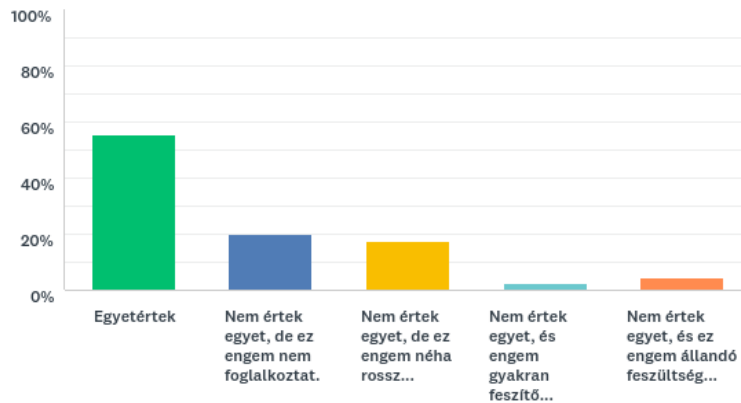
A legérzékenyebben az 55 év feletti korosztály reagál a vezetés hibákkal kapcsolatos reakciójára. Közel 53%-a korcsoport válaszadóinak nem ért egyet azzal az állítással, miszerint „Vezetőim sohasem veszik rossz néven, ha a hibákat őszintén feltárom.”



Állítás: Vezetőim sohasem veszik rossz néven, ha a hibákat őszintén feltárom							
Kockázati viszonyszám: 91,07							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A munkatársakat támogató vezetői magatartás még további fejlesztését célszerű lenne megfontolás tárgyává tenni.</p> <p>Vezetői kommunikáció fejlesztésének napirendre vétele ajánlott.</p>							

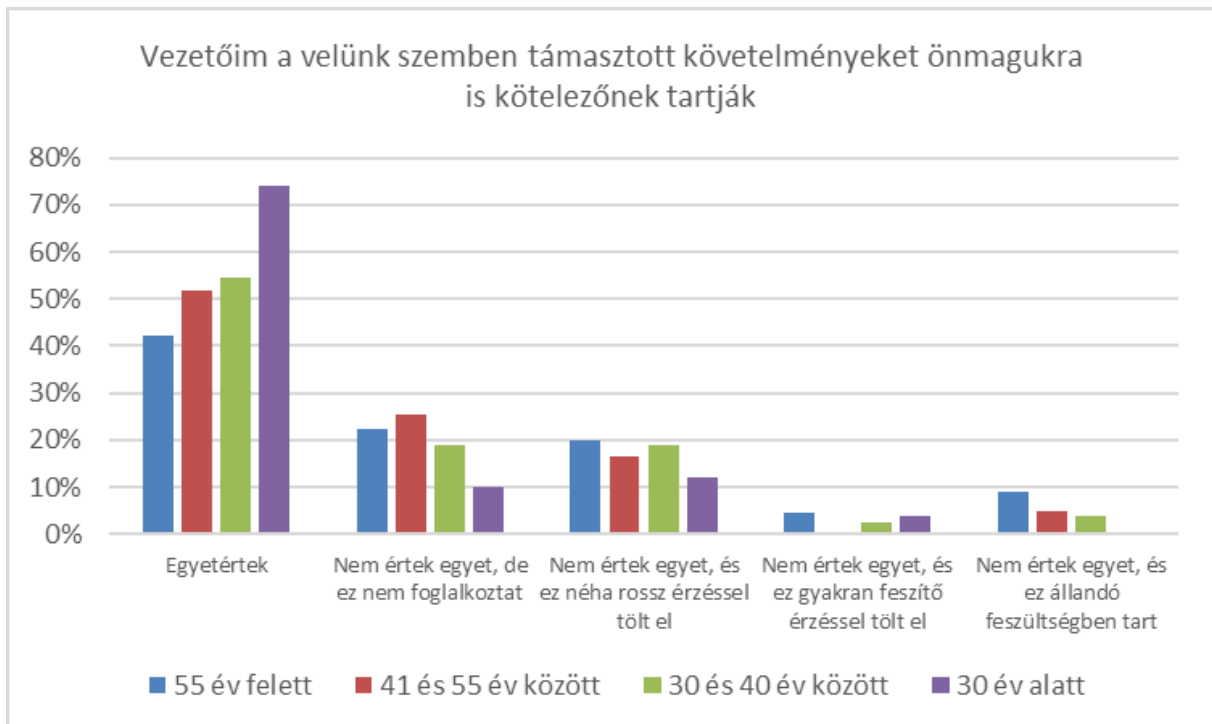
3.1.29. Vezetőim a velünk szemben támasztott követelményeket önmagukra is kötelezőnek tartják.

Vezetőim a velünk szemben támasztott követelményeket önmagukra is kötelezőnek tartják.



A kimondott és a kimondó által megvalósított követelmények közötti – „kettős mérce” különbözőséget a munkatársak közel 44%-a érzékel a vezetői magatartásban. Ez a részarány nagyon magas, és viszonylag jelentős pszichoszociális kockázat megjelenését jelenti.

A vendéglátóipar működése szempontjából lényegi elem, hogy a vezetés által megfogalmazott



követelmény rendszer teljesítése miként történik.

Ahol kettős mérce van, ott nincs egy mérce sem. A kivételek az ágazat működése szempontjából nem „erősítik”, hanem negligálják a „szabályt”.

A vezetői példamutatás jelentőségét elvitatni nem szabad, és nem is lehet!

A kettős mércével kapcsolatosan a legkritikusabb jelzést az 55 év feletti korosztály válaszadói küldték. Közel 60%-a korosztályba tartozó munkatársaknak érzi úgy, hogy a kettős mérce az ő munkahelyén létezik.

Állítás: Vezetőim a velünk szemben támasztott követelményeket önmagukra is kötelezőnek tartják.							
Kockázati viszonyszám: 110,15							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A munkatársakat támogató vezetői magatartás még további fejlesztését célszerű lenne megfontolás tárgyává tenni.</p> <p>Vezetői kommunikáció fejlesztésének napirendre vétele ajánlott.</p>							

3.1.30. Vezetőim minden esetben a vállalat érdekeit szem tartva járnak el.

Vezetőim minden esetben a vállalat érdekeit szem előtt tartva járnak el.

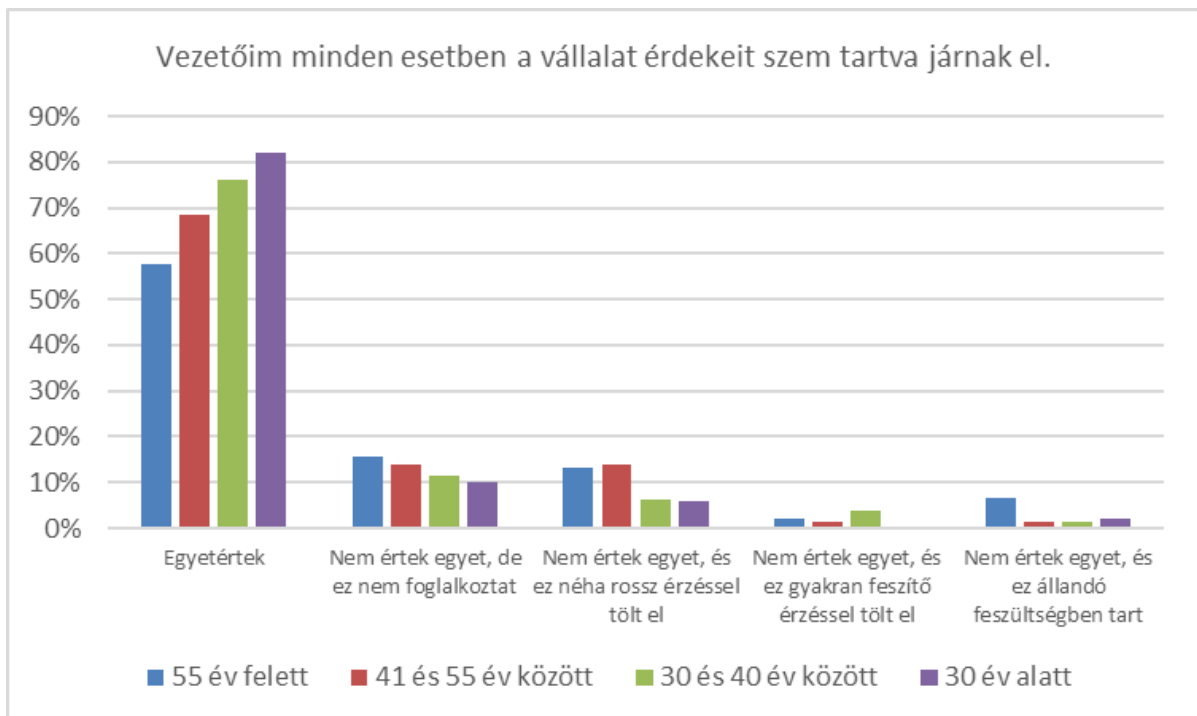


A transzparencián alapuló működés, a kiszámíthatóság, a nyílt, őszinte vezetői kommunikáció alapozza meg a munkatársak hitét, elkötelezettségét, bizonyos mértékig a motiváltságát.

Ennek meglátásán a kérdőívet kitöltő munkatársak 72,44% igazolta vissza.

Azonban közel 28% érzi úgy, ezen a vezetői területen ez nem minden esetben valósul meg.

A legnagyobb problémát az 55 év feletti korosztály jelzi. Több mint 40%-a korosztály felmérésben résztvevő munkatársainak ítéli meg úgy a vezetői cselekedetek nem minden esetben a vállalat érdekeinek a szem előtt tartásával kerülnek megvalósításra.

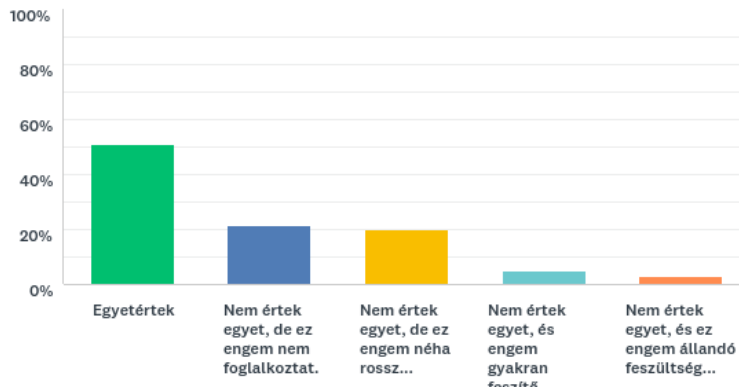


A vezetői magatartás illetően történő értékelése azonban a tudomásul vétel szintjén mozog, jelentős mértékű pszichés igénybevételt a munkatársaknál nem okoz.

Állítás: Vezetőim minden esetben a vállalat érdekeit szem tartva járnak el.							
Kockázati viszonyszám: 67,36							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A munkatársakat támogató vezetői magatartás még további fejlesztését célszerű lenne megfontolás tárgyává tenni.</p> <p>Vezetői kommunikáció fejlesztése (tartalmi és formai szempontok)</p>							

3.1.31. Vezetőim döntéseiknél minden esetben a nyíltság és az őszinteség jegyében tájékoztatnak egy-egy intézkedés szükségességéről, háttéréről.

Vezetőim döntéseiknél minden esetben a nyíltság és az őszinteség jegyében tájékoztatnak egy-egy intézkedés szükségességéről, háttéréről.

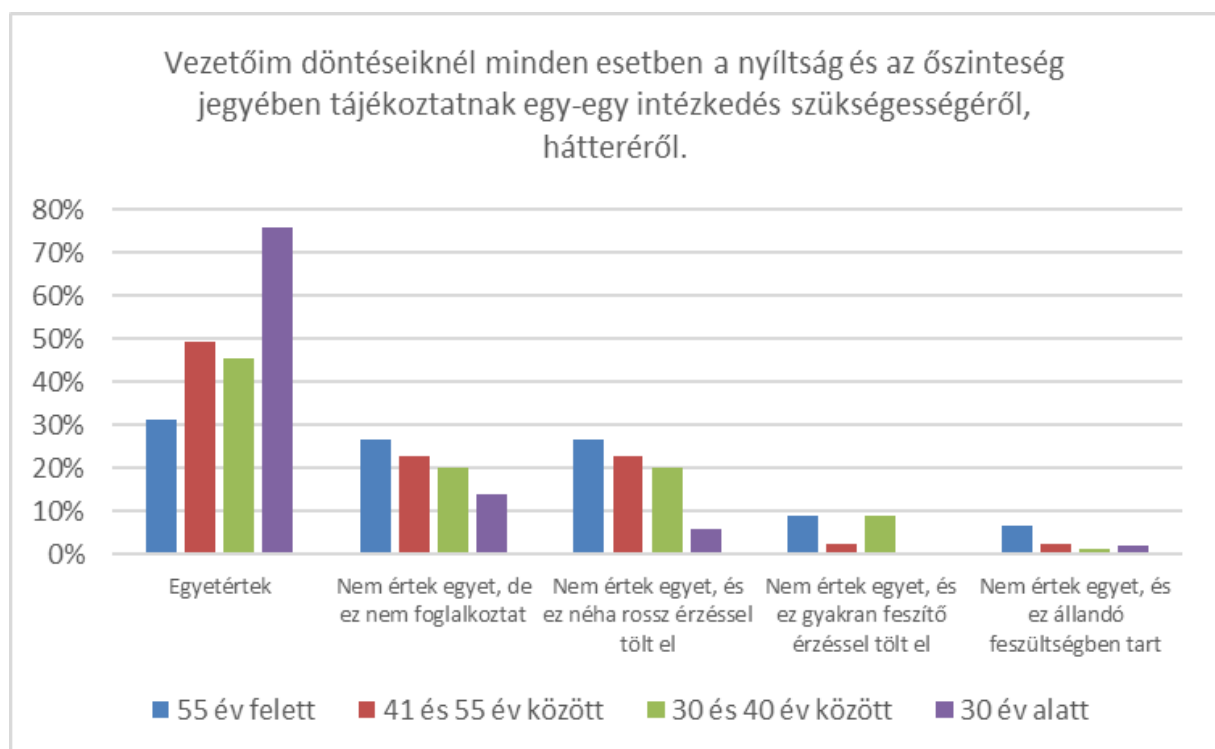


A transzparencián alapuló működés, a kiszámíthatóság, a nyílt, őszinte vezetői kommunikáció alapozza meg a munkatársak hitét, elkötelezettségét, bizonyos mértékig a motiváltságát.

Ennek meglétét a kérdőívet kitöltő munkatársak 50,79% igazolta vissza.

Közel 50% viszont úgy érzi, hogy ezen a vezetői területen ez nem minden esetben valósul meg.

A legnagyobb problémát az 55 év feletti korosztály jelzi. Közel 60%-a korosztály felmérésben résztvevő munkatársainak ítéli meg úgy a vezetői döntések nem minden esetben a nyíltság és



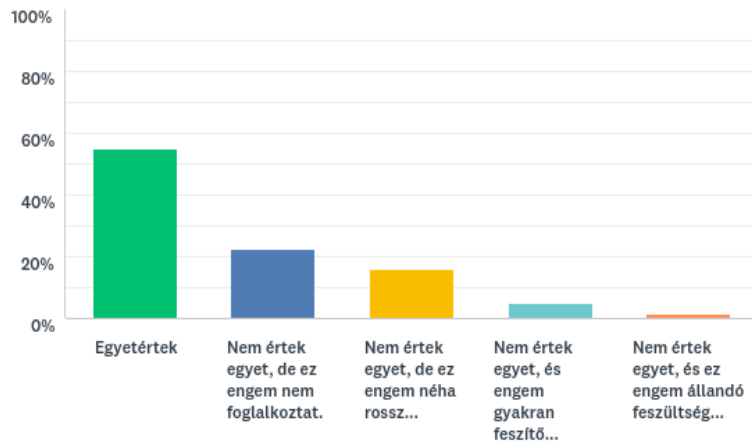
az őszinteség jegyében kerülnek kommunikálásra a munkatársak felé.

A munkatársak önértékelése, az egyéni fontosság érzése szempontjából (a MÖS egyik lehetséges eleme) a vezetői kommunikáció meghatározó jelentőségű.

Állítás: Vezetőim döntéseiknél minden esetben a nyíltság és az őszinteség jegyében tájékoztatnak egy-egy intézkedés szükségességéről, háttéréről.							
Kockázati viszonzyszám: 118,56							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az oktatás, képzés rendszerfejlesztése során a vezetői (legfelső-, felső-, közép-, vezetők, közvetlen munkairányítók) kompetenciákkal kapcsolatos területnek, mint tovább fejlesztési szempontnak a napirendre vétele ajánlott lehet.</p> <p>A munkatársakat támogató vezetői magatartás még további fejlesztését célszerű lenne megfontolás tárgyává tenni.</p> <p>Vezetői kommunikáció fejlesztése (tartalmi és formai szempontok)</p>							

3.1.32. A munkakörülmények, munkafeladatok fejlesztésébe vezetőim bevonnak engem

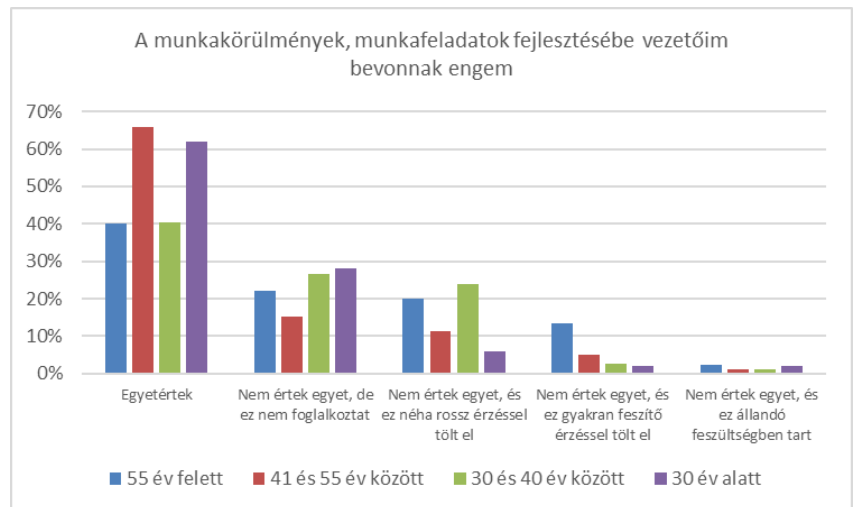
A munkakörülmények, munkafeladatok fejlesztésébe vezetőim bevonnak engem.



A munkakörülmények, a munkafeladatok fejlesztési fázisába a munkatársak megfelelő mértékű bevonása a válaszadók 54,76%-a szerint minden esetben megtörténik.

Azonban közel 45% adott olyan tartalomú jelzést, hogy ez bizony nem minden esetben valósul meg. Ez kimutatható – még ha nem is jelentős – pszichoszociális kockázatot generál.

A bevonás nem megfelelőségét leginkább az 55 éves korosztály válaszadói jelezték.



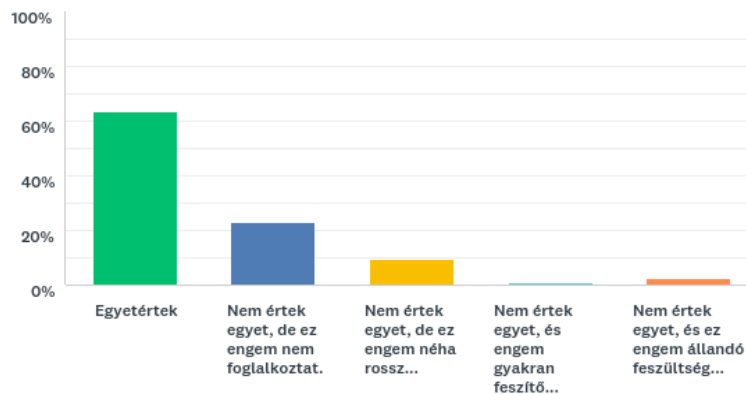
Több mint 60% rögzítette, hogy a bevonásuk nem történik meg.

Állítás: A munkakörülmények, munkafeladatok fejlesztésébe vezetőim bevonnak engem							
Kockázati viszonyszám: 94,47							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
			☑	☑			
Megjegyzés: Az elkövetkezendő időszakban a lehetőségek szerint napirendre vehető a fejlesztési folyamatokban rejlő tartalékok feltárásának, a munkavállalói, valamint a vezetői							

motiváltság növelésének, a folyamatokba való bevontság mélyítésének a kérdése.

3.1.33. A munkahelyemen kívüli problémáimat is meg tudom beszélni a vezetőimmel, akik meghallgatnak és a lehetőségeik szerint segítenek is nekem.

A munkahelyemen kívüli gondjaimat is meg tudom beszélni a vezetőimmel, akik meghallgatnak és a lehetőségeik szerint segítenek is nekem.



