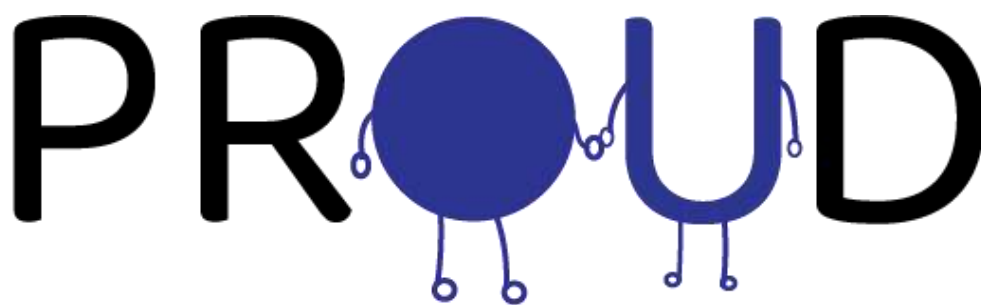




Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work

Térkép a munkahelyi mentális jólléthez

Nyilatkozat

A PROUD egy Erasmus+ projekt, amelynek az a célja, hogy megerősítse a fiatal munkavállalók egyéni jóllétét és szakmai kiválóságát.

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

Ezt a kézikönyvet a következő partnerek írták és szerkesztették:



**TREBAG Intellectual Property and
Project Manager Ltd., Hungary**



WEOPLE

From People to People

**Tabela Espontanea Unipessoal Lda.,
Portugal**



**DEKAPLUS Business Services Ltd.,
Cyprus**



astra

ASSOCIATION
FOR INNOVATION
AND DEVELOPMENT

**ASTRA - Association for Innovation
and Development, Slovakia**



**IDEC Business Consultants,
Greece**



EMPX Solutions Kft., Hungary



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced. All rights reserved.

Nyilatkozat

Az éppen kézbe vett dokumentumban útmutató, eszközök, hasznos tanácsok és egyéb források találhatóak. Ezeket a munkahelyi mentoroknak szánjuk, a szakmai mentoráláshoz. A dokumentum célja hozzájárulni a dolgozó fiatalok egyéni jóllétéhez és szakmai kiválóságához a mentorálás során. Fontos megjegyeznünk, hogy a dokumentum anyaga kizárólag prevenció célból használható, és NEM helyettesíti a szakképzettségen alapuló mentális kezelést.

A mentoroknak azt javasoljuk, járjanak el óvatosan és diszkréten, amikor ennek az útmutatónak az információit használják. A kézikönyv útmutatást, támogatást kíván adni, de tudnunk kell, hogy az anyagnak megvannak a maga korlátai a mentális egészséggel kapcsolatos kérdések átfogó kezelésében.

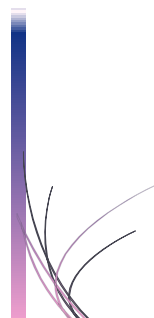
Amennyiben a mentor azt tapasztalja, hogy a mentorált személy a mentális betegség tüneteit mutatja, akár az ebben az útmutatóban leírtak szerint, akár más módon, feltétlenül képzett mentálhigiénés szakemberhez kell utalni további értékelés és segítségnyújtás céljából. A mentor ne próbálja diagnosztizálni a mentorált személy mentális egészségi állapotát, ne kezelje őt, kizárólag olyan információk alapján, amelyek ebből a dokumentumból származnak.

Ezen iránymutatások célja, hogy elősegítsék a pozitív mentori környezet kialakulását, és hasznos eszközöket nyújtsanak a mentoroknak a mentoráltak mentális egészségének és szakmai fejlődésének támogatásához. Fontos azonban megérteni, hogy a mentorok nem mentálhigiénés szakemberek, és szerepük elsősorban abban áll, hogy útmutatást, motivációt és forrásokat nyújtsanak a karrierépítéshez.