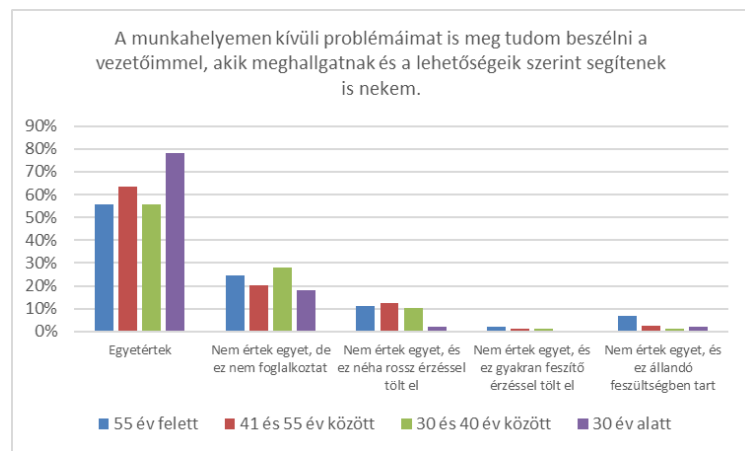
A munkavállalók irányába megvalósuló vezetői támogatás jelentős mértékben járul hozzá a vendéglátóipar sikerességéhez.

Ez vezetői támogatás a hierarchia minden szintjén egyenszilárdságúnak kellene lenni. A munkatársak 63,53 %-a érzi úgy, hogy az a támogatás, segítség rendben van.

Több mint 36% érzi ezt másképp, ami pszichoszociális

kockázatokat is gerjeszt, még ha nem is jelentős nagyságrendben.

A kérdést kritikusnak leginkább az 55 év feletti, valamint a 30-40 év közötti korosztály értékeli.

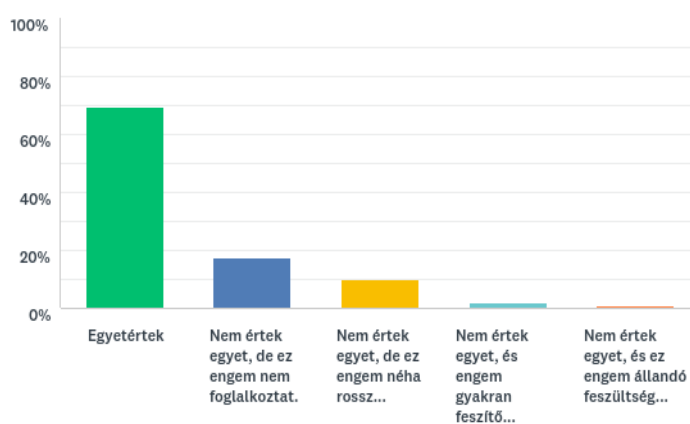


Állítás: A munkahelyemen kívüli problémáimat is meg tudom beszélni a vezetőimmel, akik meghallgatnak és a lehetőségeik szerint segítenek is nekem							
Kockázati viszonyszám:62,81							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése

	indítása						
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
Megjegyzés: Az elkövetkezendő időszakban a vezetők felkészültségének, kommunikációjának fejlesztését lehetőségek szerint napirendre veheti a vezetés, különösen akkor, ha a kockázati viszonyzámban az elkövetkezendő időszakban emelkedés következik be.							

3.1.34. Munkahelyemen a munkakörülményeket, az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető tényezők azonosításában bevonnak engem, abban mindig részt veszek

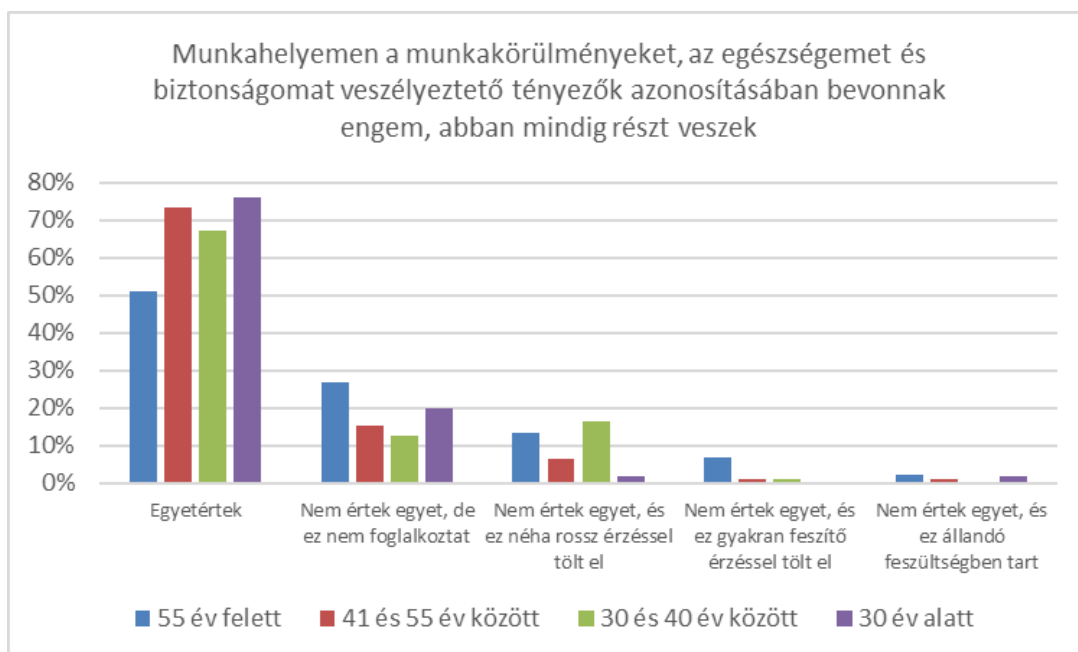
Munkahelyemen a munkakörülményeket, az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető tényezők azonosításába bevonnak engem, abban mindig részt veszek.



A munkahelyi kockázatértékelés veszélyazonosítási fázisába a munkatársak megfelelő mértékű bevonása a válaszadók 69,29%-a szerint minden esetben megtörténik.

Több mint 30% adott olyan tartalomú jelzést, hogy ez bizony nem minden esetben valósul meg. Ez kimutatható – még ha nem is jelentős – pszichoszociális kockázatot generál.

A mellőzöttséget leginkább az 55 év feletti korosztály érzi. 50%-uk jelezte, hogy a bevonás az



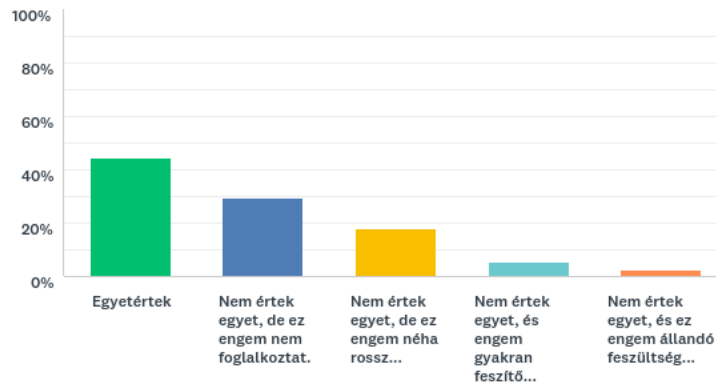
ő
írán
yuk
ban
nem
törté
nik
meg

A munkavédelmet azok nélkül, akiket egyébként meg akarunk védeni, nem lehet „csinálni”. A bevonás kérdése ezért a munkavédelem szempontjából meghatározó jelentőségű!

Állítás: Munkahelyemen a munkakörülményeket, az egészségemet és biztonságomat veszélyeztető tényezők azonosításában bevonnak engem, abban mindig részt veszek							
Kockázati viszonyszám: 54,34							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés:</p> <p>A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válik.</p> <p>A munkavédelem folyamataiba a munkatársak bevonásának módszertanát szükséges kidolgozni, és rendszerbe állítani.</p>							

3.1.35. Úgy gondolom, hogy ha jól dolgozom, akkor lehetőségem van az előmenetelre.

Úgy gondolom, hogy ha jól dolgozom, akkor a munkahelyemen lehetőségem van az előmenetelre.

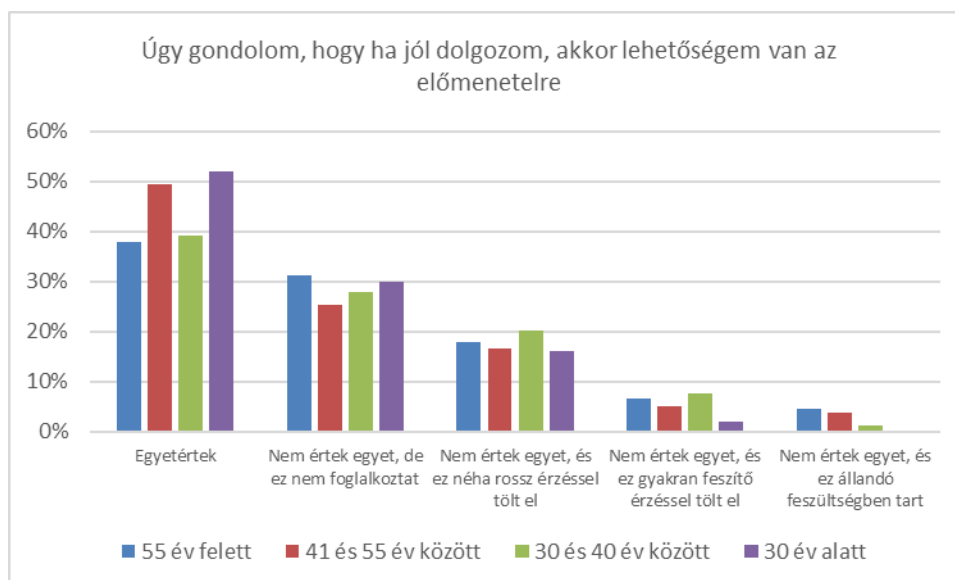


A teljesítmény és a munkahelyi előmenetel összefüggését a válaszadó munkatársak 44,49% látja valóságnak.

Több mint 55% válaszadó érzi úgy, hogy a jó munkavégzésből nem fakad a munkahelyi előmenetel lehetősége.

Az ágazat, az ágazati vállalkozások jövőképe megalkotása, a szervezeti jövőképben az egyének helyének és szerepének tisztázása és kommunikálása, az egyén hozzájárulásának mértékének és módjának meghatározása, lényegi vezetői feladat. Ez mind az ágazat eredményessége, sikeressége, mind a pszichoszociális kockázatok szempontjából meghatározó jelentőségű lehet.

Az életkor csoportok közül a legpozitívabban a 30 év alatti korosztály látja a lehetőségeit (több mint 51%), míg az 55 év feletti korosztály korántsem látja az előmeneteli lehetőségeket (közel 37%).



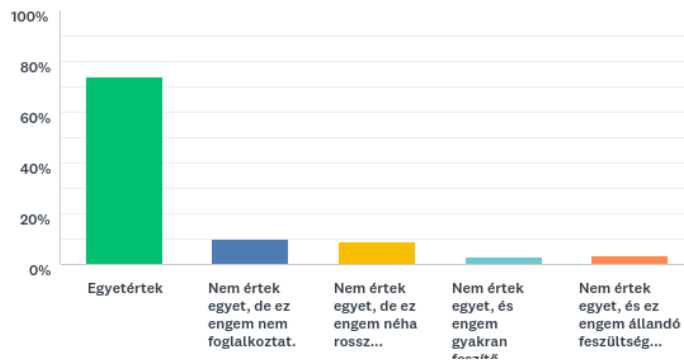
Ez a munkavállalói jelzés felhívja a figyelmet a stratégiai tervezéssel kapcsolatos teendőkre, illetve arra, hogy a stratégia kommunikációja milyen fontos lehet a munkatársak számára.

A válaszadók által regisztrált helyzet nem jelentős, de figyelmet érdemlő, érzékelhető pszichoszociális igénybevételt eredményez a munkatársaknál. A legjelentősebb mérték a 30 és 40 év közötti korosztályba tartozó kollégáknál jelentkezik.

Állítás: Úgy gondolom, hogy ha jól dolgozom, akkor lehetőségem van az előmenetelre							
Kockázati viszonyszám: 110,99							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<p>Megjegyzés:</p> <p>A vállalati jövőkép, stratégia alapján az egyéni jövőkép, az egyéni munkahelyi stratégiák kérdését is célszerű lenne napirendre venni.</p> <p>Ezzel kapcsolatos kommunikáció mélyítése lehet kívánatos a felelős vezetőkkel, a középvezetőkkel, a közvetlen munkairányítókkal, valamennyi munkatárssal.</p> <p>Ehhez kapcsolódhat a különböző szintű vezetők felkészültségének, kommunikációs kompetenciájának a fejlesztését szolgáló programok tervbe vétele.</p>							

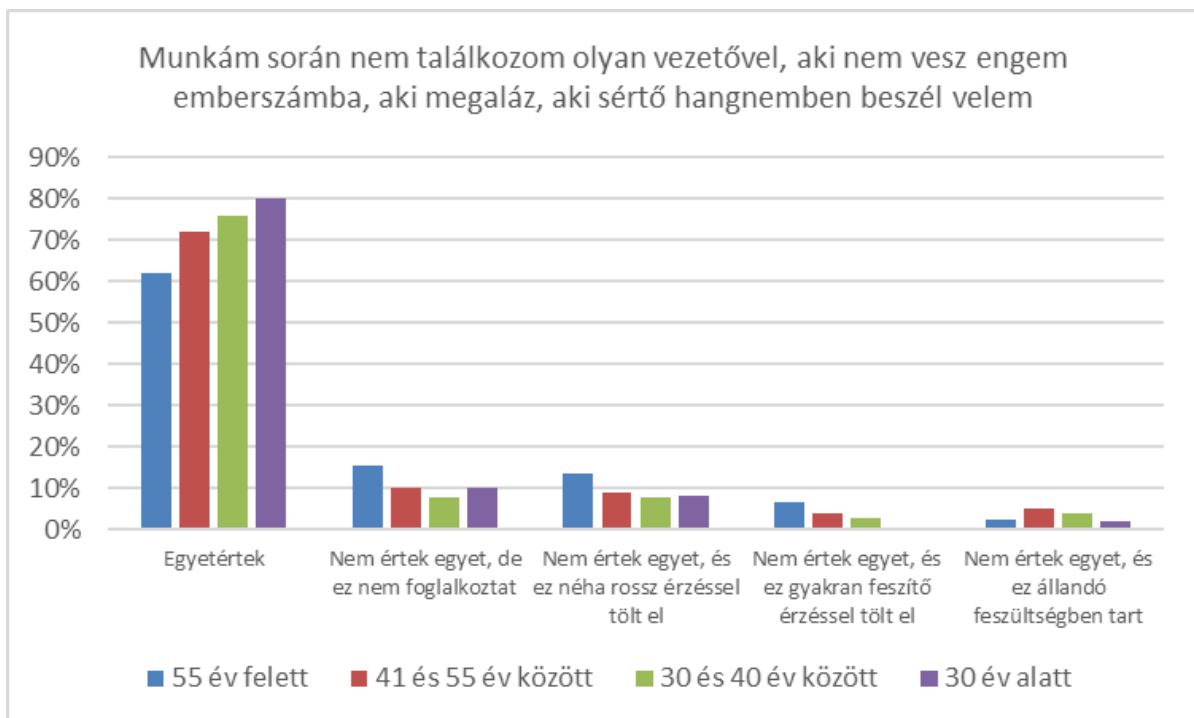
3.1.36. Munkám során nem találkozom olyan vezetővel, aki nem vesz engem emberszámba, aki megaláz, aki sértő hangnemben beszél velem.

Munkám során nem találkozom olyan vezetővel, aki nem vesz engem emberszámba, aki megaláz, aki sértő hangnemben beszél velem.



A munkavégzéssel összefüggő stressz egyik generálója lehet a pszicho terror. A pszicho terror jelenléte nagyon súlyos, a mentális egészséget romboló hatást fejthet ki.

A pszicho terror egyik lehetséges eleme a sértő, megalázó vezetői kommunikáció. Ennek fellehető nyomaira utalnak a felmérésben résztvevők. Az ilyen jellegű nemmegfelelés lehet tudatos – mikor a vezetőnek ténylegesen ez a célja -, illetve lehet teljesen spontán, akaratlan – mikor a vezető bizonyos körülmények hatása alatt, másra koncentrálna – megjelenésű. Mind a



két esetben lehetséges hatásos munkahelyi beavatkozás a MÖS csökkentésére.

A pszicho terror jelenlétére utaló tapasztalatokat a felmérésben résztvevő munkatársak 74,22%-a munkahelyén még nem tapasztalt. Ugyanakkor a munkatársak több mint 25%-a adott olyan jelzést, hogy őket már érte ilyen jellegű megterhelés. A kockázati viszonyszám nem jelentős mértékű, de figyelmen kívül nem hagyható. (80,92)

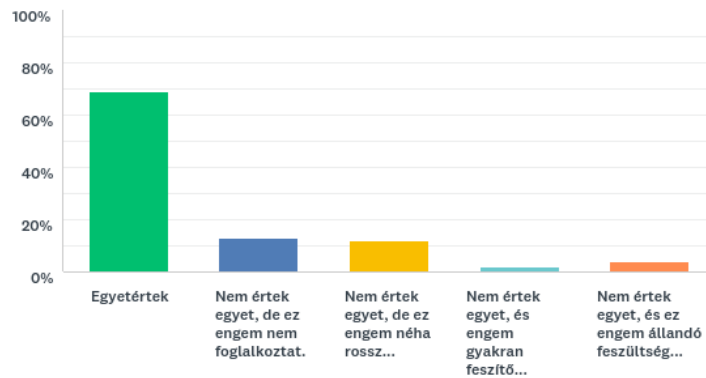
Leginkább az 55 év feletti korosztály érzékel ilyen jellegű vezetői kommunikációt és ez őket jelentős mértékben frusztrálja is. (a korosztály kockázati viszonyszáma: 101). Mellettük még a 41 és 55 év közötti korosztályt veszi legjobban igénybe. (kockázati viszonyszámuk 101)

Legkevésbé frusztrált a 30 év alatti korosztály (kockázati viszonyszám: 44)

Állítás: Munkám során nem találkozom olyan vezetővel, aki nem vesz engem emberszámba, aki megaláz, aki sértő hangnemben beszél velem							
Kockázati viszonyszám:80,92							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
Megjegyzés: Az elkövetkezendő időszakban a vezetők felkészültségének, kommunikációjának fejlesztését lehetőségek szerint napirendre veheti a vezetés, különösen akkor, ha a kockázati viszonyszámában az elkövetkezendő időszakban emelkedés következik be.							

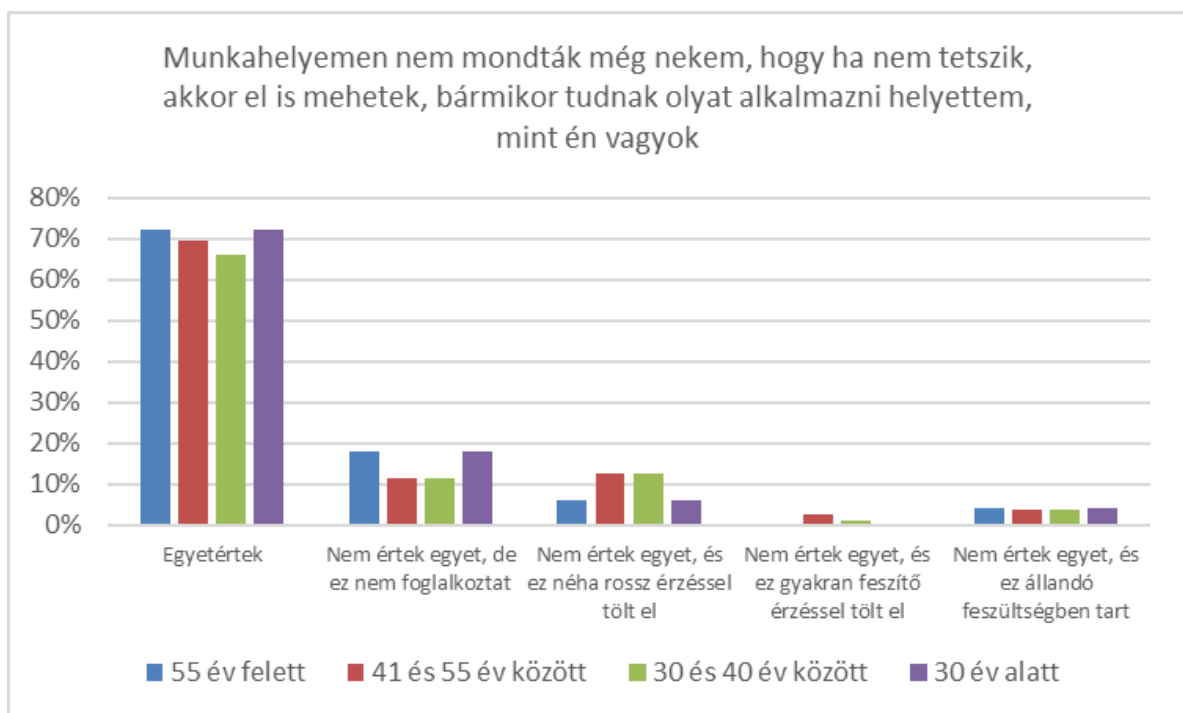
3.1.37. Munkahelyemen nem mondták még nekem, hogy ha nem tetszik, akkor el is mehetek, bármikor tudnak olyat alkalmazni helyettem, mint én vagyok

Munkahelyemen nem mondták még nekem, hogy ha nem tetszik, akkor el is mehetek, bármikor tudnak olyat alkalmazni helyettem, mint én vagyok.



A munkatársak szempontjából jelentős motivációs erőforrás a szükségesség érzése. Ezt az érzést nagy mértékben negligálhatja a „senki sem pótolhatatlan” üzenetű vezetői kommunikáció. Ennek jelenléte egyrészt kihat a teljesítményre, a minőségre, valamint pszichoszociális kockázatok növekedésére. Ez a típusú kommunikáció lehet a munkahelyi pszicho terror egyik összetevője.

Az ilyen típusú vezetői kommunikáció jeleit a kérdőívet kitöltő munkatársak 69,17%-a munkahelyén még nem tapasztalta.



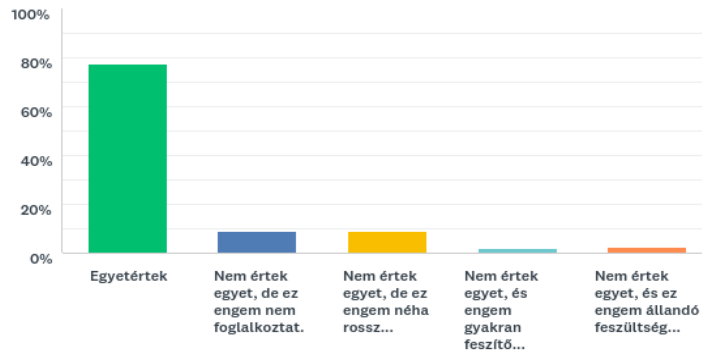
Ugyanakkor a munkatársak több, mint 30%-a adott olyan jelzést, hogy őket már érte ilyen jellegű megterhelés. Ez 86.96 nagyságú kockázati viszonyszámot generál a felmérésben részt vevők körében.

A korosztályi csoportok közül a legnagyobb frusztrációt a 41 és 55 év közötti korosztálynál okozza, amelyik csoport vonatkozásában a kockázati viszonyszám 97.

Állítás: Munkahelyemen nem mondták még nekem, hogy ha nem tetszik, akkor el is mehetek, bármikor tudnak olyat alkalmazni helyettem, mint én vagyok							
Kockázati viszonyszám: 86,96							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>				
Megjegyzés: Az elkövetkezendő időszakban a vezetők felkészültségének, kommunikációjának fejlesztését lehetőségek szerint napirendre veheti a vezetés, különösen akkor, ha a kockázati viszonyzámban az elkövetkezendő időszakban emelkedés következik be.							

3.1.38. Úgy érzem, hogy a munkahelyemen a „helyemen” vagyok, azt csinálom, amihez értek.

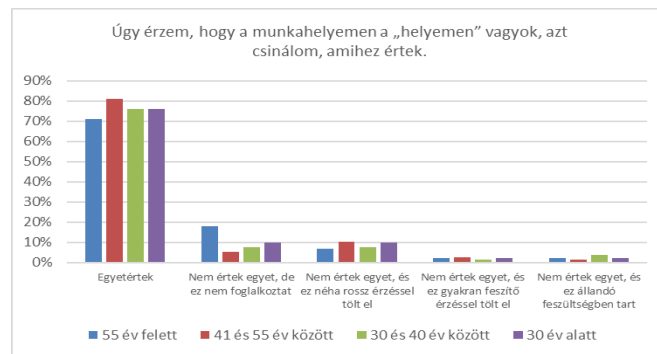
Úgy érzem, hogy a munkahelyemen a "helyemen" vagyok, azt csinálom, amihez értek.



A konkrét munkakör, munkafeladattal való azonosulás, az azzal való megelégedettséget tükrözi a kérdőívet kitöltő munkatások 77,65%-a.

Ugyanakkor 22,35%-a kitöltőknek nyilatkozik úgy, hogy valamilyen ok miatt ők „nincsenek a helyükön”. Ez a munkafeladattal, munkakörrel kapcsolatos összhang zavar nem jelentős, de megjelenő pszichoszociális kockázati tényezőt generál.

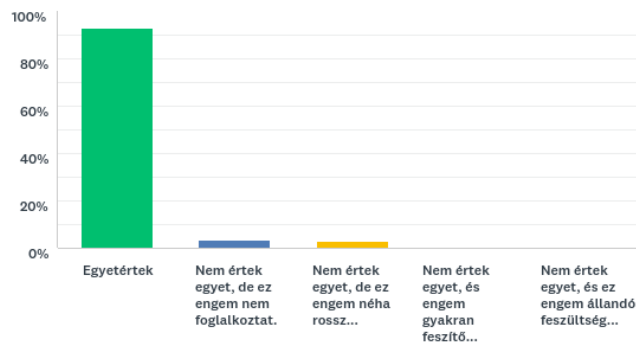
Leginkább érzi bizonytalanak magát ebben a kérdéskörben az 55 év feletti korosztály. A korcsoport közel 30%-a adott nem egyetértő választ az „Úgy érzem, hogy a munkahelyemen a „helyemen” vagyok, azt csinálom, amihez értek” állításra. Ugyanakkor ez gyors beavatkozást szükségessé tevő frusztrációt nem generál ebben a korcsoportban sem.



Állítás: Úgy érzem, hogy a munkahelyemen a „helyemen” vagyok, azt csinálom, amihez értek.							
Kockázati viszonyszám: 62,32							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Megjegyzés: Az elkövetkezendő időszakban a lehetőségek szerint napirendre vehető a csapatépítő tréningek hatásosságának, az egyéni motiváltság növelésének, a folyamatokba való bevonás mélyítésének a kérdése.							

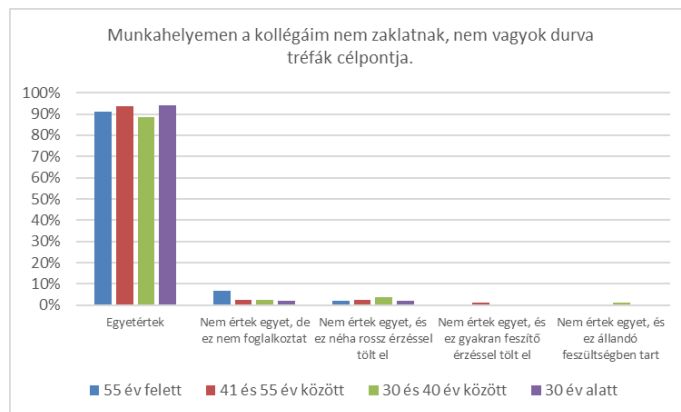
3.1.39. Munkahelyemen a kollégáim nem zaklatnak, nem vagyok durva tréfák célpontja.

Munkahelyemen a kollégáim nem zaklatnak, nem vagyok durva tréfák célpontja.



A munkatársak közötti szoros, jó kapcsolat a szükséges együttműködési készség kialakulásának egyik alappillére. A kérdőívet kitöltő munkatársak 92,91%-a nyilatkozik úgy, hogy munkatársaival kimondottan jó kapcsolatban van. Ugyanakkor teljesen nem hagyható figyelmen kívül az több mint 7% válaszadónak, aki ezt nem így érzi, nem ezt tapasztalja.

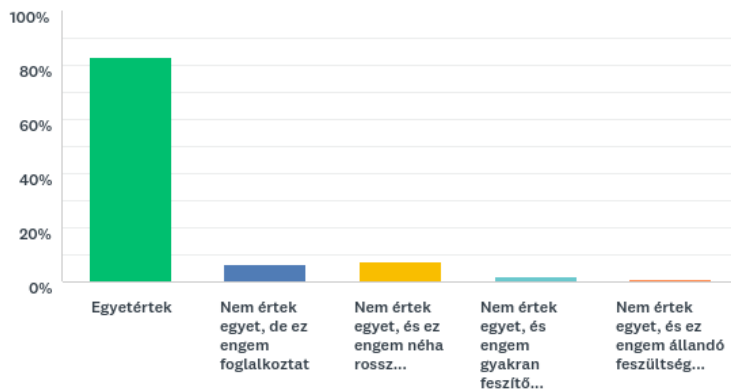
A 30 és 40 év közötti korosztálynál jelezték a legtöbben, hogy az állítással nem tudnak egyetérteni, azonban ez jelentős pszichés igénybevételt náluk sem eredményezett.



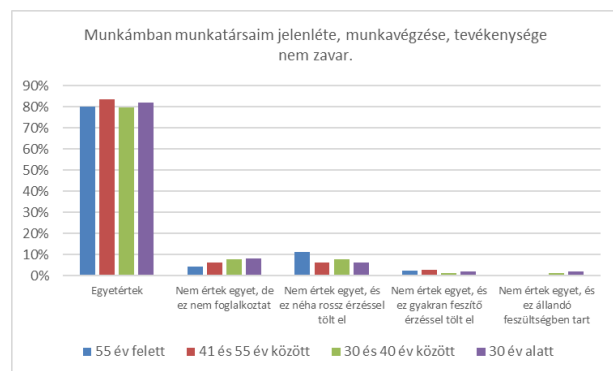
Állítás: Munkahelyemen a kollégáim nem zaklatnak, nem vagyok durva tréfák célpontja							
Kockázati viszonyszám: 14,52							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válik.							

3.1.40. Munkámban munkatársaim jelenléte, munkavégzése, tevékenysége nem zavar.

Munkámban munkatársaim jelenléte, munkavégzése, tevékenysége nem zavar



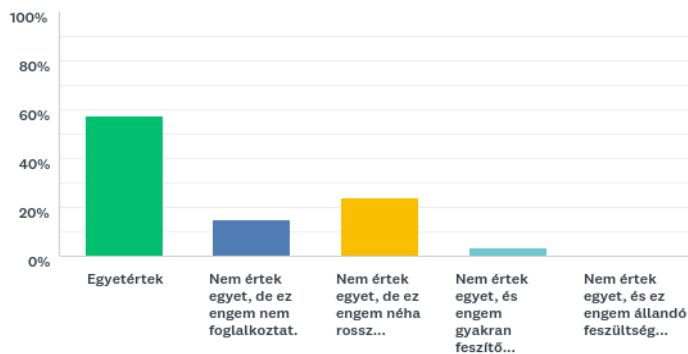
A munkavégzés hatásosságát, minőségét, mennyiségét befolyásoló zavaró, munkatársi jelenléttel (pl. zsúfolt elhelyezés, a kívánatosnál kisebb munkatér stb.) kapcsolatosan a válaszadó munkatársak 83,07%-a nem jelzett semminemű problémát. Ugyanakkor a munkatársak közel 17%-a érzékel ilyen zavaró hatást munkavégzése során, és ez a „munkatársi” zavaró hatás azonban csupán 42,16 kockázati viszonyzámmal jellemezhető pszichés igénybevételt okoz. Leginkább az 55 év feletti korosztály jelzett zavaró tényezőket, de jelentős frusztrációt nem eredményez (kockázati viszonyszám 45). A zavaró tényezők legnagyobb pszichés hatását a 30 év alatti munkatársaknál lehetett regisztrálni, (kockázati viszonyszám 50), de ennek mértéke sem indukál sürgős vezetői beavatkozásokat.



Állítás: Munkámban munkatársaim jelenléte, munkavégzése, tevékenysége nem zavar.							
Kockázati viszonyszám:42,16							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válik.							

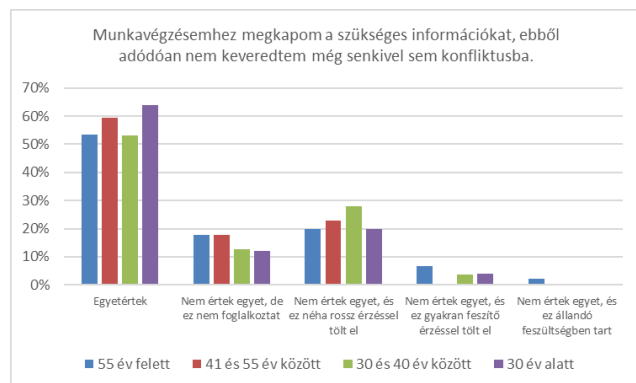
3.1.41. Munkavégzésemhez megkapom a szükséges információkat, ebből adódóan nem keveredtem még senkivel sem konfliktusba.

Munkavégzésemhez megkapom a szükséges információkat, ebből adódóan nem keveredtem még senkivel sem konfliktusba.



A munkavégzéshez szükséges inputok közül az információ a munkatársak 57,42%-ának a véleménye szerint megfelelő mennyiségben rendelkezésre áll. Az információáramlás tartalmáira hívja azonban fel a figyelmet a munkatársak több mint 42%-a, akik információdeficitet érzékelnek. Az ebből adódó pszichés megterhelés mértéke súlyossága nem rendkívüli mértékű, de nem is hagyható figyelmen kívül.

A leginkább információ deficitet az 55 év feletti korosztály jelzett, és ez náluk eredményezi a legmagasabb korosztályi kockázati viszonyszámot is. (142)

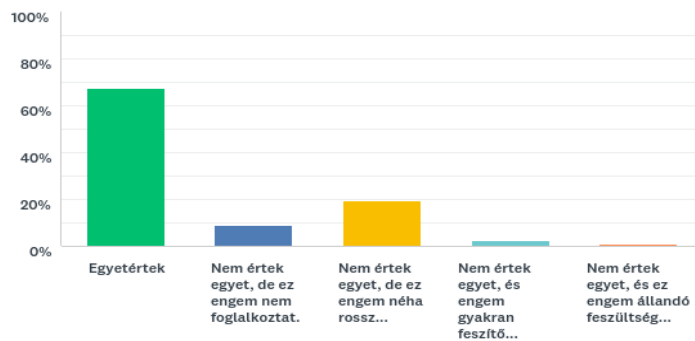


Állítás: Munkavégzésemhez megkapom a szükséges információkat, ebből adódóan nem keveredtem még senkivel sem konfliktusba.							
Kockázati viszonyszám: 111,51							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>							
<p>Megjegyzés:</p> <p>Az kommunikációs rendszerét célszerű felülvizsgálni</p> <p>A munkakörök információ szükségletét célszerű azonosítani</p> <p>A ágazat, a vendéglátóipari vállalkozások működésének áttekintésekor, felülvizsgálatakor a</p>							

folyamatos termeléshez szükséges információ áram kérdését célszerű lehet napirendre tűzni!

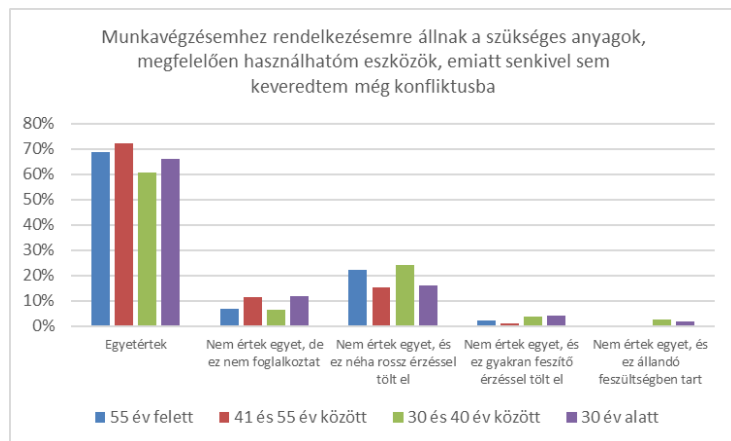
3.1.42. Munkavégzéshez rendelkezésemre állnak a szükséges anyagok, megfelelően használhatóm eszközök, emiatt senkivel sem keveredtem még konfliktusba

Munkavégzéshez rendelkezésemre állnak a szükséges anyagok, megfelelően használható eszközök, emiatt senkivel sem keveredtem még konfliktusba.



A munkavégzéshez szükséges inputok közül az anyagok a munkatársak 67,58%-ának véleménye szerint megfelelő mennyiségben rendelkezésre állnak, az eszközök megfelelően használhatók. Az anyag ellátottsági rendszer, valamint az eszközökkel kapcsolatos karbantartási rendszer tartalékra hívja fel a figyelmet a munkatársak több, mint közel 33%-a, akik bizonyos problémákat érzékelnek. Az ebből adódó pszichés megterhelés mértéke érzékelhető mértékű, teljesen nem hagyható figyelmen kívül.

A nagyobb mértékű probléma jelzés a 30 és 40 év közötti korosztály részéről érkezett, és a kockázati viszonyszám is náluk a legmagasabb (126)



Állítás: Munkavégzéshez rendelkezésemre állnak a szükséges anyagok, megfelelően használhatóm eszközök, emiatt senkivel sem keveredtem még konfliktusba.							
Kockázati viszonyszám: 86,67							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
				☑	☑		

Megjegyzés: A vendéglátóipari, ágazati szervezetek működésének áttekintésekor, felülvizsgálatakor a folyamatos termeléshez szükséges anyagáram, a karbantartás kérdéseit célszerű lehet napirendre tűzni!

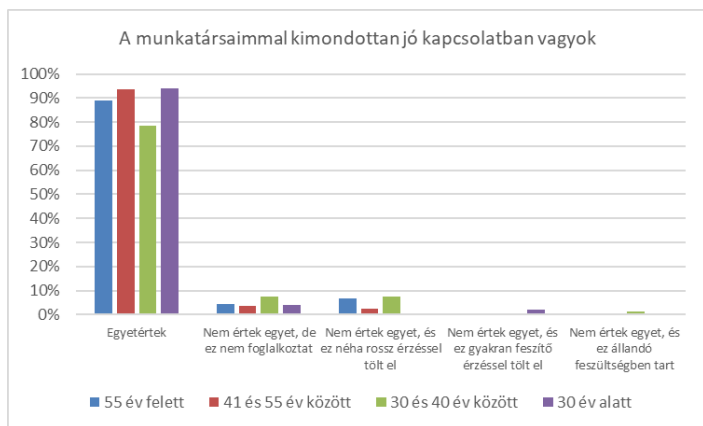
3.1.43. munkatársaimmal kimondottan jó kapcsolatban vagyok.

A munkatársaimmal kimondottan jó kapcsolatban vagyok.



A munkatársak közötti szoros, jó kapcsolat a szükséges együttműködési készség kialakulásának egyik alappillére. A kérdőívet kitöltő munkatársak 88,98%-a nyilatkozik úgy, hogy munkatársaival kimondottan jó kapcsolatban van. Ugyanakkor elgondolkodtató az a több mint 11%, aki ezt nem így látja. A kockázati viszonyszám ennek megfelelően rendkívül alacsony: 20,04.

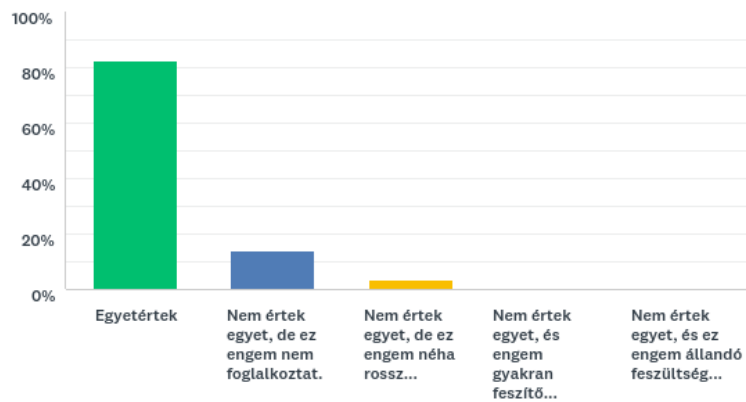
A munkatársi kapcsolatok terén a „legnagyobb” problémát a 30 és 40 év közötti korosztály jelezte. (34)



Állítás: A munkatársaimmal kimondottan jó kapcsolatban vagyok							
Kockázati viszonyszám: 20,04							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válhat.							

3.1.44. Ha szabálytalanságot követek el, biztos, hogy a munkatársaim figyelmeztetnek.

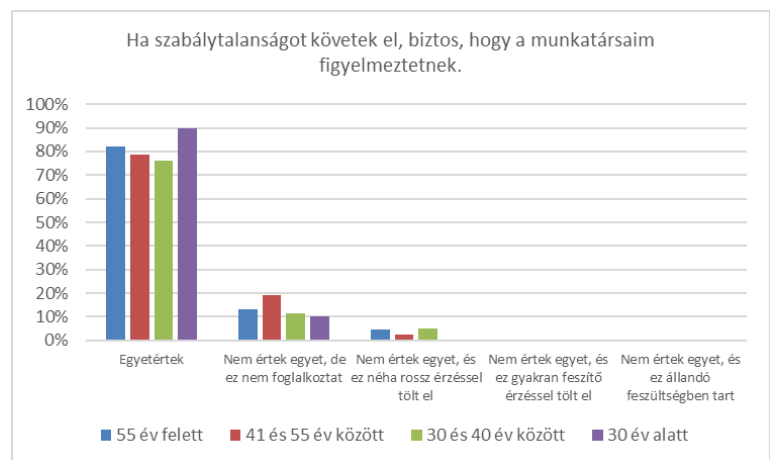
Ha szabálytalanságot követek el, biztos, hogy a munkatársaim figyelmeztetnek.



A munkavégzéssel kapcsolatos szabályok, követelmények betartását nemcsak saját magukra, hanem a kollégákra is érvényesnek, részükről is betartandónak tartja a válaszadók 82,54%-a. Ezt érvényesítik is. A munkatársak alig több, mint 17%-a ezeket a nem-megfelelőségek jelzését a kollégák részéről nem mindig érzékelik. Ez eredményezheti a bizonytalanság érzéséből fakadó igénybevételeket.