E dokumentum felhasználásával Ön tudomásul veszi és megérti a megadott információk korlátait, és beleegyezik, hogy felelősségteljesen és szükség esetén a megfelelő mentális egészségügyi támogató szolgálatokkal együtt alkalmazza azokat. A dokumentum szerzői, az Európai Unió és az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) nem vállal felelősséget a mentorok vagy a mentoráltak által az útmutató tartalma alapján tett bármilyen intézkedésért.

1. Fejezet

Mentorálás és jóllét fiatal munkavállalóknak



1. Mentorálás és jóllét fiatal munkavállalóknak: meghatározás

A mentorálás két ember szakmai kapcsolata. Ebben a kontextusban a mentor az, aki átadja szakmai tapasztalatát és tudását a mentorálnak. A mentorálás lehet egy tapasztalt munkavállaló, menedzser, igazgató és a kezdő munkatárs kapcsolata, de lehet két tapasztalt szakmabeli kapcsolata is, aminek az a célja, hogy sajátos készségeket fejlesszen egy sajátos területen, vagy megoldást találjon egy sajátos problémára, tovább ösztönözze a szakmai fejlődést.

A mentorált bekapcsolódhat a mentorprogramba a saját cégén belül, vagy kereshet külső mentort változatos célokból:

- **hogyan megtalálja a helyes, vagy helyesebb irányt** valamely probléma megoldására
- **hogyan fejlessze a társas és szakmai készségeit** és karrierjét
- **hogyan legyen az egészséges munka-magánélet egyensúlya** miközben arra törekszik, hogy a legjobbját nyújtsa a munkában és otthon egyaránt

1. a. A mentorálás előnyei fiatal munkavállalók számára

Ha egy fiatal munkavállaló egészséges munka-magánélet egyensúlyra és stabil karrierfejlődésre vágyik, változatos tényezőkkel kell megbirkóznia. Ilyen pl. a nehéz terhelés, a szigorú határidők, az összetett vállalati kultúra figyelmen kívül hagyása, a következetes öngondoskodás, az önfejlesztés.

A sikeres mentorálás előnye a fiatal munkavállaló számára az, hogy segít rátalálni a képességeik teljes kibontakoztatására változatos módszerekkel:

- **Szociális és munkavégzéssel kapcsolatos készségek fejlesztése:** A stabil karrierfejlődés és egészséges munka-magánélet egyensúly kifejllesztéséhez olyan készségekre lesz szükség, mint például:
 - Empátia
 - Aktív figyelem
 - Kapcsolatépítés

- Vezetői készségek
- Kreativitás
- Konfliktuskezelés
- Problémamegoldás
- Döntéshozatal
- Önmenedzselés
- Kommunikáció
- Reziliencia
- Digitális felkészültség

• Az önmenedzsmet és öngondoskodás kompetenciáinak fejlesztése:

- A személyes erősségek azonosítása és felhasználása
- Pozitív gondolkodás
- Mentális/gondolkodás-beli csapdák menedzselése
- A személyes idő menedzselése
- Mindfulness (tudatosság)
- Tartalmas kapcsolatok ápolása (személyes és szakmai)
- Önmotiváció
- Tolerancia és elfogadás
- A szokások tudatosítása

2. A mentorok és mentoráltak szerepe és felelőssége

2. a. A mentorok szerepe és felelőssége

A mentorok felelőssége négy szerepkörük leírásával foglalható össze. A mentor tevékenykedhet mint:

- **Coach:** A mentor építő visszajelzést ad, megosztja tanácsait, belelátást enged tudásába, mint nagy tapasztalattal rendelkező szakértő.
- **Az ördög ügyvédje:** A mentor gyakran kénytelen felvenni a másik oldal szerepét, kényszerhelyzetbe hozza a mentoráltat, hogy segítse döntéshozatali és kritikai gondolkodási készségei fejlesztésében.
- **Társ és támogató:** A mentor társul szegődik a mentorálnak a karrierépítésben, problémák esetén támogatást nyújt, bátorítja a mentoráltat, hogy motiváltak maradjon a fejlődésre.
- **A tudás és hálózatépítés forrása:** A mentor az eszközök egész tárházát használja a mentorált

támogatására a mentorálás során, és segít a kapcsolatépítésben.