A kollégáktól érkező figyelemfelhívások, figyelmeztetések elmaradásának pszichés hatása alig kimutatható, 10,59 értékű kockázati viszonzszámmal jellemezhető.

Azonban annak ellenére, hogy jelentős kockázati tényezőt nem eredményez, de a vendéglátóipar minőségi működése szempontjából érdemes a kérdést napirendre venni.



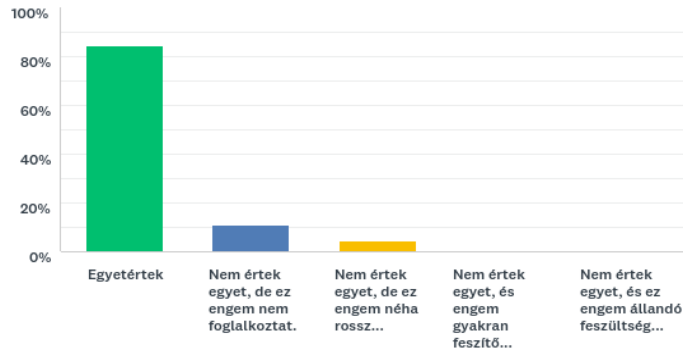
Állítás: Ha szabálytalanságot követek el, biztos, hogy a munkatársaim figyelmeztetnek							
Kockázati viszonzszám: 10,59							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése

Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonzszám növekedése

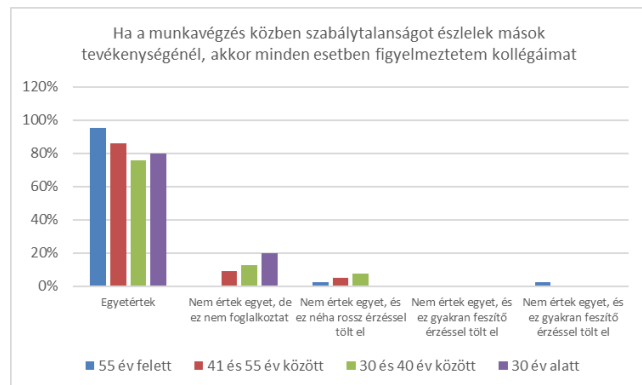
esetén a kérdés napirendre tűzése indokolttá válhat.
A jelzések alapján a működés minősége szempontjából azonban a napirendre vétel indokolt

3.1.45. Ha a munkavégzés közben szabálytalanságot észlelek mások tevékenységénél, akkor minden esetben figyelmeztetem kollégáimat

Ha a munkavégzés közben szabálytalanságot észlelek mások tevékenységénél, akkor minden esetben figyelmeztetem munkatársaimat.



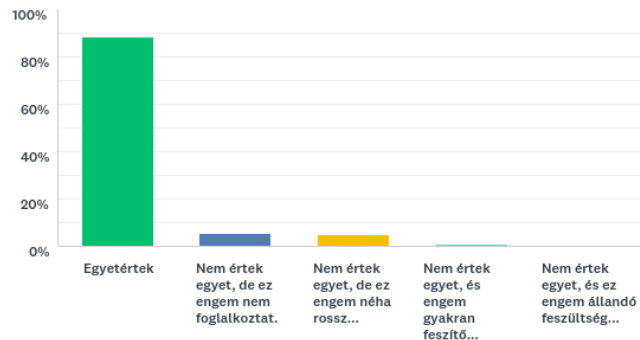
A munkavégzéssel kapcsolatos szabályok, követelmények betartását nemcsak saját magukra, hanem a kollégákra is érvényesnek, részükről is betartandónak tartja a válaszadók 84,31%-a. Ezt érvényesítik is. A munkatársaknak több mint 15%-a azonban nem feltétlenül teszi szövé ezeket a nem-megfelelőségeket, és ez bizonyos mértékű, nem számottevő pszichés igénybevétellel jár. A szabályok kollégák felé történő érvényesítésével kapcsolatos tevékenység el nem végzése (16,83) a munkatársaknál szinte semmilyen mértékű pszichés igénybevételi növekedést nem jelent. Ennek oka lehet például az is, hogy erre vonatkozó vezető követelmény nem fogalmazódott meg irányukban, és ezért nem okoz náluk ennek elmaradása „lelkiismeret furdalást”.



Állítás: Ha a munkavégzés közben szabálytalanságot észlelek mások tevékenységénél, akkor minden esetben figyelmeztetem kollégáimat							
Kockázati viszonyszám: 16,83							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válhat.							
A jelzések alapján a működés minősége szempontjából azonban a napirendre vétel indokolt							

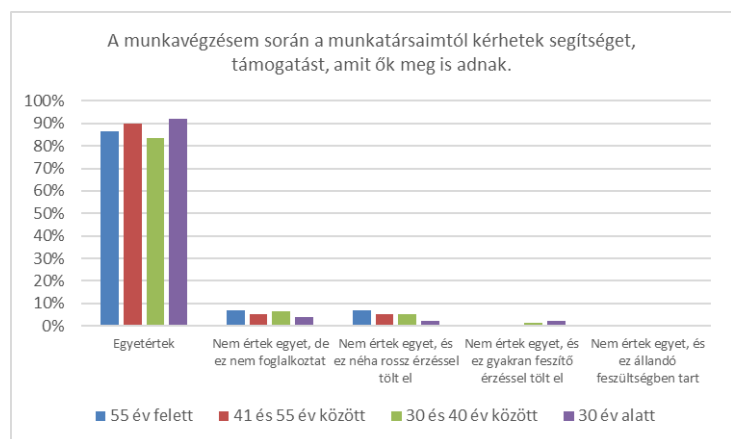
3.1.46. A munkavégzésem során a munkatársaimtól kérhetek segítséget, támogatást, amit ők meg is adnak.

A Munkavégzésem során a munkatársaimtól kérhetek segítséget, támogatást, amit ők meg is adnak.



A kérdőívet kitöltő munkatársak 88,63%-a érzi munkatársainak segítségét, támogatását. Ez a vendéglátóipari ágazat egészséges működése szempontjából rendkívül fontos tényező! (ez összhangban van a 43. kérdésre adott válaszokkal) A munkatársak segítőkészségével, támogató szándékával kapcsolatban a csupán a válaszadók alig több, mint 11%-a fejez ki kételkedést. A kockázati viszonyszám rendkívül alacsony: 19,98.

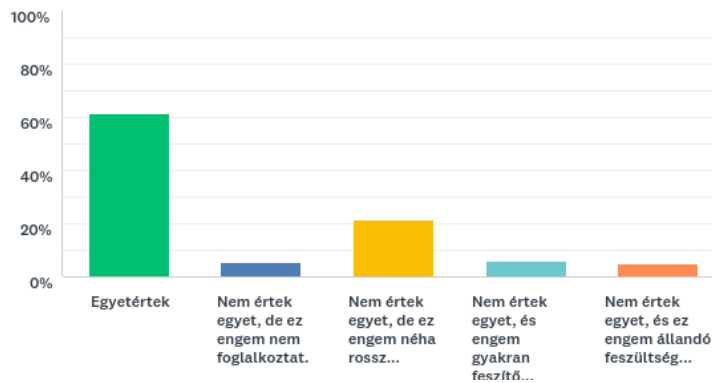
A munkatársi támogatással kapcsolatos legnagyobb hiányérzetét a 30 és 40 év közötti korosztály jelezte. Náluk a kockázati viszonyszám 21.



Állítás: A munkavégzésem során a munkatársaimtól kérhetek segítséget, támogatást, amit ők meg is adnak.							
Kockázati viszonyszám: 21,77							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válhat.							

3.1.47. A munkahelyi kötelezettségeim nem okoznak gondot a családom, gyermekeim ellátásában, a családi feladataim teljesítésében.

A munkahelyi kötelezettségeim nem okoznak gondot a családom, gyermekeim ellátásában, a családi feladataim teljesítésében.



A munkahely és a család közötti harmónia hiánya a munkavégzéssel összefüggő stressz egyik lehetséges generálója. Lényegében a nap 24 óráját kitöltheti az összegyezetlenség miatti lelki igénybevétel. (otthon a munkahely miatt, a munkahelyen az otthon miatt).

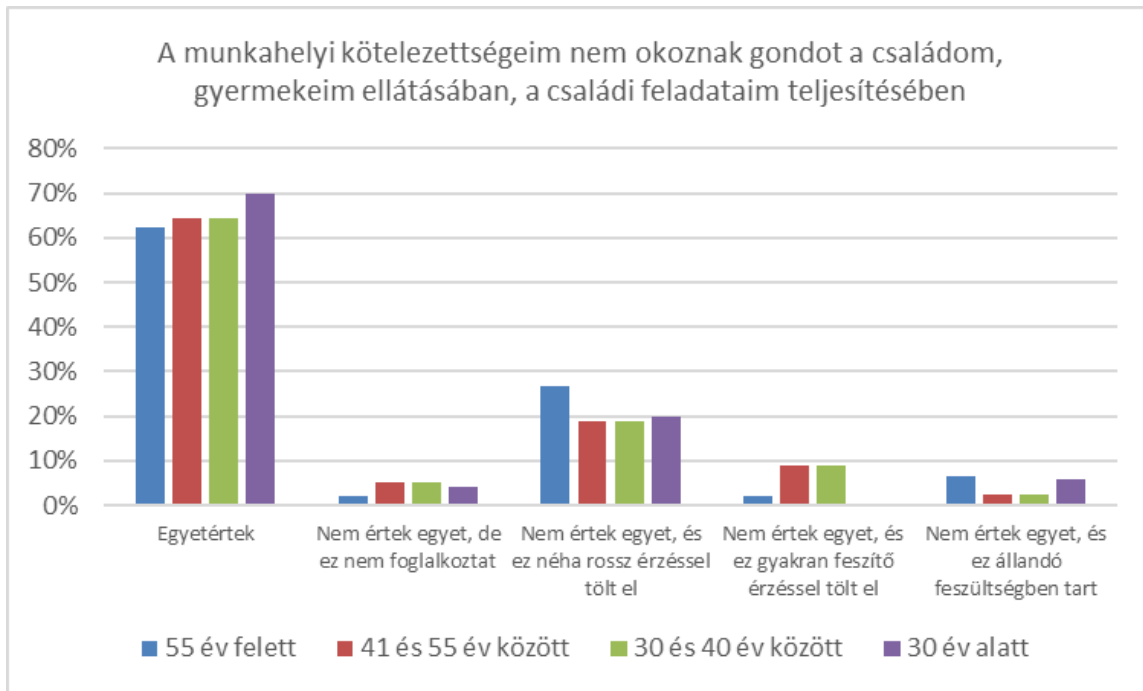
A gyermeknevelés, a beteg hozzátartozó ápolása stb. olyan feladatok lehetnek, amelyek teljesítésének időzítése és a munkahelyi kötelezettségek teljesítésének időigénye átfedi egymást. Ez kapkodáshoz, nem teljesítéshez vezethet mind két szintéren. Ezzel egyrészt jelentős lelki igénybevételt okozhat a munkavállalónál, másrészt ronthatja a teljesítés minőségét, növelheti az elkövetett hibák mennyiségét és súlyosságát.

Az ilyen jellegű kockázatok kezelését természetesen nehezítheti a munka jellege, tartalma. Sok esetben a probléma kezelését az nehezítheti, hogy a munkavállaló az ezzel kapcsolatos problémáját nem jelzi, nem meri jelezni a munkahelyi vezetőjének. (Lásd. 33. kérdés)

Alapvető kérdés, hogy a vendéglátóipari tevékenységek speciális jellege milyen mértékben teszi lehetővé a „család barát” munkahely feltételrendszerének bizonyos mértékű kialakítását?

A munkahelyi és a családi kötelezettségnek egyaránt képes megfelelni a válaszadók 61,72%-a. Ugyanakkor közel 39%-uk jelzi, hogy ennek a kettős követelményrendszernek a teljesítése esetükben bizonyos mértékű gondok forrása.

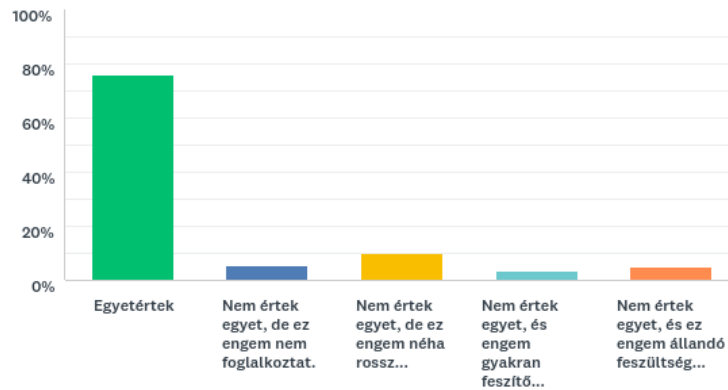
A legnagyobb pszichoszociális kockázat az 55 év feletti korosztálynál regisztrálható. (kockázati viszonyszám:163)



Állítás: A munkahelyi kötelezettségeim nem okoznak problémát a családom, gyermekeim ellátásában, a családi feladataim teljesítésében.							
Kockázati viszonyszám: 152,74							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés:</p> <p>A vezetői kommunikáció fejlesztése</p> <p>A lehetséges munkaszervezési lehetőségek mérlegelése</p> <p>A „Családbarát” vendéglátóipar megteremtési lehetőségeinek mérlegelése</p>							

3.1.48. Lakóhelyem és a munkahelyem között a közlekedés megfelelő és kiszámítható, a késések miatt nem kell aggódnom.

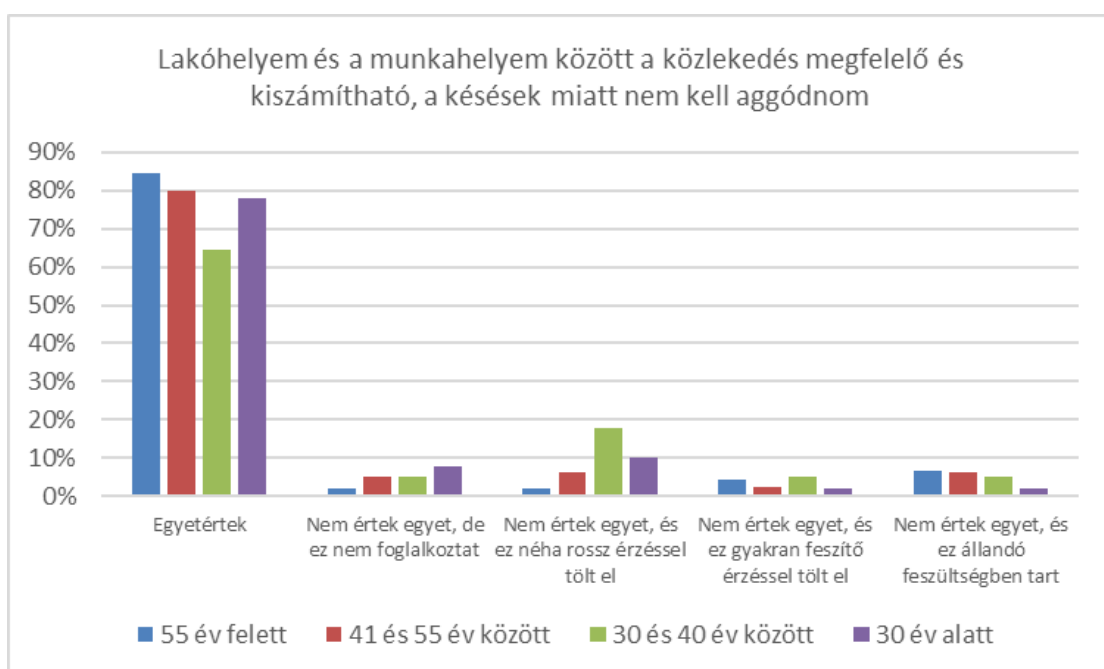
! Lakóhelyem és a munkahelyem között a közlekedés megfelelő és kiszámítható, a késések miatt nem kell aggódnom.



A munkahely megközelítése a munkavállalók 76,17%-ának nem okoz gondot. A munkahelyre való közlekedés problémái, annak kiszámíthatatlansága a kérdőívet kitöltő munkatársak valamivel több, mint 23%-át tartja különböző mértékű feszült állapotban.

Az ilyen jellegű kockázatok kezelését természetesen nehezítheti a munka jellege, tartalma. Sok esetben a probléma kezelését az nehezítheti, hogy a munkavállaló az ezzel kapcsolatos problémáját nem jelzi, nem meri jelezni a munkahelyi vezetőjének. (Lásd. 33. kérdés)

Alapvető kérdés, hogy a vendéglátóipari tevékenységek speciális jellege milyen mértékben teszi lehetővé a „család barát” munkahely feltételrendszerének bizonyos mértékű kialakítását?



A munkába járás problémája korosztályok szerint:

Az 55 év felettek esetében a kockázati viszonyszám: 100

A 40 és 55 év közötti korosztály esetében a kockázati viszonyszám: 96

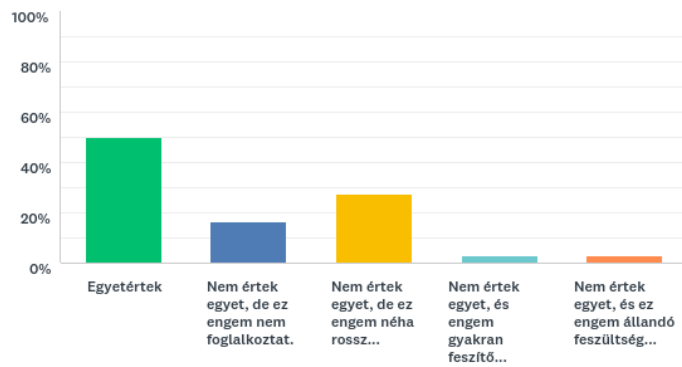
A 30 és 40 év közöttiekénél a kockázati viszonyszám 136 (!)

A 30 év alattiaknál a kockázati viszonyszám 62.

Állítás: Lakóhelyem és a munkahelyem között a közlekedés megfelelő és kiszámítható, a késések miatt nem kell aggódnom.							
Kockázati viszonyszám: 101,08							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A vezetői kommunikáció fejlesztése A lehetséges munkaszervezési lehetőségek mérlegelése A „Családbarát” vendéglátóipar megteremtési lehetőségeinek mérlegelése							

3.1.49. Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok nehogy még betegebb legyek, hogy megelőzzem a szövődményeket, és kollegáim egészségét se veszélyeztessenem.

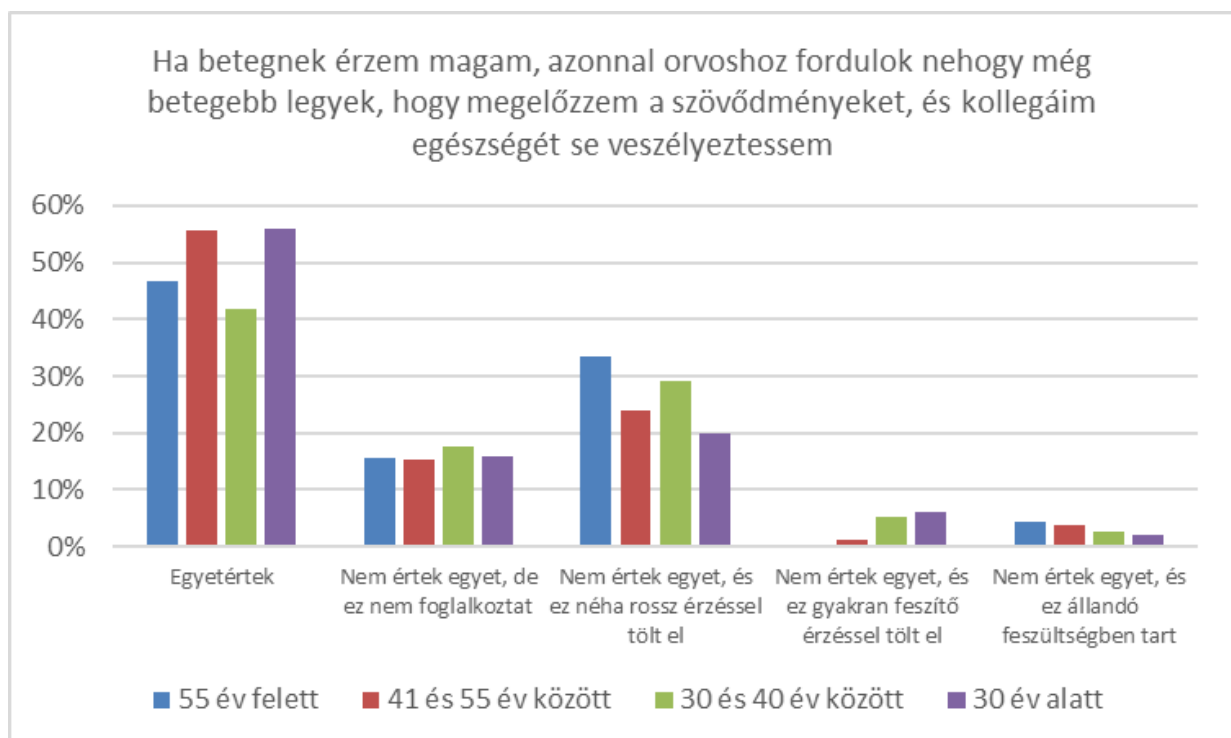
Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok, nehogy még betegebb legyek, hogy megelőzzem a szövődményeket.