2. b. A mentorált szerepe és felelőssége

A mentoráltak felelőssége 3 szerepkörök leírásával foglalható össze. Ezzel áttekinthetjük, milyen erőfeszítéseket kell tenniük, ha belépnek a mentorálásba. A mentorált tevékenykedhet, mint:

- **A történet hőse:** A mentorálás a mentorált karrierje és szükségletei körül forog. A mentorált hozza a mentorálásba a gondolatait, aggodalmait, ő tanul új készségeket, ő szerez új tudást a mindennapi munkájához/életéhez, ő készít rövid és hosszú távú akciótterveket.
- **Nyomozó:** Nyomozóként a mentorált olyan információkat gyűjt, amelyek segítik a döntéshozatalban, konfliktuskezelésben, egyéb problémahelyzetekben, és amelyek segítenek az öntudat és önellenőrzés magas szinten tartásában.
- **Tanonc:** Végezetül, a mentorált legnagyobb felelőssége tanulni és gyarapodni.

Fontos hangsúlyozni, hogy a mentornak nem az a dolga, hogy egyszerűen megmondja a mentorálnak, mit csináljon egy adott szituációban, ehelyett azt kell elérnie, hogy a segítségével a mentorált önálló szakemberré váljon.

3. A mentorálás főbb szempontjai

3. a. A mentorálási kapcsolat 3 fázisa

A mentorálási folyamat 3 szakaszból áll:

1. szakasz: Beavatás (3 alkalom)

A beavatás a mentorálási folyamat kezdete. Ebben a szakaszban a mentor és a mentorált kapcsolatot teremt, meghatározza a célokat, tisztázza az elvárásokat. A mentor segít a mentorálnak eligazodni az új környezetben, megérteni a saját szerepét, meghatározni, miben akar fejlődni, gyarapodni. Ebben a szakaszban nagyon fontos a nyílt kommunikáció, a kölcsönös bizalom, hiszen ezekre épül a mentorálási folyamat. Rendszerint három alkalmat szentelnek a mentorok

és mentoráltak ennek a szakasznak, ennyi idő alatt lehet megbeszélni a fenti témákat.

Jó gyakorlat mentorok és mentoráltak számára „**Mentorálási egyezményt**” kötni, ez segít formalizálni a kapcsolatot, bemutatva a kölcsönös elkötelezettséget a következő dolgokban:

- A találkozók gyakorisága, időpontja, helyszíne
- Kezdeti célok
- Bizalmi kérdések
- Titoktartási nyilatkozat **(milyen körülmények közt szegheti meg a mentor vagy a mentorált a titoktartási kötelezettséget?)**
- A mentori kapcsolat megszűnésének feltételei

2. szakasz: A fő fázis

A fő szakasz a mentorált folyamatos fejlődésére és támogatására összpontosul. A mentor útmutatást nyújt, tudást, forrásokat ad át a mentorálnak, hogy új készségek, tudás megszerzéséhez segítse hozzá, hogy fejlessze képességeit. Ebben a szakaszban rendszeres találkozók zajlanak a mentorálási egyezmény alapján. A mentor építő visszajelzést, a mentorált sajátos igényeihez igazított tanácsokat ad.

A mentor ezen kívül lehetőséget teremt a mentorálnak a kapcsolatépítésre, a nyilvánosság elé való kilépésre, látószöge kiszélesítésére. Ez a fő szakasz addig tart, ameddig a mentor és a mentorált szükségesnek érzi.

3. szakasz: Leválás (3 alkalom)

Ez a szakasz jelenti az átmenetet és a befejezést a mentorálás során. A mentorált eddigre már elegendő tudást, készségeket szerzett, megfelelő az önbizalma az önálló szakmai és személyes életút bejárásához.

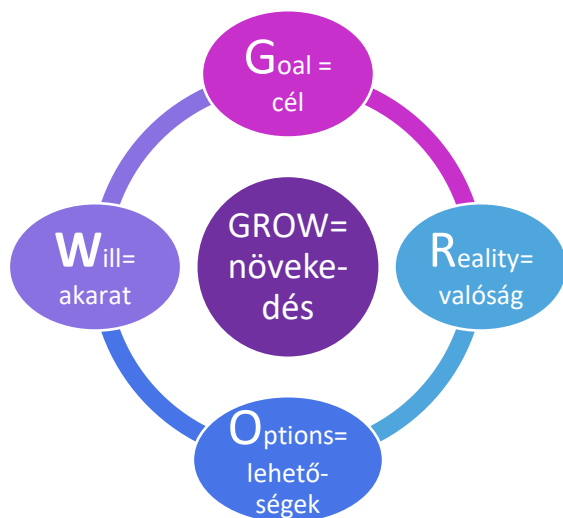
A leválás szakaszában készülhetnek záró reflexiók, az elvégzett munka értékelése, ez a szakasz a mentorált gyarapodásának megünneplése. A formális mentorálásnak ezzel vége szakad, a mentor és mentorált közti kapcsolat, a támogatás azonban egyéb formákban megmaradhat, folytatódhat.

Általánosságban a mentorok és mentoráltak 3 találkozót szoktak szánni a mentorálás lezárására. Így elegendő idő van a reflektálásra, a jövő megtervezésére.

3. b. A mentorálás folyamata: a GROW Modell

A GROW modell a mentorálási folyamat, a beszélgetések keretét adja. Megkönnyíti a problémamegoldás módszeres megközelítését, a célok kijelölését, az akcióterv készítését.

A modell arra ösztönzi a mentoráltat, hogy vegye kézbe saját fejlődését, találjon változatos lehetőségeket, mielőtt elkötelezné magát egy bizonyos intézkedés sorozat mellett. Bátorítja a függetlenség, motiváció, reziliencia kialakulását, lehetővé teszi a mentorált fejlődését jóval a mentorálás befejezése után is. Lehetővé teszi, hogy a mentor útmutatása és támogatása maximálisan érvényesüljön, a mentorálás értelmes és hatásos legyen.



A GROW modell négy lépése a következő:

- **GOAL = cél;** tiszta, meghatározott cél kijelölése. A mentor és a mentorált közösen dolgozik azon, hogy mit szeretnének elérni vagy megváltoztatni. A célnak meghatározottnak, mérhetőnek, megvalósíthatónak, relevánsnak, időhöz kötöttnek, értékeltnek, felülvizsgálnak kell lennie. Ha jól körülírt célt jelölünk ki, a mentorált tisztán fogja látni az irányt, ez pedig

segít az erőfeszítés és a cselekedetek összpontosításában.

- **REALITY = valóság;** ha a célt már kitűzték, a mentor és a mentorált megvizsgálja a mentorált konkrét helyzetét az adott időpontban. Ebben benne foglaltatik a mentorált személyes erősségeinek és gyengeségeinek felmérése, a helyzetet befolyásoló külső tényezők számba vétele. A mentor olyan kérdéseket tesz fel, amelyek fejlesztik a mentorált reflektálását, önismeretét, a körülmények megértését a karrier bármely szakaszában
- **OPTIONS = lehetőségek;** a mentorált változatos lehetőségeket és stratégiákat tapasztal ki célja elérése érdekében. A mentor bátorítja az ötletelést, a kreatív gondolkodást, segíti a mentoráltat a lehetőségek egész tárházának felderítésében. Együtt értékelik minden lehetőség pozitív és negatív oldalát, megvalósíthatóságát, forrásait, lehetséges akadályait.
- **WILL = akarat;** a GROW modell záró lépése. Az elkötelezettségre és akciótervezésre alapul. A mentorált azonosítja azokat a lépéseket, amelyeket kész megtenni a cél elérése érdekében. A mentor abban segít, hogy a terv letisztult legyen, meghatározott lépésekkel, idővonallal, a számonkérés leírásával. Ha vannak mérőkövetkezők és rendszeres a felülvizsgálat folyamata, ezzel a mentor támogatja a mentorált motivációját, biztosítja, hogy a mentorált ne térjen le a kijelölt útról.

A GROW modell adaptálható, a mentorált igényeihez alkalmazkodva személyre szabható, sokoldalú eszköz.