A vendéglátóiparban különösen fontos a munkatársak megfelelő, kifogástalan egészségi állapota. Ezt szem előtt tartva a munkáltató nem lehet közömbös a munkatársak egészséggel kapcsolatos attitűdjeivel kapcsolatban.

Az egyének, illetve a szervezetben dolgozók egészségi állapota megőrzése szempontjából meghatározó jelentőségű az orvossal (foglalkozás-egészségügyi-, házi-, szakorvos) való kapcsolatfelvétel időpontja.

A felmérésben résztvevők 49,8%-a jelezte, hogy egészségi állapotával kapcsolatos változások



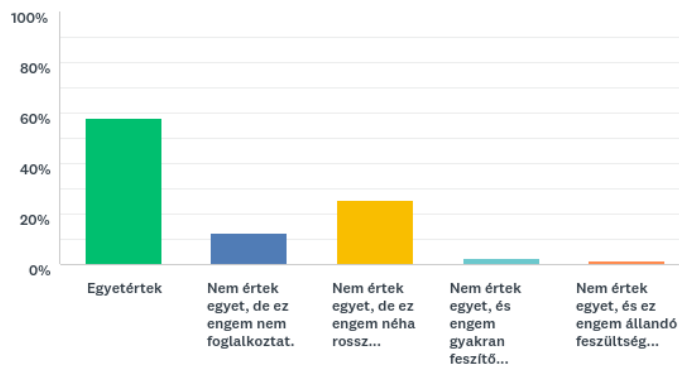
esetén azonnal orvoshoz fordul. Ez azt jelenti, hogy több mint 50% nem cselekszik így.

Az egészségi állapottal kapcsolatos helytelen magatartás megvalósítói tisztában lehetnek az elvárakkal, mivel nem elhanyagolható mértékű pszichoszociális kockázati viszonyszámok regisztrálhatók. (55 év felett: 139; 41 és 55 év között: 118; 30 és 40 év között: 147; 30 év alatt: 116)

Állítás: Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok nehogy még betegebb legyek, hogy megelőzzem a szövődményeket, és kollégáim egészségét se veszélyeztessenem							
Kockázati viszonyszám: 132,59							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
<p>Megjegyzés: A vállalati egészségstratégia, a primer-, a szekunder-, és terciér prevenció eszköztárának hatásosabb kommunikációja, A meghirdetett egészségfejlesztési programokkal kapcsolatos vállalati szándékok kommunikációs nyomatékosítása. A vendéglátóiparban dolgozó kollégák egészségi állapottal kapcsolatos kötelezettségeinek oktatása, ellenőrzése Az egészség, mint prioritás kommunikációjának lehetőség szerinti megtervezése, gyakorlati működtetése</p>							

3.1.50. Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok, hogy a munkatársaim egészségét se veszélyeztessenem

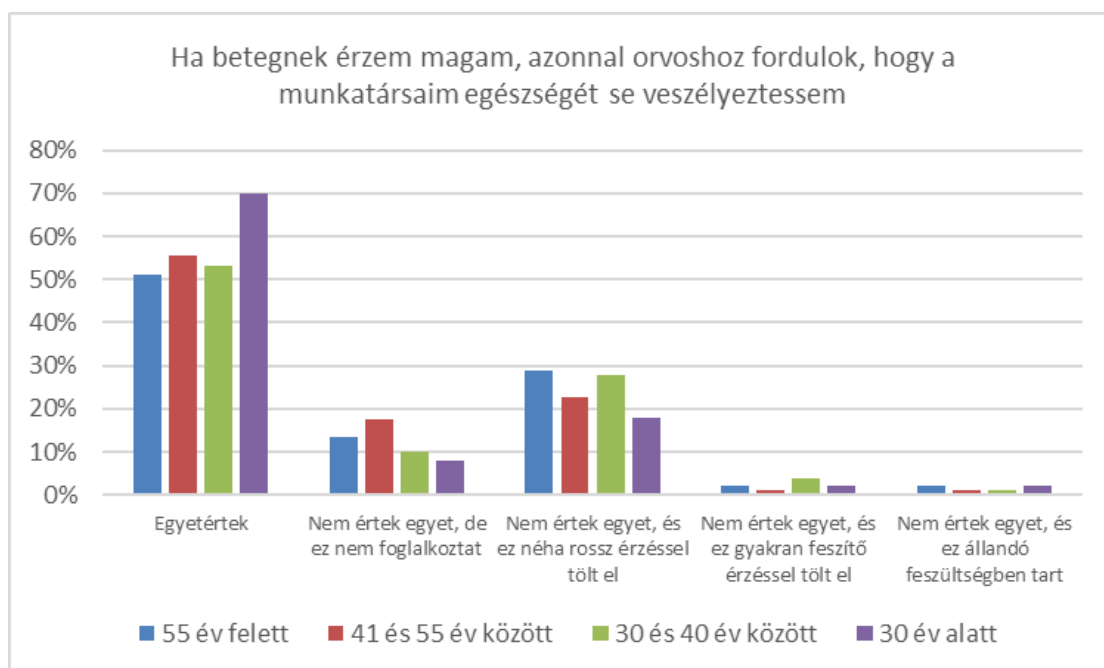
Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok, hogy munkatársaim egészségét se veszélyeztessenem.



A vendéglátóiparban különösen fontos a munkatársak megfelelő, kifogástalan egészségi állapota. Ezt szem előtt tartva a munkáltató nem lehet közömbös a munkatársak egészséggel kapcsolatos attitűdjeivel kapcsolatban.

Az egyének, illetve a szervezetben dolgozók egészségi állapota megőrzése szempontjából meghatározó jelentőségű az orvossal (foglalkozás-egészségügyi-, házi-, szakorvos) való kapcsolatfelvétel időpontja.

A felmérésben résztvevők 58,10%-a jelezte, hogy egészségi állapotával kapcsolatos változások esetén azonnal orvoshoz fordul.



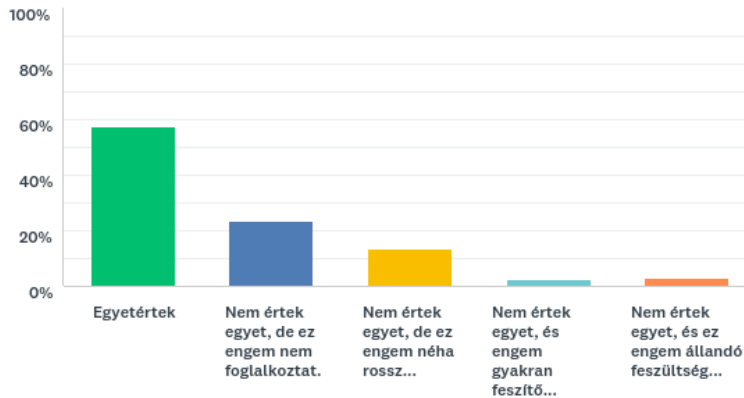
Az egészségi állapottal kapcsolatos helytelen

magatartás megvalósítói tisztában lehetnek az elvárakkal, mivel nem elhanyagolható mértékű pszichoszociális kockázati viszonzszámok regisztrálhatók.

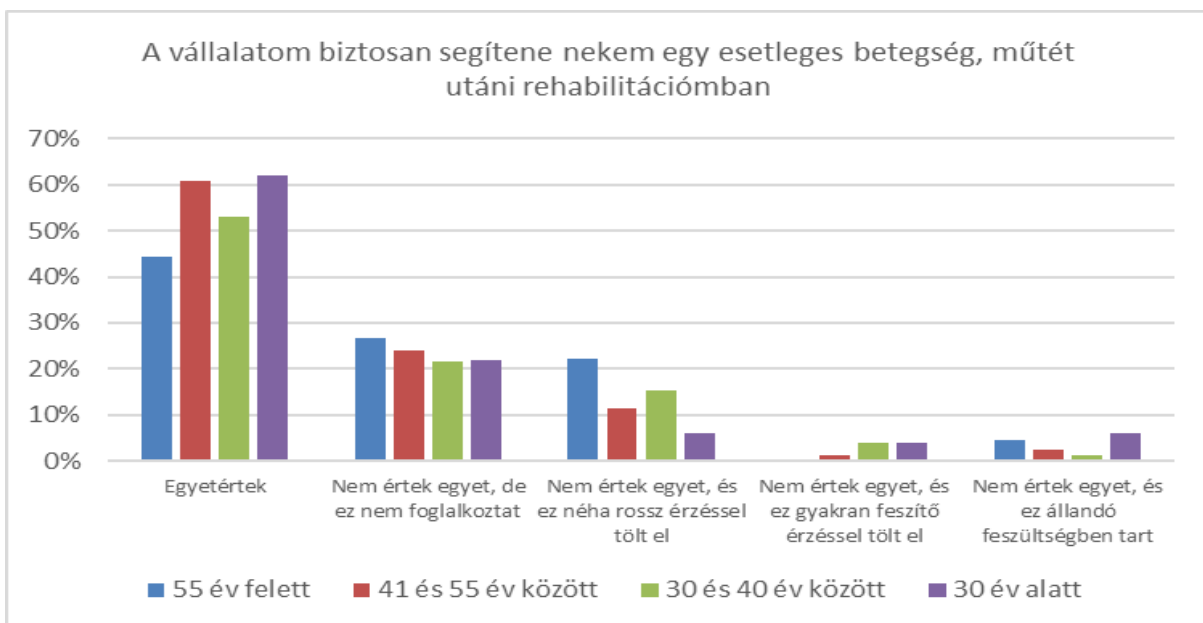
Állítás: Ha betegnek érzem magam, azonnal orvoshoz fordulok, hogy munkatársaim egészségét ne veszélyeztessenem							
Kockázati viszonzszám: 105,9							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
<p>Megjegyzés: A vállalati egészségstratégia, a primer-, a szekunder-, és terciér prevenció eszköztárának hatásosabb kommunikációja, A meghirdetett egészségfejlesztési programokkal kapcsolatos vállalati szándékok kommunikációs nyomatékosítása. A vendéglátóiparban dolgozó kollégák egészségi állapottal kapcsolatos kötelezettségeinek oktatása, ellenőrzése Az egészség, mint prioritás kommunikációjának lehetőség szerinti megtervezése, gyakorlati működtetése</p>							

3.1.51. A vállalatom biztosan segítene nekem egy esetleges betegség, műtét utáni rehabilitációmban.

A vállalatom biztosan segítene nekem egy esetleges betegség, műtét utáni rehabilitációmban.



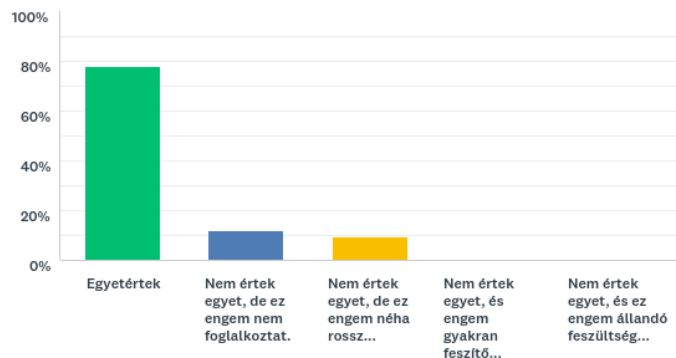
A válaszadó munkatársak 57,31%-a van bizalommal a vállalata iránt, és úgy érzi, hogy egészségi problémái megoldásában is számíthat a vállalata segítségére. Ugyanakkor több mint 42%-uknál ez a vállalat iránti bizalom, a támogatásban, segítségnyújtásban való bizakodás nincs jelen. Ez a bizonytalanság bizonyos mértékű pszichés igénybevételt okoz. Leginkább az 55 év felettek érzik úgy, hogy ilyen esetben a vállalatukra nem számíthatnak (több mint 55%) Leginkább a 30 év alatti kollégáknál jelentkezik az ezzel kapcsolatos pszichés igénybevétel (kockázati viszonyszám: 102) Az 55 év felettieknél ez az érték 76.



Állítás: A vállalatom biztosan segítene nekem egy esetleges betegség, műtét utáni rehabilitációmban.							
Kockázati viszonyszám: 73,5							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
<p>Megjegyzés:</p> <p>A vállalati egészségstratégia, a primer-, a szekunder-, és terciér prevenció eszköztárának hatásosabb kommunikációja,</p> <p>A meghirdetett egészségfejlesztési programokkal kapcsolatos vállalati szándékok kommunikációs nyomatékosítása.</p> <p>A szervezeti jövőkép, a jövőkép megvalósításában a munkatársak szerepe, a munkatársak fontossága a vezetői kommunikációban kapja meg a fontosságának megfelelő helyet és hangsúlyt</p>							

3.1.52. A számomra elérhető egészségi állapotfelmérő szűréseken rendszeresen részt veszek.

A számomra elérhető egészségi állapotfelmérő szűréseken rendszeresen részt veszek.

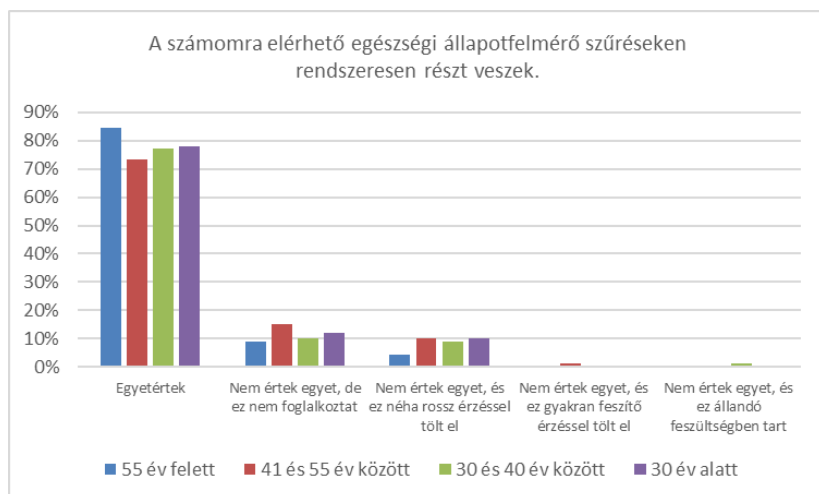


Az ágazat versenyképessége szempontjából lényeges tényező az alkalmazott munkatársak egészségi állapota, illetve azt döntően befolyásoló egyéni egészségmagatartás. A kérdőívet kitöltők 78,04%-a jelzi,

hogyan az egészségi állapotának nyomon követése az értékrendjének integráns része.

Ugyanakkor

elgondolkodtató, hogy közel 22%-uknál ez még nem épült be az egyéni értékrendbe. Leginkább az

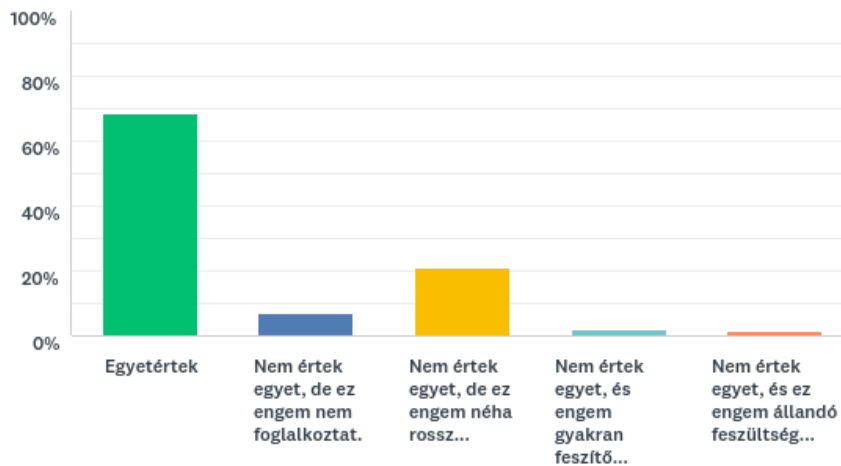


55 év feletti korosztály tartja fontosnak az egészségi állapotfelmérő szűréseken való részvételt (közel 85%)

Állítás: A számomra elérhető egészségi állapotfelmérő szűréseken rendszeresen részt veszek.							
Kockázati viszonyszám:34,47							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válhat.							

3.1.53. Soha sem esek pánikba, a problémáimat minden esetben tudom kezelni.

' Soha sem esek pánikba, a gondjaimat minden esetben tudom kezelni.

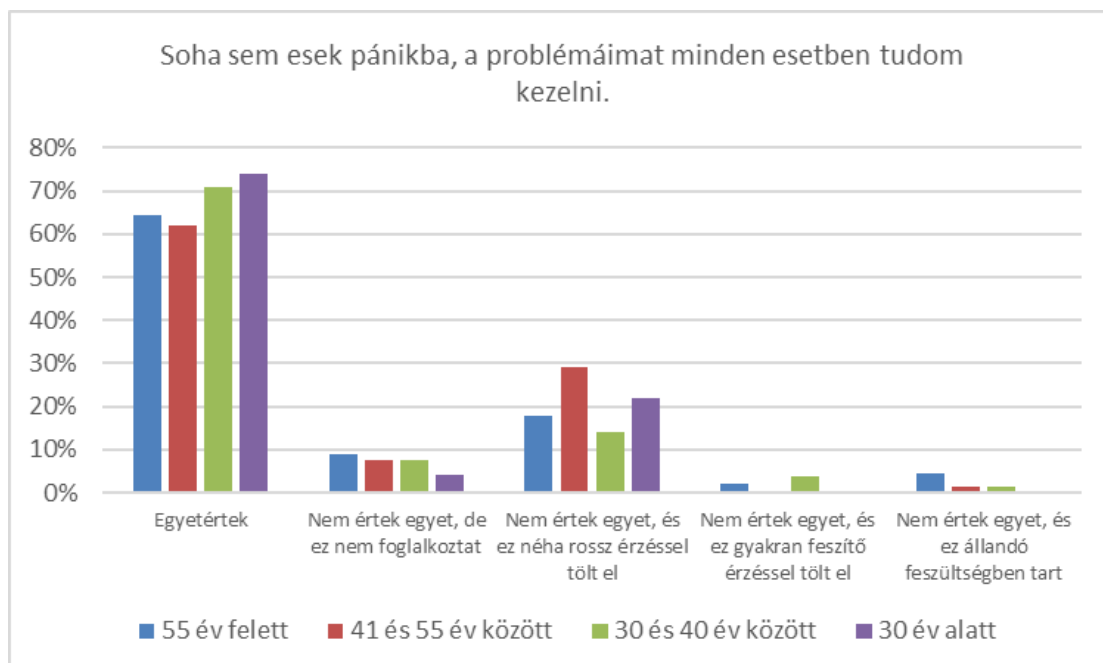


A konfliktus-, probléma kezelés megterhelésével a munkatársak 68,63%-a – saját bevallásuk szerint – eredményesen, pánik jelenségek nélkül képes megbirkózni. Ugyanakkor több mint 31%-uk ugyanezt nem érzi igaznak magára vonatkozóan.

Ez néhány munkatársnál lehet komoly feszültségek keletkezésének forrása.

A leginkább érintett 41 és 55 év közötti korosztály (közel 40%), míg a legnagyobb igénybevétel az 55 év feletti korosztálynál jelentkezik (kockázati viszonyszám 106)

Összeségében felmérésben résztvevők együttes kockázati viszonyszáma nem jelez súlyos



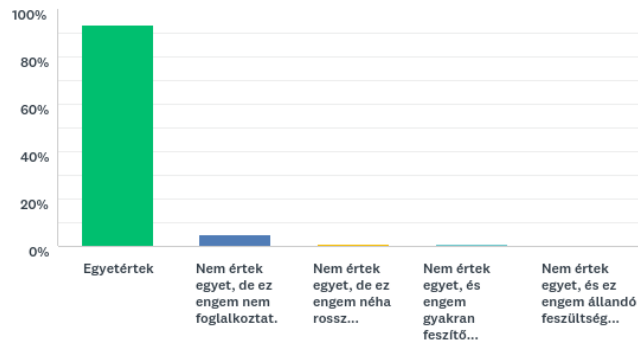
problémákat, de azért a figyelemmel kísérésük szükséges.

Ezért a konfliktuskezelési tréningeknek a lehetőségekhez illeszkedően célszerű megtalálni a helyét a munkahelyi egészségfejlesztési programban.

Állítás: Soha sem esek pánikba, a problémáimat minden esetben tudom kezelni.							
Kockázati viszonyszám: 89,8							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés:</p> <p>A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válhat.</p> <p>Ekkor a lehetőségek szerint a konfliktuskezelési, változáskezelési, önismereti tréningek kerülhessenek megszervezése.</p>							

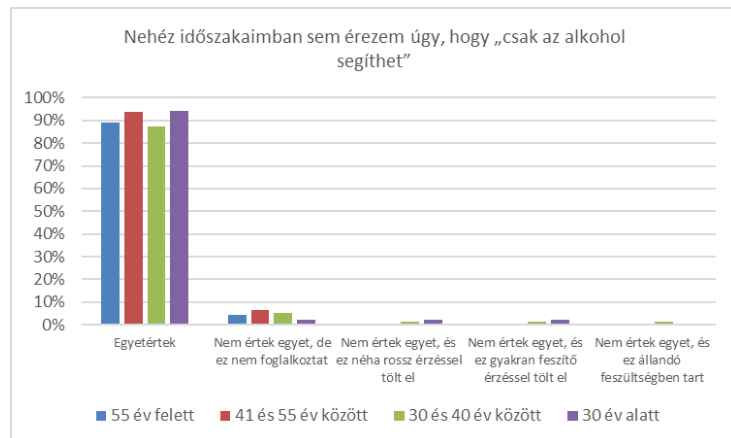
3.1.54. Nehéz időszakaimban sem érzem úgy, hogy „csak az alkohol segíthet”

Nehéz időszakaimban sem érzem úgy, hogy "csak az alkohol segíthet".



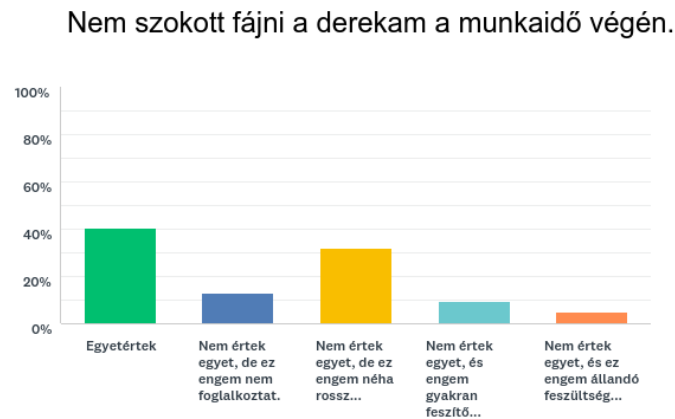
Az alkohollal kapcsolatos munkavállalói értékítélet szerint a munkatársak 93,25%-a az alkoholra nem tekint stressz kezelő eszközként. Ez megnyugtatóan magas százalékos érték.

Az alkoholra másképp tekintő munkatársaknál bizonyos mértékű frusztrációt eredményez az alkohollal kapcsolatos magatartásuk, de ez a felmérésben résztvevők viszonylatában szinte ki sem mutatható, rendkívül alacsony kockázati viszonyszámot eredményez.



Állítás: Nehéz időszakaimban sem érzem úgy, hogy „csak az alkohol segíthet”.							
Kockázati viszonyszám: 11,11							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltá válik.							

3.1.55. Nem szokott fájni a derekam a munkaidő végén.



A munkavégzéssel járó megterhelések jellege és mértéke a munkatársak közel 60%-nál a derék túlzott igénybevételét eredményezi.

Ez a nagyszámban jelenlevő túlzottnak érzett fizikai igénybevétel pszichoszociális kockázatokhoz vezet.

A felmérésben résztvevőknél ez figyelmet érdemlően magas, 200,77 kockázati viszonyszámot eredményez. Ez nagyon komoly ergonómiai nem megfelelőségre irányítja rá a figyelmet.

A munkatevékenységgel járó megterhelések (pl. kényszertesttartás, munkaintenzitás stb.) illesztése a konkrét munkafeladatot ellátó munkatárs egyéni adottságaihoz nem minden esetben valósulhat meg – legalább is a felmérésben résztvevők jelzése alapján.

A 30 és 40 év közötti korosztálynál jelezték a legtöbben a problémát (több mint 65% (!))

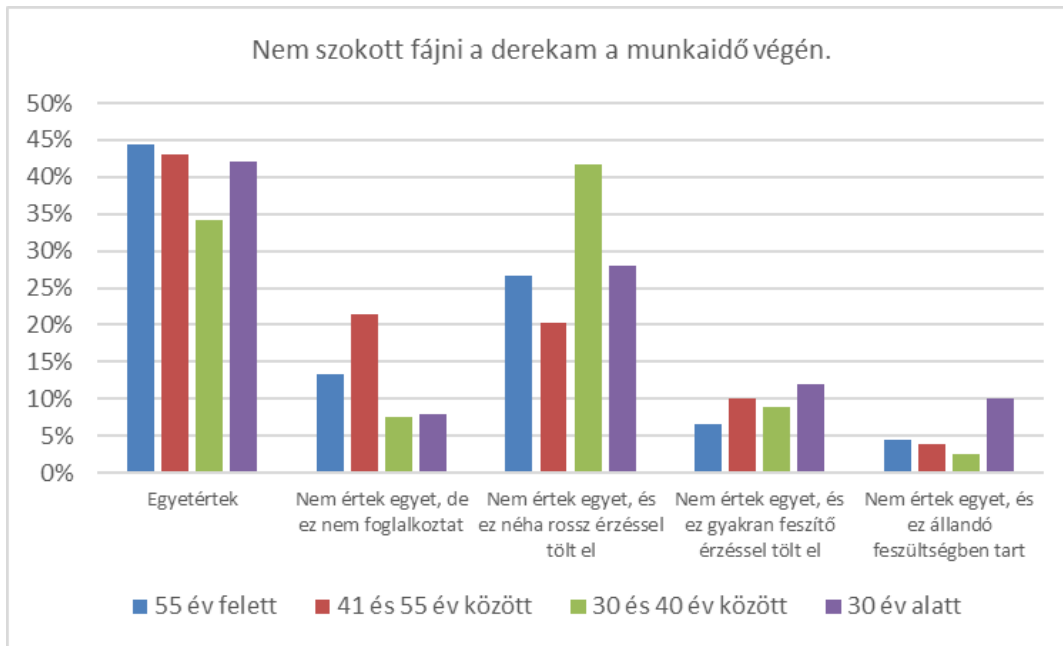
Minden korosztály csoportnál jelentős pszichés igénybevétel került rögzítésre.

Az 55 év feletti korosztály kockázati viszonyszáma: 163

A 41 és 55 év közötti korosztály kockázati viszonyszáma: 160

A 30 és 40 év közötti korosztály kockázati viszonyszáma: 210

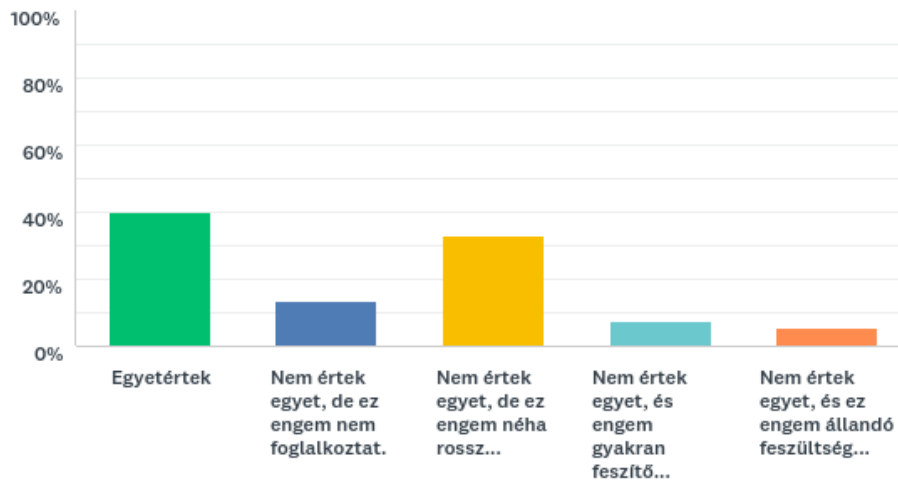
A 30 év alatti korosztály kockázati viszonyszáma: 256 (!)



Állítás: Nem szokott fájni a derekam a munkaidő végén.							
Kockázati viszonyszám: 200,77							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	☑	☑	☑				☑
<p>Megjegyzés:</p> <p>Vezetői felkészültség fejlesztése</p> <p>A munkafolyamatok ergonómia szempontú további vizsgálata, a lehetséges ergonómiai programok napirendre vétele indokolt.</p> <p>Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása – a lehetőségek szerint. (munkahelyi masszázs stb.)</p>							

3.1.56. Nem szokott fájni a nyakam a munkaidő végén

Nem szokott fájni a nyakam a munkaidő végén.



A munkavégzéssel járó megterhelések jellege és mértéke a munkatársak közel 60%-nál a nyak túlzott igénybevételét eredményezi.

Ez a nagyszámban jelenlevő túlzottnak érzett fizikai igénybevétel pszichoszociális kockázatokhoz vezet. Komoly ergonómiai problémát jelez a felmérésben résztvevők jelzései alapján megállapított kockázati viszonyszám (200,43).

A munkatevékenységgel járó megterhelések (pl. kényszeresttartás, munkaintenzitás stb.) illesztése a konkrét munkafeladatot ellátó munkatárs egyéni adottságaihoz nem minden esetben valósulhat meg – legalább is a felmérésben résztvevők jelzése alapján.

A 30 és 40 év közötti korosztálynál jelezték a legtöbben a problémát (több mint 73% (!))

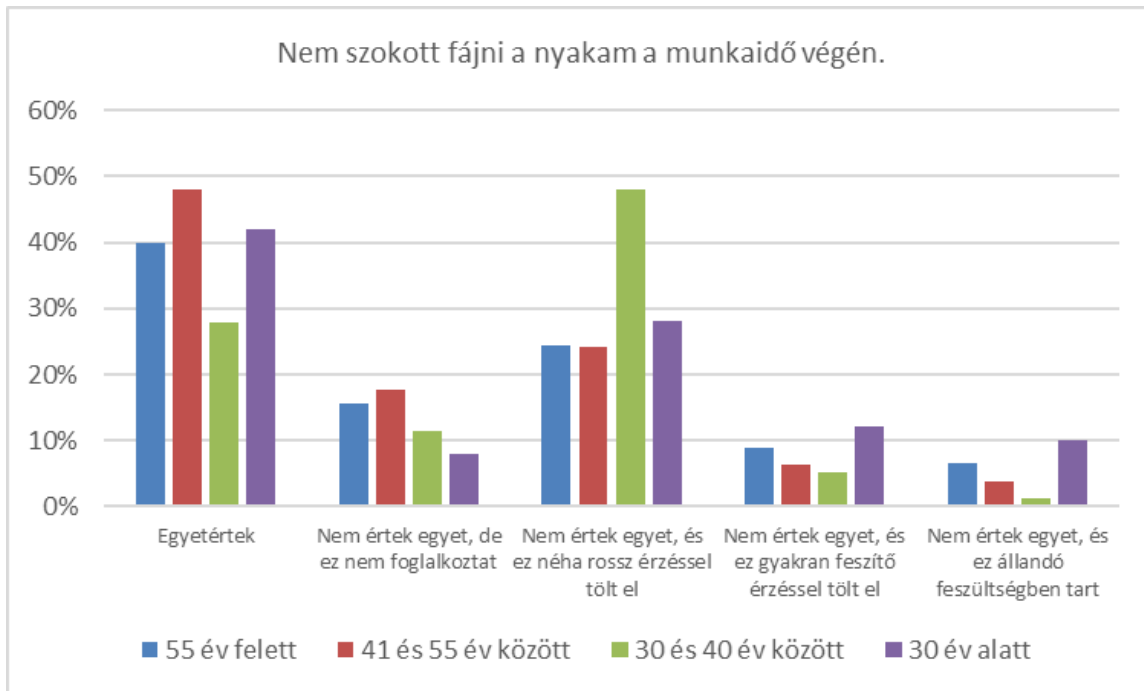
Minden korosztály csoportnál jelentős pszichés igénybevétel került rögzítésre.

Az 55 év feletti korosztály kockázati viszonyszáma: 196

A 41 és 55 év közötti korosztály kockázati viszonyszáma: 148

A 30 és 40 év közötti korosztály kockázati viszonyszáma: 184

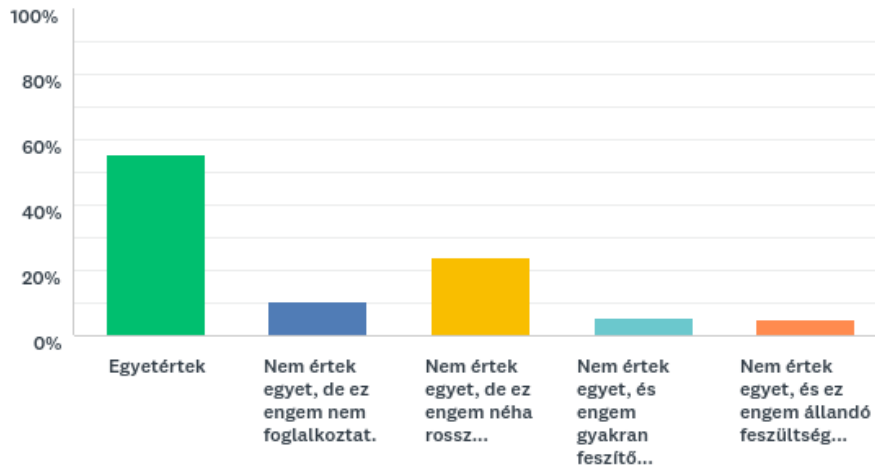
A 30 év alatti korosztály kockázati viszonyszáma: 256 (!)



Állítás: Nem szokott fájni a nyakam a munkaidő végén.							
Kockázati viszonyszám: 200,43							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Megjegyzés:</p> <p>Vezetői felkészültség fejlesztése</p> <p>A munkafolyamatok ergonómia szempontú további vizsgálata, a lehetséges ergonómiai programok napirendre vétele indokolt.</p> <p>Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása – a lehetőségek szerint. (munkahelyi masszázs stb.)</p>							

3.1.57. Nem szokott fájni a karom, a csuklóm a munkaidő végén.

Nem szokott fájni a karom, a csuklóm a munkaidő végén.



A munkavégzéssel járó megterhelések jellege és mértéke a munkatársak több mint 44%-nál a csukló túlzott igénybevételét eredményezi.

Ez a fizikai igénybevétel pszichoszociális kockázatokhoz vezet. Figyelemre méltó értéket mutat a kockázati viszonzszám mértéke. (152,39)

A munkatevékenységgel járó megterhelések (pl. kényszertesttartás, munkaintenzitás stb.) illesztése a konkrét munkafeladatot ellátó munkatárs egyéni adottságaihoz nem minden esetben valósulhat meg – legalább is a felmérésben résztvevők jelzése alapján.

Az 55 év feletti korosztálynál jelezték a legtöbben a problémát (több mint 55% (!))

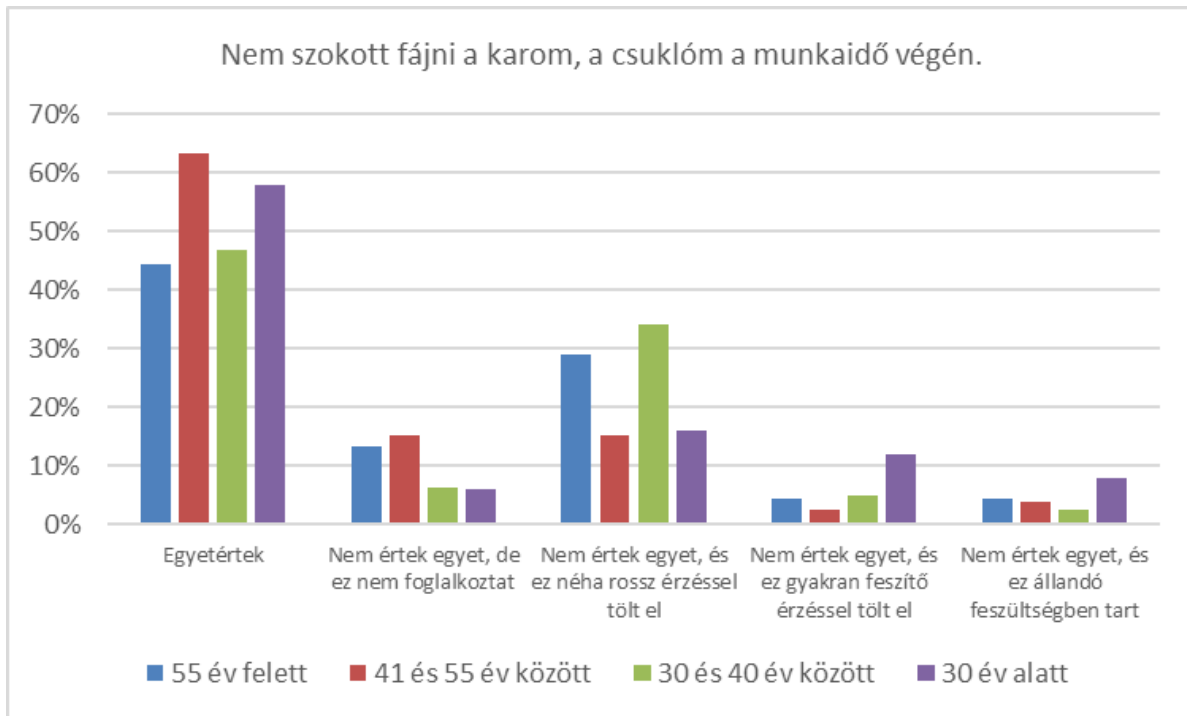
Minden korosztály csoportnál jelentős pszichés igénybevétel került rögzítésre.

Az 55 év feletti korosztály kockázati viszonzszáma: 151

A 41 és 55 év közötti korosztály kockázati viszonzszáma: 103

A 30 és 40 év közötti korosztály kockázati viszonzszáma: 164

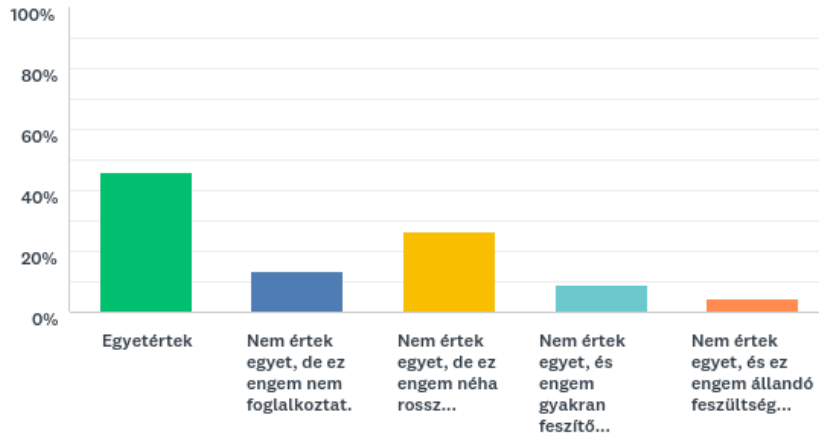
A 30 év alatti korosztály kockázati viszonzszáma: 200 (!)



Állítás: Nem szokott fájni a karom, a csuklóm a munkaidő végén.							
Kockázati viszonyszám: 152,39							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Megjegyzés:</p> <p>Vezetői felkészültség fejlesztése</p> <p>A munkafolyamatok ergonómia szempontú további vizsgálata, a lehetséges ergonómiai programok napirendre vétele indokolt.</p> <p>Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása – a lehetőségek szerint. (munkahelyi masszázs stb.)</p>							

3.1.58. Nem szokott fájni a lábam, lábfejem, talpam a munkaidő végén

Nem szokott fájni a lábam, lábfejem, talpam a munkaidő végén.



A munkavégzéssel járó megterhelések, ártalmak (állás, járás, esetleg rossz munkaszéken megvalósított ülő munka stb.) jellege és mértéke a munkatársak több mint 55%-nál a láb, a lábfej, a talp túlzott igénybevételét eredményezi.

Ez a fizikai igénybevétel pszichoszociális kockázatokhoz vezet. Figyelemre méltó értéket mutat a kockázati viszonzszám mértéke. (181,38)

A munkatevékenységgel járó megterhelések illesztése a konkrét munkafeladatot ellátó munkatárs egyéni adottságaihoz nem minden esetben valósulhat meg – legalább is a felmérésben résztvevők jelzése alapján.

A 30 és 40 év közötti korosztálynál jelezték a legtöbben a problémát (több mint 63% (!))

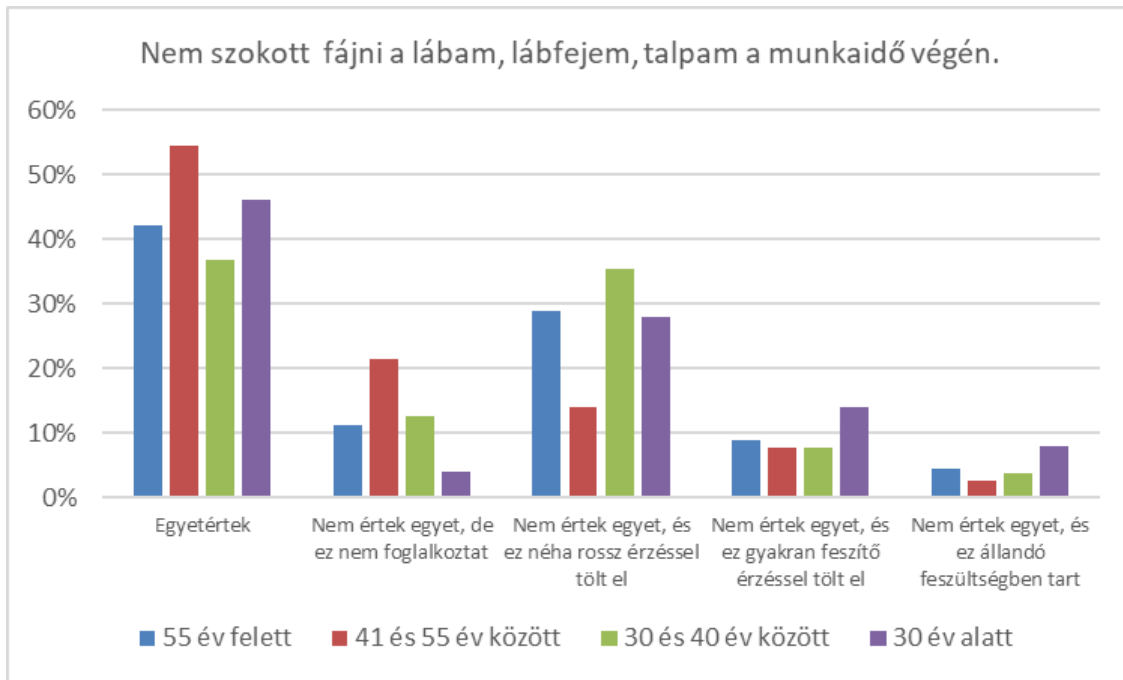
Minden korosztály csoportnál jelentős pszichés igénybevétel került rögzítésre.