4. Jó gyakorlatok – Mit tegyen és mit NE tegyen a mentor

4.a. A Mentor...

- **Útmutatást és támogatást** nyújt
- **Megosztja** tudását, szakértelmét, emberi tapasztalatát
- **Építő visszajelzést** és tanácsot ad
- Aktívan, empátikusan **figyel**

- Segít **célt** kijelölni, akcióttervet készíteni
- **Kihívás elé állít, ösztönzi** a személyes és szakmai fejlődést
- Különböző nézőpontokat és **távlatokat kínál**
- Releváns **forrásokat** és kapcsolatokat oszt meg
- **Megünnepli az elért eredményeket**, a mérföldköveket

4.b. A Mentor NEM ...

- **hoz döntést a mentorált helyett**
- **mondja meg az összes választ** vagy a megoldást
- vállalja a **felelősséget** a mentorált tetteiért
- **erőltet személyes hiedelmeket vagy értékeket** a mentoráltra
- **nyújt terápiát vagy tanácsadást**
- **teszi a mentori személyétől függővé a mentoráltat**
- **szegi meg a titoktartási szabályokat, él vissza a bizalommal** (kivéve, ha ezt a titoktartási szabályok lehetővé teszik)
- **oldja meg a mentorált valamennyi problémáját**
- **garantál meghatározott eredményeket**

Alapvetően fontos megérteni, hogy a mentor felelőssége korlátozott, mindössze útmutatást és támogatást nyújt szakmai környezetben.

A mentor nem mentális egészségügyi szakember. Amennyiben a mentorált olyan gondolatokat hangoztat, viselkedési formákat, tüneteket mutat, amelyek betegségekre utalnak, a mentor számára rendkívül fontos, hogy tudatában legyen a saját szerepéből és felelősségéből adódó korlátjainak.

Ilyen esetekben a mentornak a mentorált jóllétét és biztonságát előtérbe helyezve meg kell szegnie a titoktartási szabályokat. Ezt a mentorálási egyezménybe részletesen bele kell foglalni, ebben meg kell egyezni, még a hosszú távú mentorálási kapcsolat kialakítása előtt.

Ilyen esetekben a mentornak az a kötelessége, hogy támogassa a mentoráltat, hogy keressen szakképzett mentális egészségügyi szakembert, aki megalapozott diagnózist állít fel, megfelelő kezelést és támogatást nyújt. Ha a mentoráltat mentális egészségügyi szakemberhez juttatjuk, ezzel

biztosítjuk, hogy mentális egészségügyi problémáiknak megfelelő, speciális, szakértő, hatékony gondozásban részesüljenek.

5. Források

a) Sablon: Mentorálási egyezmény sablon

A Mentorálási egyezmény azért fontos, mert tisztázza az elvárásokat, korlátokat, mind a mentor, mind a mentorált kötelezettségeit. Ez a dokumentum képezi a hatékony kommunikáció, együttműködés, számon kérhetőség alapját. Biztosítja a hatékony és sikeres mentorálási kapcsolatot.

Szkennelje be az alábbi QR kódot, így hozzáfér az ingyenes, letölthető mentorálási egyezmény sablonhoz:



b) Video: Ötletek a mentori kapcsolat felvirágoztatásához

A mentor segíthet a mentorátnak az előtte álló akadályok leküzdésében. Így a mentorált a saját szakterületének kiválóságává válhat. További ötletekért szkennelje be az alábbi QR kódot, és nézze meg Janet T. Phan TEDx talk videóját.



success-of-a-mentoring-programme [Utolsó letöltés 23rd June 2023]

SINGER, P.A., PELLEGRINO, E.D. & SIEGLER, M. (2001). *Clinical ethics revisited*. BMC Med Ethics. Elérhető: <https://doi.org/10.1186/1472-6939-2-1> [Utolsó letöltés 23rd June 2023]

WATERS, S. (2021). *Mentor - Mentee relationship*, Better-Up Blog. Elérhető: <https://www.betterup.com/blog/mentor-mentee-relationship>, [Utolsó letöltés 23rd June 2023]

6. Hivatkozások

CEDEFOP. (2023). *Indicators examples for mentoring and coaching measures - VET toolkit for tackling early leaving Source of support to policy makers and education and training providers*.

Elérhető:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/evaluate/choosing-relevantindicators/indicators-examples-mentoring-coaching-measures> [Utolsó letöltés 23rd June 23. 2023]

CENTER FOR HEALTH LEADERSHIP & PRACTICE.

(2003). *Mentoring Guide - a Guide for Mentors*, Public Health Institute. Elérhető:

<https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>, [Utolsó letöltés 23rd June 2023]

CRONIN N. (2020). *How to Measure the Success of a Mentoring Program*. Elérhető:

<https://guiderai.com/blog/how-to-measure-the->

7. PROUD Promóciós anyag

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

Használja ki a potenciált!

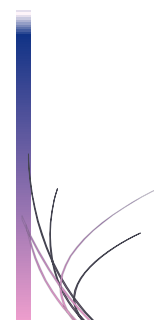


A mentorálás segít...

- 1 Másképp gondolkodni
- 2 Kihasználni a potenciáljait
- 3 Interperszonális készségeket fejleszteni
- 4 Megoldást találni a munkahelyi problémákra
- 5 Megtartani a munka és magánélet egyensúlyát
- 6 Motiváltnak és céltudatosnak maradni

2. Fejezet

Munkahelyi kiégés



1. A munkahelyi kiégés meghatározása

A munkahelyi kiégés olyan pszichológiai állapot, ami jellegzetesen akkor jelenik meg, ha a munkaerő hosszan nagy igénybevételt jelentő munkának van kitéve, magasak az elvárások, és a rendelkezésre álló eszközök nem elégítik ki a felmerülő igényeket. A munkahelyi kiégést személyes tényezők is befolyásolják. Ilyenek például a magánélet stresszforrásai, a munka-szabadidő egyensúly megbomlása, az egyén nem elég jó megküzdési stratégiái.

2. Tünetek, kiváltó okok, a munkahelyi kiégés hatása fiatal munkavállalókra

A fiatal dolgozók hajlamosak a munkahelyi kiégésre. A hatás jelentős lehet. A kiégés felismerése és kezelése rendkívül fontos, a jóllét, termelékenység, hosszú távú karrier szempontjából.

2. a. A munkahelyi kiégés különös kiváltó okai az Y és Z generációs munkavállalók esetében

Az Y és Z generációs munkavállalók találkozhatnak olyan generációs kiváltó okokkal, mint például:

Digitális függőség: Az Y és Z generációs egyének gyakran erőteljesen támaszkodnak digitális eszközökre. Állandóan ellenőrzik az e-mailjeiket, az üzeneteiket, a közösségi média platformokat, munkaidőn túl is. Ez vezethet fokozott stresszhez és kiégéshez.

FOMO: Fear of Missing Out – Félelem attól, hogy kimaradunk: Amióta a közösségi média platformok teret hódítottak, a fiatal dolgozók a karrier lehetőségek, ipari trendek, társasági események szempontjából erőteljes FOMO-t (félelmet a kimaradástól) éreznek. Ez a félelem hozzájárulhat a kiégéshez és az aggodáshoz.

Megsokszorozott munkahelyi követelmények: Az Y és Z generációs munkavállalók gyakran töltenek be többszörös munkahelyi szerepkört, folytatnak egyidejűleg melléktevékenységet. A kiégés lehet a szerepkörök és tevékenységtípusok közti zsonglörködés eredménye is.

Vállalkozói frusztráltság: Sok Y és Z generációs munkavállalónak van vállalkozói gondolkodása és

ambíciói. A kiégés akkor következik be, amikor a vállalkozásuk akadályokba ütközik. Ez a fajta frusztráció illúzióvesztéshez és kimerüléshez vezet.

Idealizmus kontra valóság összeütközés: Az Y és Z generációs munkavállalók kedvelik az értelmes munkavégzést, a célorientált karriert. Ha munka közben hétköznapi, vagy mechanikus feladatokkal találkoznak, összeütközésbe kerülhetnek az idealisztikus elvárásaik és munkájuk valósága.