Az 55 év feletti korosztály kockázati viszonzszáma: 181

A 41 és 55 év közötti korosztály kockázati viszonzszáma: 120

A 30 és 40 év közötti korosztály kockázati viszonzszáma: 193

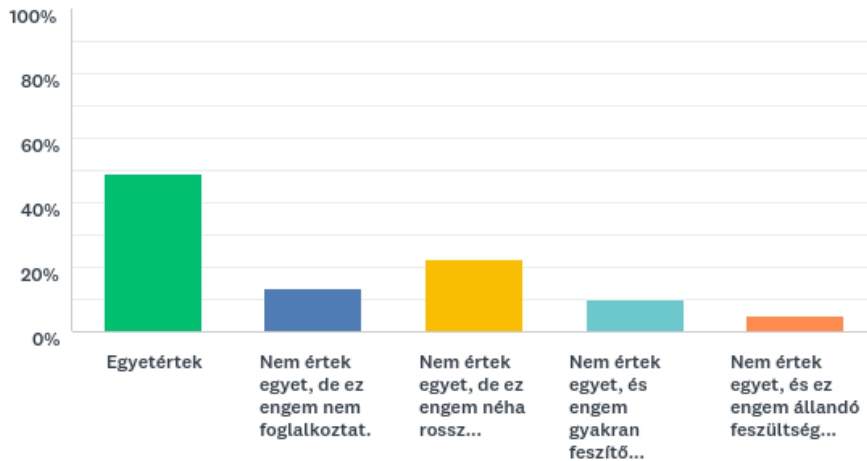
A 30 év alatti korosztály kockázati viszonzszáma: 248 (!)



Állítás: Nem szokott fájni a lábam, lábfejem, talpam a munkaidő végén.							
Kockázati viszonyszám: 181,83							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	☑	☑	☑				☑
<p>Megjegyzés:</p> <p>Vezetői felkészültség fejlesztése</p> <p>A munkafolyamatok ergonómia szempontú további vizsgálata, a lehetséges ergonómiai programok napirendre vétele indokolt.</p> <p>Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása – a lehetőségek szerint. (munkahelyi masszázs stb.)</p>							

3.1.59. A pihenésemre többnyire elegendő időt fordítok.

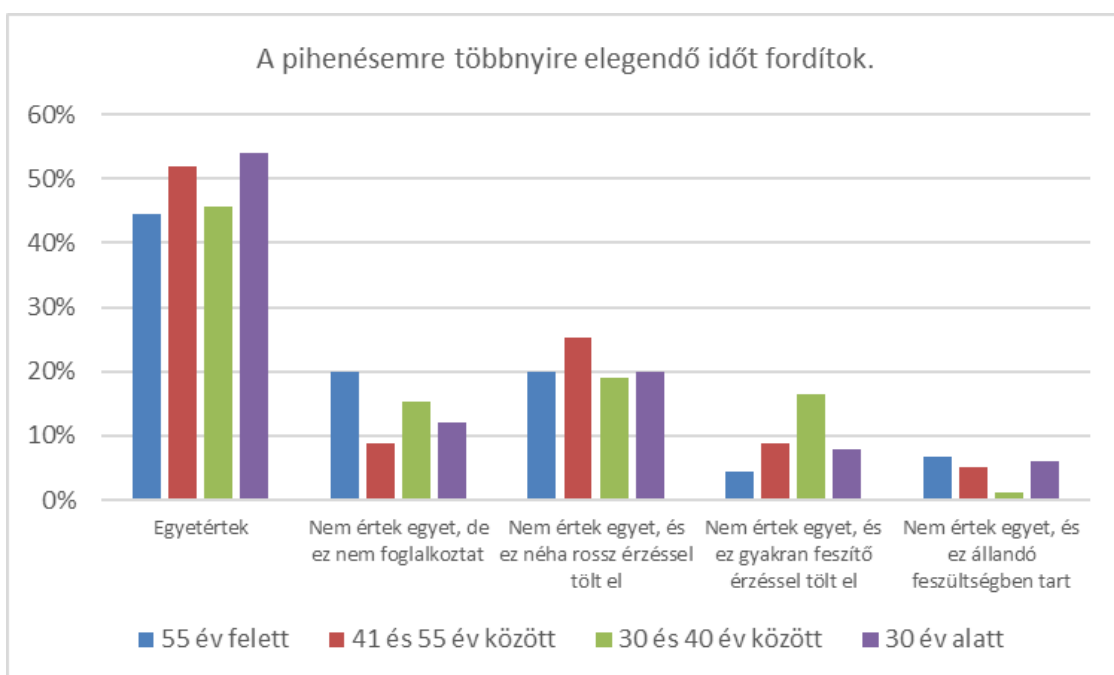
A pihenésemre többnyire elegendő időt fordítok.



A kérdőívet kitöltő munkavállalók közel 52%-a jelez a rekreációjával kapcsolatosan bizonyos zavarokat.

A rekreációs problémák jelenlétét a felmérésben résztvevők jelzési megerősítik. Ezek a problémák hosszútávon a munkavállalók munkavégző képességét negatívan befolyásolhatja. Az egészségi állapotban bekövetkező nem kívánt változásoknak is forrása lehet.

A munkavégzéssel összefüggő stressz alapvetően erőforrás deficit következményeként keletkezik. Az erőforrás biztosítottságának egyik lényegi eleme a munkavállaló szervezetének



regenerálódását szolgáló pihenés. A pihenéssel kapcsolatos kockázati viszonyszám 179,96.

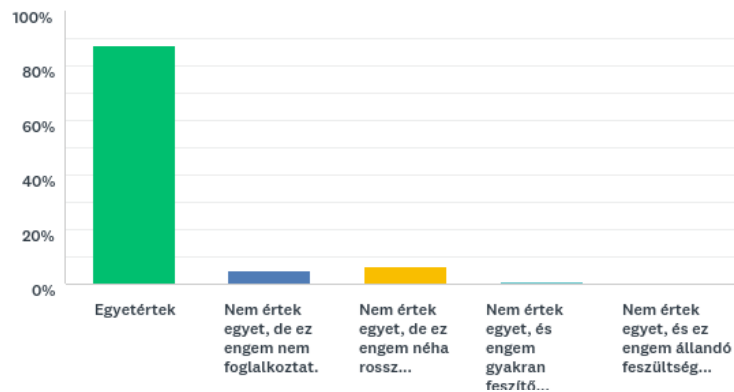
Az eredmények bizonyos mértékben következhetnek 47 és 48. kérdés eredményeiből is.

A pihenésre fordítható idő szűkösségére legnagyobb mértékben az 55 év feletti korosztály hívja fel a figyelmet. (A felmérésben résztvevők 55%-a)

Állítás: A pihenésemre többnyire elegendő időt fordítok.							
Kockázati viszonyszám: 179,96							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
	<input checked="" type="checkbox"/>						<input checked="" type="checkbox"/>
Megjegyzés: A munkavállalók életmódjával kapcsolatos programok, valamint további, részletesebb (a gyökérokokat is feltáró) vizsgálatok elindítása kívánatos lehet. Munkaszervezési lehetőségek áttekintése							

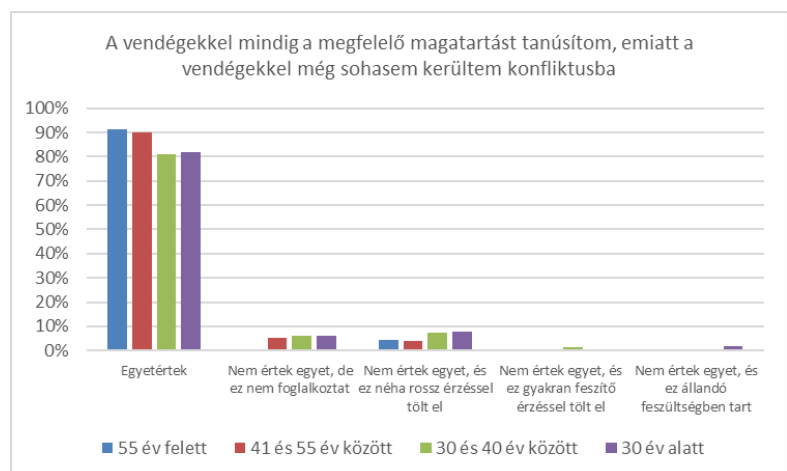
3.1.60. A vendégekkel mindig a megfelelő magatartást tanúsítom, emiatt a vendégekkel még sohasem kerültem konfliktusba

A vendégekkel mindig a megfelelő magatartást tanúsítom, emiatt a vendégekkel még sohasem kerültem konfliktusba.



A felmérésben résztvevők 87,65%-a vendégekkel kapcsolatos konfliktusokat megelőző magatartás területén a megfelelőséget igazolta vissza.

A több mint 12%-i válaszadó, akiknél ez a kérdés bizonyos problémákkal terhelt, gondot okoz, de jelentős mértékű pszichés igénybevételt nem eredményez. (kockázati viszonyszám 27,91)

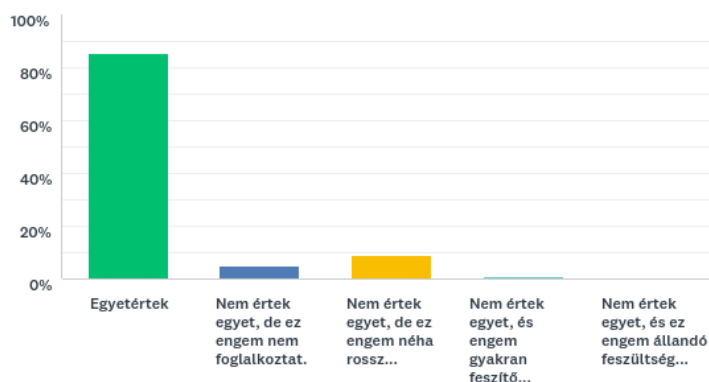


Leginkább a 30 és 40 közötti munkatársak jelezték ezzel kapcsolatos gondjaikat (~20%)

Állítás.: A vendégekkel mindig a megfelelő magatartást tanúsítom, emiatt a vendégekkel még sohasem kerültem konfliktusba.							
Kockázati viszonyszám: 430							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése esetén a kérdés napirendre tűzése indokoltta válhat.							

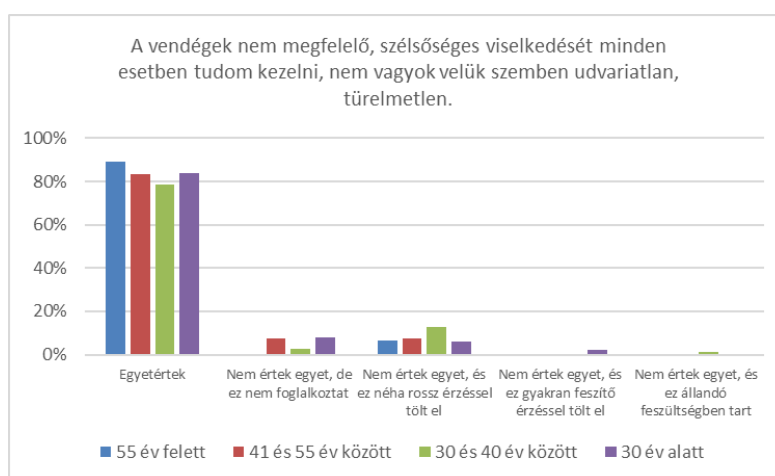
3.1.61. A vendégek nem megfelelő, szélsőséges viselkedését minden esetben tudom kezelni, nem vagyok velük szemben udvariatlan, türelmetlen.

A vendégek nem megfelelő, szélsőséges viselkedését minden esetben tudom kezelni, nem vagyok velük szemben udvariatlan, türelmetlen.



A felmérésben résztvevők 85,26%-a vendégekkel kapcsolatos konfliktusokat megelőző magatartás területén a megfelelőséget igazolta vissza. A megfelelő magatartást akkor is meg tudják valósítani, amikor a vendégek szélsőséges viselkedést mutatva veszik igénybe a vendéglátóipar szolgáltatásait.

A több mint 14%-i válaszadó, akiknél ez a kérdés bizonyos problémákkal terhelt, gondot okoz, de jelentős mértékű pszichés igénybevételt nem eredményez. (kockázati viszonyszám 35,08)



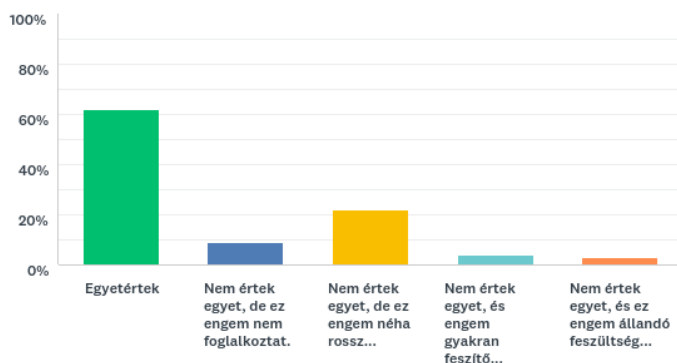
Leginkább a 30 és 40 közötti munkatársak jelezték ezzel kapcsolatos gondjaikat (~21%)

Állítás: A vendégek nem megfelelő, szélsőséges viselkedését minden esetben tudom kezelni, nem vagyok velük szemben udvariatlan, türelmetlen.							
Kockázati viszonyszám: 430							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: A terület figyelemmel kísérése ajánlott, a kockázati viszonyszám növekedése							

esetén a kérdés napirendre tűzése indokolttá válhat.

3.1.62. A munka-környezetemben nincsenek egészségemet megerőltető körülmények (zaj, gőz, hőség stb.)

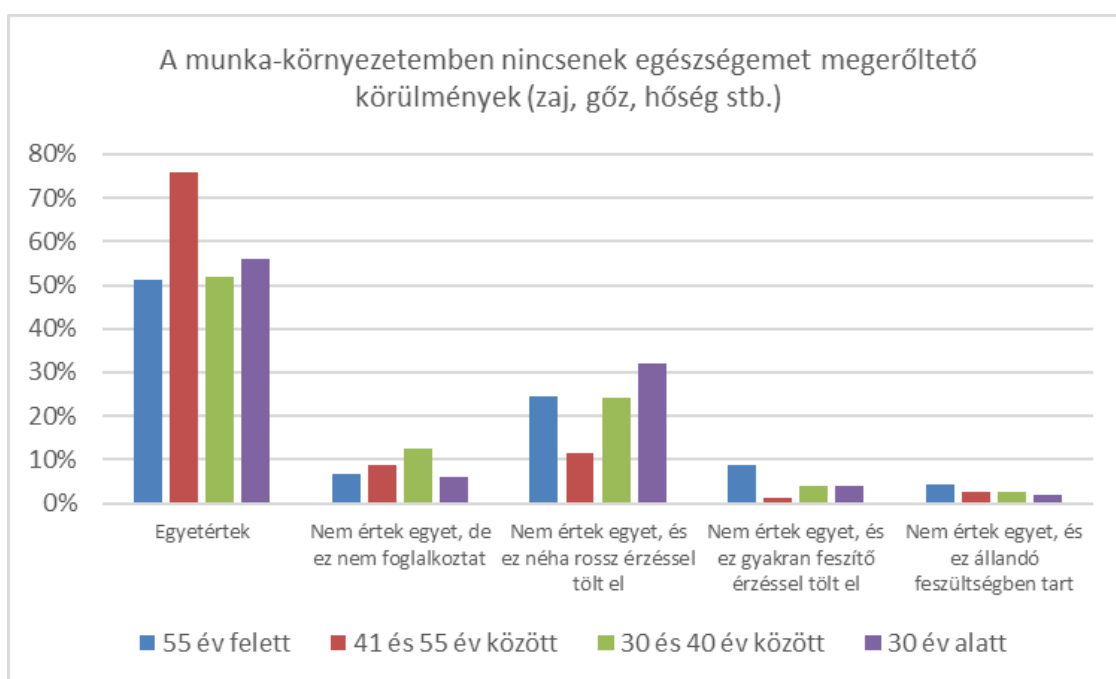
A munka-környezetemben nincsenek egészségemet megerőltető körülmények (zaj, gőz, hőség, stb)



A felmérésben résztvevők 61,9%-a nem tapasztal a munkakörnyezetből eredő, az adott személyt megterhelő fizikai tényezőket.

Közel 38%-a válaszadóknak viszont ezeknek a tényezőknek ki van téve, a munkakörü, a munkafeladataik, munkahelyük sajátosságainak megfelelően.

A kockázatokkal alapvetően a munkatársak tisztában vannak (18. kérdés). A kockázatok minimalizálást szolgáló egyéni és kollektív védőeszközök rendelkezésre állását alapvetően megfelelőnek tartják (17. kérdés). A munkahelyi biztonsággal kapcsolatosan alapvetően kedvező képet festettek. (20. kérdés)



A maradó, a munkakörnyezetben levő fizikai kóroki tényezők azonban még így is, ugyan nem jelentős, de figyelmet érdemlő mértékű pszichoszociális kockázatot eredményez. (kockázati viszonzyszám: 118,28)

Leginkább az 55 év feletti (~50%), és a 30 és 40 év közötti korosztály (~49%) jelzett megterhelő munkakörnyezeti tényezőket.

Az 55 év feletti korosztály kockázati viszonzyszáma: 166

A 41 és 55 év közötti korosztály kockázati viszonzyszáma: 69

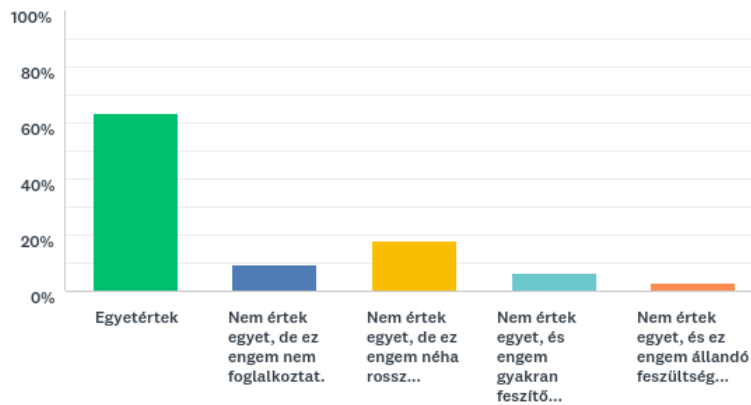
A 30 és 40 év közötti korosztály kockázati viszonzyszáma: 126

A 30 év alatti korosztály kockázati viszonzyszáma: 140

Állítás.: A munka-környezetemben nincsenek egészségemet megerőltető körülmények (zaj, gőz, hőség stb.)							
Kockázati viszonzyszám: 118,28							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség-fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés:</p> <p>Munkakörnyezeti kockázatok további minimalizálási lehetőségeinek napirendre vétele</p> <p>Egyéni és kollektív védelmi eszközök felülvizsgálata</p> <p>Műszaki fejlesztési lehetőségek átgondolása</p> <p>Kockázatkommunikáció fejlesztése</p>							

3.1.63. Számomra nem rendelnek el olyan mennyiségű túlmunkát, amennyi számomra megterhelő lenne.

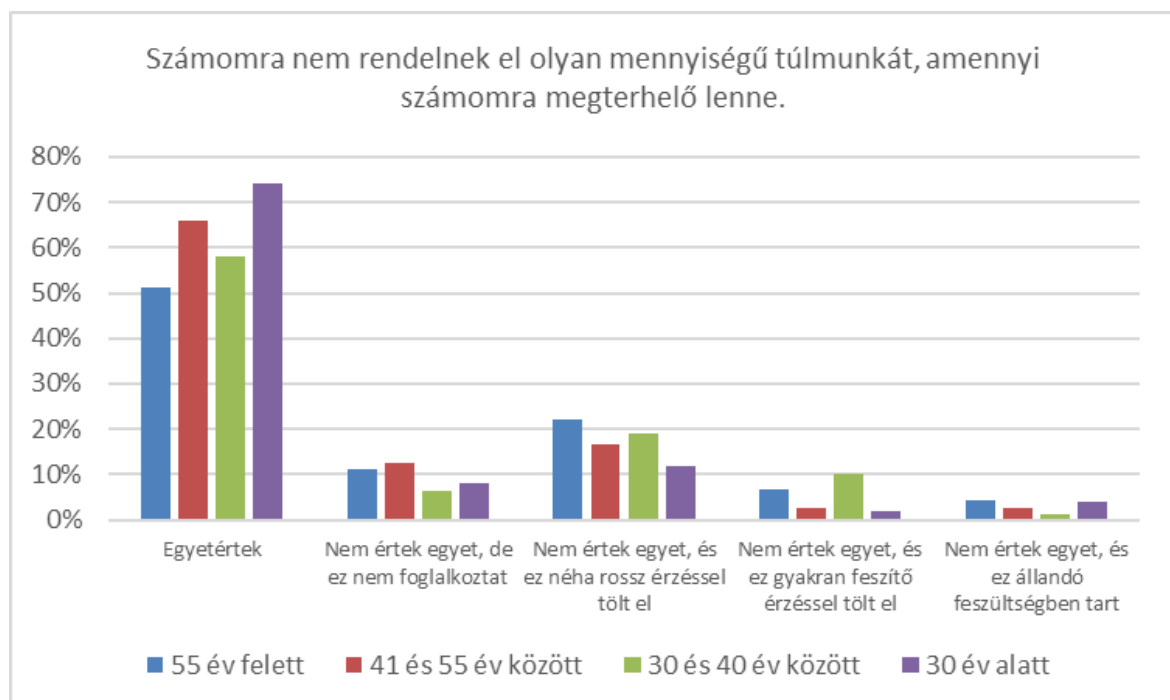
Számomra nem rendelnek el olyan mennyiségű túlmunkát, amennyi számomra megterhelő lenne.