A mentorálás és útmutatás hiánya: Az Y és Z generációs munkavállalók gyakran keresnek mentort, útmutatást a karrierjük építéséhez. A kiégés akkor következik be, ha nem találnak mentor támogatót, az elveszettség érzésével küzdenek, úgy érzik, nincs támogatásuk, bizonytalanok a szakmai fejlődésüket illetően.

Ne feledjük, ezek a kiváltó okok általánosak, nem feltétlenül érvényesek

2. b. A munkahelyi kiégés valószínű tünetei Y és Z generációs munkavállalóknál

Az alábbiak a legjellegzetesebb jelei a kiégésnek:

Cinizmus, szenvtelenség: A túlzott cinizmus a munkavégzéssel kapcsolatos szenvtelenséghez vezethet. Az egykori lelkesedés eltűnik, szkepticizmus és negativitás lép a helyébe mind a kollégákkal, mind a feladatokkal és vállalati célokkal kapcsolatban.

Krónikus fáradtság: A kiégéssel küzdő fiatal munkavállalók gyakran panaszkodnak állandó fáradtságérzésről, ami túlmeleg a jellegzetes fáradtságon. A kimerültség lehetetlenné teszi a feltöltődést pihentető éjszakák után is, és teljes fizikai-szellemi kimerüléshez vezet.

Fizikai megbetegedések: A kiégés végül fizikai megbetegedéshez vezet. A fiatal munkavállalónak lehet fejfájása, izomfeszülése, gyomor-bélrendszeri betegsége. Ezek a problémák gyakran erednek a stresszből, és a feszültségből, amiben dolgozni kell.

Mentális egészség problémái: A kiégés jellegzetesen hat a fiatal munkavállaló mentális egészségére. A meghosszabbodó munkahelyi stressz és a kimerültség megnöveli a szorongás kockázatát, a depressziót.

Ne feledjük, a figyelmeztető tünetek felismerését követően egészségügyi szakembert érdemes bevonni, a mentor tanácsadása önmagában nem elegendő.

2. c. A munkahelyi kiégés hatása fiatal munkavállalókra

A munkahelyi kiégés legvalószínűbb generációs hatásai a következők:

Csökkenő munkahelyi elégedettség: Y és Z generációs munkavállalók körében a kiégés jelentősen csökkentheti a munkahelyi elégedettséget. Nincs kiteljesedés, van kimerültség, a túlterheltség érzése. Mindezek kikezdi a munka iránti szenvedélyt, negatívan hatnak az elégedettség érzésére általában.

A munkahelyi előrejutás lassulása: A kiégés együtt járhat azzal, hogy a fiatal munkavállaló nem jut előbbre, csökken a termelékenysége, a motivációja. Ezek miatt elmulaszthat karrier lehetőségeket.

Kiábrándulás a szervezeti kultúrából: A kiégés arra készítheti az Y és Z generációs munkavállalókat, hogy megkérdőjelezzék vállalatuk szervezeti kultúráját. Úgy érezhetik, nincs kapcsolatuk a cég küldetésével, ami az elkötelezettség és a lojalitás megrendülését eredményezheti.

Munkahely változtatás: Az Y és Z generációs munkavállalók gyakrabban változtatnak munkahelyet, a kiteljesedés érzésének hiánya, a pozíciójukkal kapcsolatos elégedetlenség miatt. Azért keresnek új lehetőségeket, hogy megszabaduljanak a kellemetlen érzésektől, miközben nem veszik észre, hogy nem annyira a külső körülményekben, mint inkább saját magukban rejlik a kudarcérzés oka.

Kapcsolati feszültségek: A kiégés némelykor kihat a személyes kapcsolatokra is. Előfordul, hogy a fiatal munkavállaló idejéből és energiájából nem jut elegendő a kiegyensúlyozott munkahelyi és magánéleti kapcsolatokra.