A munkavállalók erőforrásainak mennyisége és minősége alapvetően határozza meg a munkavégzéssel összefüggő stressz kialakulási lehetőségeit.

Az erőforrások megfelelőségét a regenerálódó képesség határozza meg, amelyet egyrészt befolyásolja az erőforrások felhasználásának a mértéke, másrészt pedig a regenerálódásra rendelkezésre álló idő. (59. kérdés)

A túlmunka az erőforrások túlzott felélését, felhasználását eredményezheti, ami erőforrás deficithez vezethet, ami a munkavégzéssel összefüggő stressz kialakulását „támogathatja”.



A felmérésben résztvevők 63,49%-a érzi úgy, hogy számára elrendelt túlmunka nem okoz neki gondot.

Azonban több mint 36% a válaszadóknak jelzi, hogy számára megterhelő mennyiségű túlmunka kerül elrendelésre.

A túlmunka megterhelő voltát legtöbbször az 55 feletti korosztályból jelezték. (~50%)

Az 55 év feletti korosztály kockázati viszonyozsáma: 148

A 41 és 55 év közötti korosztály kockázati viszonyozsáma: 96

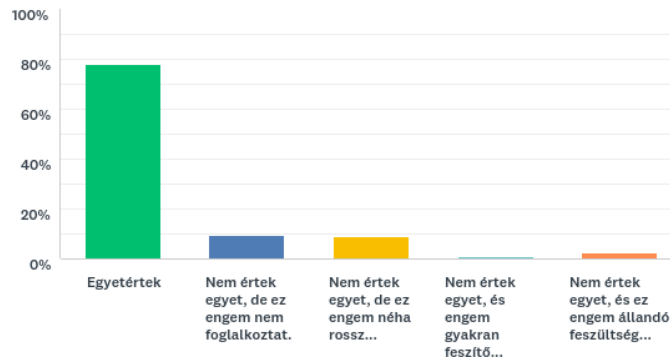
A 30 és 40 év közötti korosztály kockázati viszonyozsáma: 127

A 30 év alatti korosztály kockázati viszonyozsáma: 88

Állítás.: Számomra nem rendelnek el olyan mennyiségű túlmunkát, amennyi számomra megterhelő lenne.							
Kockázati viszonyozsám: 119,48							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: Kockázatkommunikáció fejlesztése Munkaidőalap tervezési rendszerének áttekintése Létszám igények felülvizsgálata							

3.1.64. A túlmunka elrendelése miatt még sohasem keveredtem a vezetőimmel konfliktusba.

A túlmunka elrendelése miatt még sohasem keveredtem a vezetőimmel konfliktusba.



A munkavállalók erőforrásainak mennyisége és minősége alapvetően határozza meg a munkavégzéssel összefüggő stressz kialakulási lehetőségeit.

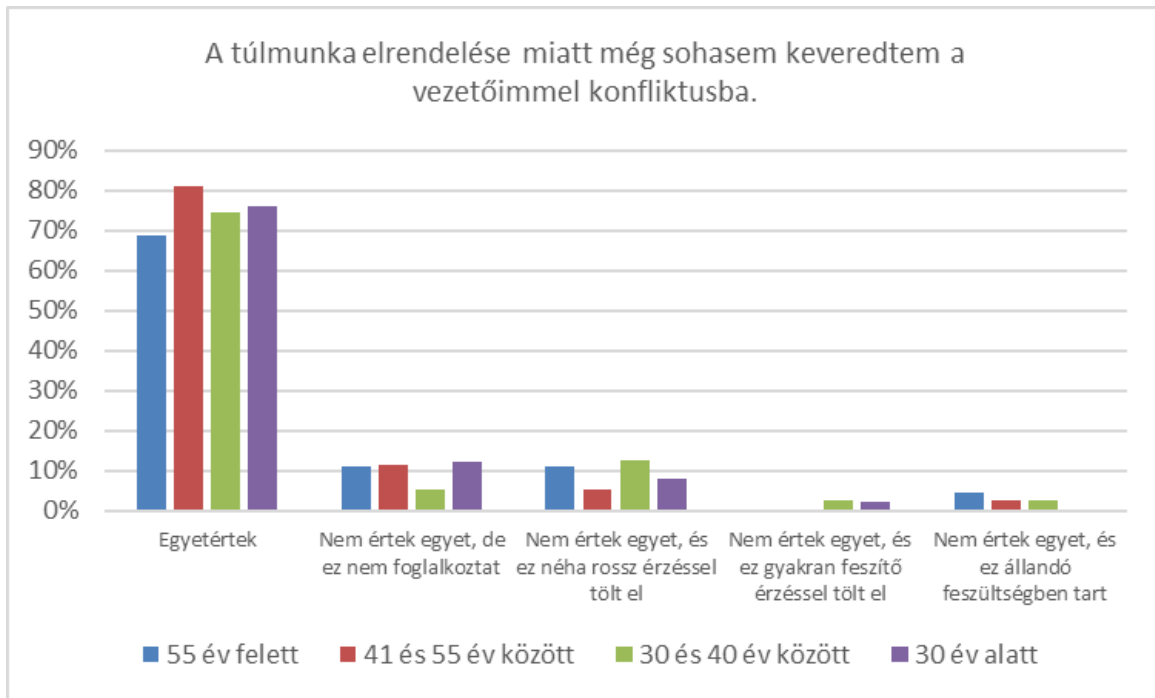
Az erőforrások megfelelőségét a regenerálódó képesség határozza meg, amelyet egyrészt befolyásolja az erőforrások felhasználásának a mértéke, másrészt pedig a regenerálódásra rendelkezésre álló idő. (59. kérdés)

A túlmunka az erőforrások túlzott felélését, felhasználását eredményezheti, ami erőforrás deficithez vezethet, ami a munkavégzéssel összefüggő stressz kialakulását „támogathatja

Ez egészülhet ki az 47. és 48. kérdésben taglalt tényezőkkel (családi kötelezettségek, közlekedési kötöttségek), amelyek együttesen konfliktus kialakulásához vezethet a munkahelyi vezető és a munkavállaló között.

A felmérésben résztvevők 77,87%-a túlmunka elrendelése miatt kialakult konfliktusokat nem igazolt vissza. Ugyanakkor a több mint 22% válaszadó, akik már átéltek ilyen konfliktus szituációt. A konfliktusok jelenléte 58,11 nagyságú pszichoszociális kockázati viszonzszámot generáltak.

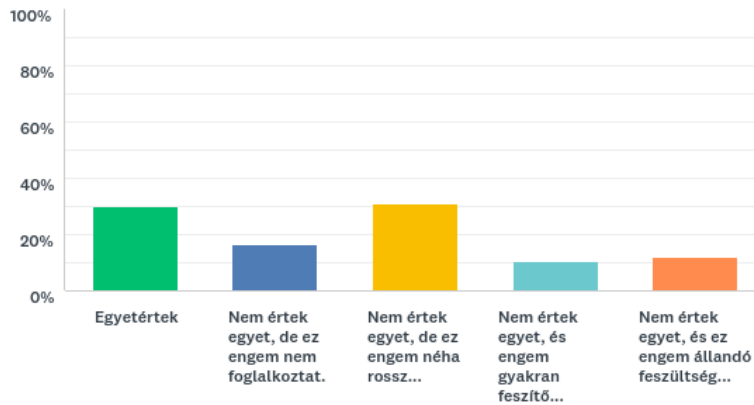
A legtöbb ilyen jellegű konfliktust az 55 év feletti korosztályból jelezték (a válaszadók 31%)



Állítás: A túlmunka elrendelése miatt még sohasem keveredtem a vezetőimmel konfliktusba.							
Kockázati viszonyszám: 58,11							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés:</p> <p>A terület figyelemmel kísérése, a kockázati viszonyszám emelkedése esetén a kérdés napirendre vétele ajánlott.</p> <p>Vezetői ismeretek fejlesztése</p> <p>Kommunikációs rendszer fejlesztése</p>							

3.1.65. A szükséges létszám mindig rendelkezésre áll, nekem nem kell mások helyett dolgoznom, csak a saját munkámmal kell törődnöm.

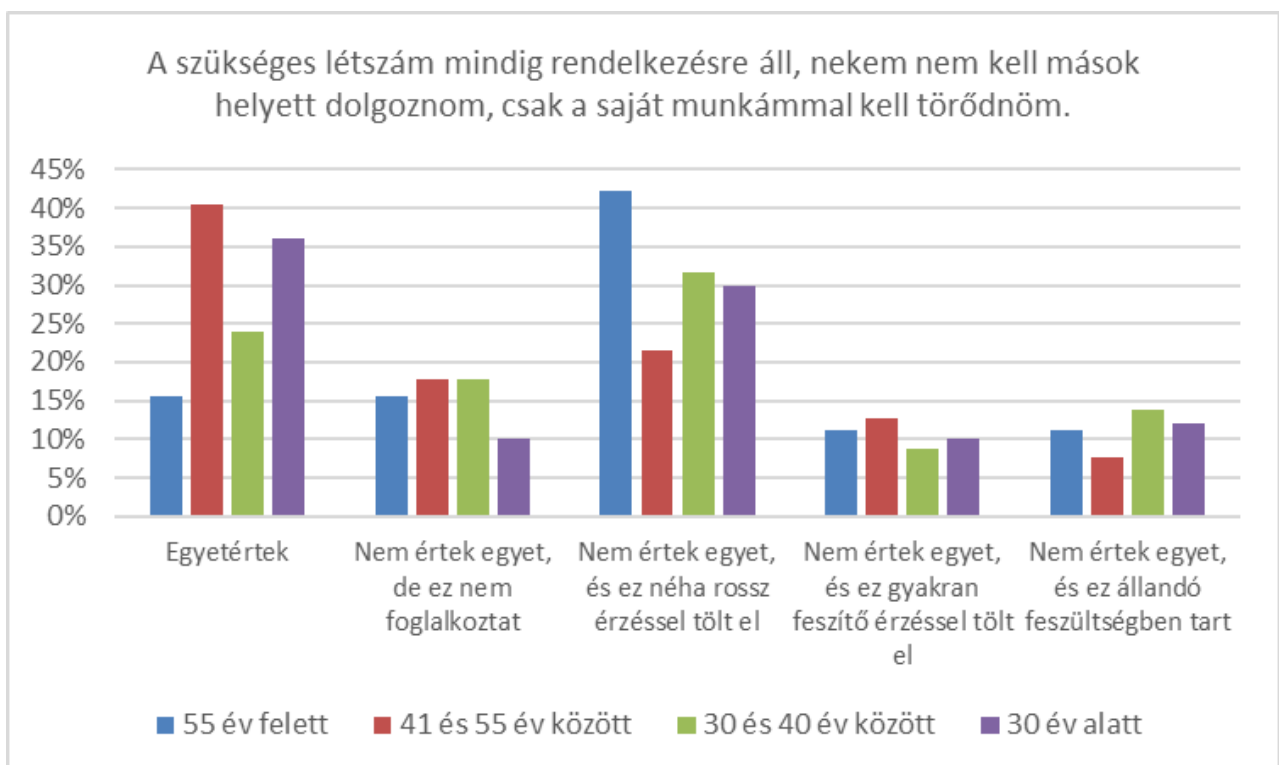
A szükséges létszám mindig rendelkezésre áll, nekem nem kell mások helyett dolgoznom, csak a saját munkámmal kell törődnöm.



A felmérésben résztvevők közel 70%-a ítéli meg úgy, hogy a működéshez szükséges létszám nem áll rendelkezésre.

A felmérés legmagasabb pszichoszociális kockázati viszonyzáma a létszámhiánnyal kapcsolatban generálódik. (276,11)

A leginkább megterhelt korcsoport az 55 év feletti, akik közül 85% (!) jelezte a létszám hiány



káros következményeit.

Az 55 év feletti korosztály kockázati viszonyszáma: 302 (!)

A 41 és 55 év közötti korosztály kockázati viszonyszáma: 224

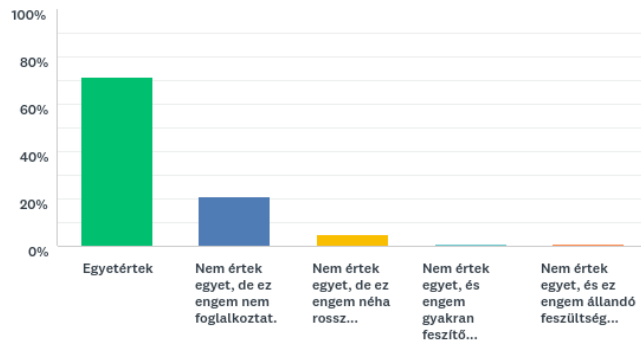
A 30 és 40 év közötti korosztály kockázati viszonyszáma: 290

A 30 év alatti korosztály kockázati viszonyszáma: 270

Allítás.: A szükséges létszám mindig rendelkezésre áll, nekem nem kell mások helyett dolgoznom, csak a saját munkámmal kell törődnöm.							
Kockázati viszonyszám: 276,11							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészség- fejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
Megjegyzés: Kockázatkommunikáció fejlesztése Munkaidőalap tervezési rendszerének áttekintése Létszám igények felülvizsgálata							

3.1.66. Foglalkozás-egészségügyi orvosommal kapcsolatban vagyok, egészségi állapotommal kapcsolatban bizalommal fordulok hozzá.

Foglalkozás-egészségügyi orvosommal kapcsolatban vagyok, egészségi állapotommal kapcsolatban bizalommal fordulok hozzá.

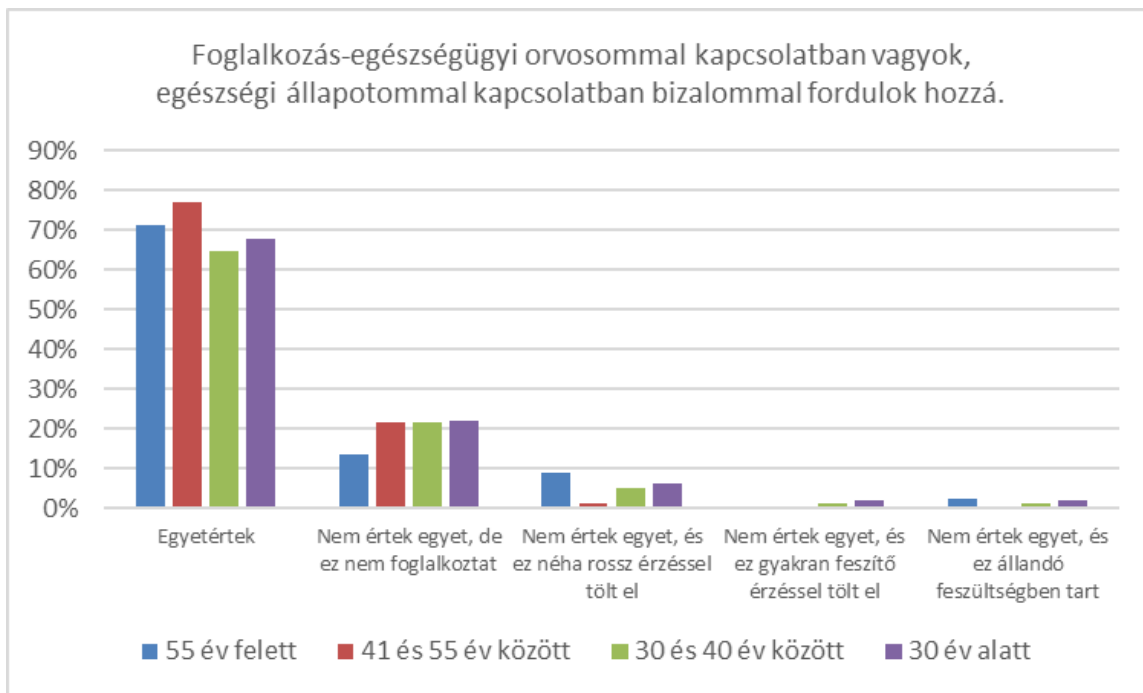


Az egészséggel kapcsolatos munkavállalói attitűdöket (49 és 50. kérdés) igazolja vissza a foglalkozás-egészségügyi orvossal megvalósított kapcsolat.

A foglalkozás-egészségügyi orvos az egyetlen olyan egészségügyi szereplő, aki azért kapja a fizetését, hogy a munkavállalók ne betegedjenek meg. A foglalkozás-egészségügyi orvos a prevenció kulcs szereplője. A munkahelyi megterhelések hatására létrejövő igénybevételek nyomon követésével kellő időben képes beavatkozásokat kezdeményezni, amelyekkel a megterhelés-igénybevétel egyensúly helyre állítható.

Ezért fontos, hogy a munkavállalók és a foglalkozás-egészségügyi orvos közötti kapcsolat térjen ki a változásokra is, amelyek az adott munkavállaló egészségi állapotában bekövetkeznek, illetve bekövetkezhetnek.

Ez a kívánatos kapcsolat a felmérésben résztvevők 71,71%- a esetében visszaigazolást nyert. A közel 28%-a válaszadóknak viszont ilyen jellegű kapcsolatot nem épített ki a foglalkozás-egészségügyi orvossal. Ennek hatására nem jelentős mértékű pszichoszociális igénybevétel tapasztalható. (kockázati viszonyszám: 32,34)



Állítás.: Foglalkozás-egészségügyi orvosommal kapcsolatban vagyok, egészségi állapotommal kapcsolatban bizalommal fordulok hozzá.							
Kockázati viszonyszám: 32,34							
Javasolt beavatkozási terület							
Kommunikációs rendszer fejlesztése	Munkahelyi egészségfejlesztési programok indítása	Ergonómiai programok indítása	Felkészültség, tudatosság fejlesztése	Szabályozások felülvizsgálata, fejlesztése	Karbantartás fejlesztés	Műszaki fejlesztés	További, részletesebb vizsgálatok kezdeményezése
<p>Megjegyzés:</p> <p>Kockázatkommunikáció fejlesztése</p> <p>Oktatás, képzés elindítása a foglalkozás-egészségügy feladtáról, szerepéről, lehetőségeiről</p>							

3.2. Írásban tett megjegyzések

A kérdőívek MEGJEGYZÉS, EGYÉB közölni való rovatába a következő bejegyzések történtek:

Étkeztető cégnél dolgozom, de könyvelő vagyok, a vendégekkel nem találkozom

Rossz érzéssel tölt el, hogy a hévizi szállodában van a legkevesebb fizetés.

Rossz érzéssel tölt el, hogy a hévizi szállodában kapjuk a legkevesebb fizetést, juttatást.

Rossz érzéssel tölt el, hogy kevés a fizetés!

Rossz érzéssel tölt el, hogy a hévizi szállodában a legkevesebb a munkabér

Vannak olyan kérdések, amire nem volt az általam érzett válasznak megfelelő

Nem minden kérdésre megfelelő a válasz lehetősége

A válaszlehetőségek nem minden esetben megfelelőek.

Bizonyos kérdéseknél hiányoltam a NEM ÉRTEK EGYET felsorolt lehetőségei között a számomra megfelelő opciót.

Kevés a munkaerő! Az elvégzett munka arányában a fizetéssel is gondok vannak. Eszközök elavultak, cserére szorulnak!

Ez a szakma (munka) a mai világban nem kap elismerést, megbecsülést, sőt a fizetések is a "béka feneké" alatt vannak sajnos...

A hévizi szállodában nem megfelelő a munkabér és juttatás.

Néha rossz érzéssel tölt el, hogy a szakácsok a Hévízi szállodákban kapnak a legkevesebb fizetést és juttatást

Rosszak a válaszokra adható lehetőségek. Hamis képet fog mutatni a felmérés. Így nem éri el célját.

Nyugdíjasként dolgozom

A kérdésekre adható válaszok nem egyértelműek, így a válaszadás nem volt egyszerű!

Jól érzem magam a munkahelyemen!