A munka és magánélet egyensúlyának megbomlása: A kiégés tönkre teheti a fiatal dolgozók munka és magánélet közötti egyensúlyát. Nehezen különítik el egymástól a kettőt. Az

egyensúly megbomlása krónikus stresszt okozhat, rosszul hat a mentális és testi egészségre.

Fontos megjegyeznünk, hogy nem minden Y és Z generációs tapasztalja ezeket a hatásokat, a kiégés mindenkire másképpen hat. Ha megértjük és kezeljük a kiégés egyéni hatásait erre a generációra, az segítheti a vállalatot is és az egyént is, hogy megelőző stratégiákat és támogató légkört alakítson ki.

3. A mentorálás mint a munkahelyi kiégés megelőzésének eszköze

A fiatal Y és Z generációs munkavállalók munkahelyi mentorálása kulcsszerepet játszhat a munkahelyi kiégés megelőzésében, elkerülésében. Íme néhány stratégia a hatékony mentoráláshoz és segítésnyújtáshoz:

Legyen a kapcsolat a bizalomra alapozva: Alakítsunk ki erős, a bizalomra alapuló személyes kapcsolatot a mentorálttal, amit nyílt kommunikáció és kölcsönös tisztelet jellemez.

Dolgozzunk a munka és a magánélet egyensúlyban tartásán: Hangsúlyozzuk ennek az egyensúlynak a fontosságát. Javasoljuk a munka és magánélet határozott elkülönítését a fiatal dolgozó saját jóllete érdekében. Bátorítsuk az öngondoskodást, olyan munkaidőn túli tevékenységek gyakorlását, amelyek örömet, kikapcsolódást hoznak a mindennapokba.

Tanítsunk stresszkezelési technikákat: Segítsük a mentoráltat olyan stresszkezelési technikák elsajátításában, mint a pillanat tudatos átélése (mindfulness), mélylégzési gyakorlatok.

Támogassuk a célok kijelölését és a helyes időkezelést: Segítsünk a reális célok kitűzésében, akcióterv készítésében. Tanítsuk, hogyan lehet hatékonyan beosztani az időt, fontossági sort kialakítani, leosztani a feladatokat, szervezni, megelőzni a munka felhalmozódását.

Segítsünk a karrierépítésben: Mutassuk meg, hogyan lehet felismerni a személyes erősségeket, érdeklődési kört, az előrejutás lehetőségét. Támogassuk a mentorált szakmai fejlődését, hogy nőjön a munkahelyi elégedettsége, ígéretesnek lássa a jövőt.

Legyünk a helyes életvitel mintája: Mutassunk példát, ösztönözzük a mentoráltat saját jólléte szem előtt tartására.

Adjunk építő visszajelzést: Nyújtsunk rendszeres és építő visszajelzést. Ismerjük el a teljesítményt, ünnepeljük meg együtt a sikereket, ezzel is javítva a munkamorált és a motivációt.

Bátorítsuk az önreflexiót és az öntudatosságot: Bátorítsuk a mentoráltat rendszeres önreflexióra és önértékelésre. Így hamar kiderülhetnek a kiégés jelei. Segítsünk abban, hogy a mentorált felismerje saját korlátait, szükségleteit, határait.

Népszerűsítsük a mentori programot és a hálózatépítést: Bátorítsuk a fiatal munkavállalókat, hogy vegyenek részt mentori programban, és építsenek a saját területükön szakmai hálózatot.

Sose feledjük, hogy a hatékony mentoráláshoz személyes megközelítés kell, minden egyes fiatal munkavállaló egyéni szükségleteinek, preferenciáinak ismeretében. Úgy tudjuk megelőzni vagy csökkenteni a munkahelyi kiégés kockázatát, hozzásegíteni a fiatal munkavállalót ahhoz, hogy kibontakozhasson a karrierje, ha sikeresen alkalmazzuk a fenti stratégiákat.

4. Jó gyakorlatok – Mit tegyen és mit NE tegyen a mentor

4.a. Mit tegyünk, ha a mentorált a munkahelyi kiégés jeleit mutatja?

Íme egy lista arról, mit tehet a mentor, ha az Y vagy Z generációs mentorált a munkahelyi kiégés jeleit mutatja, és át akarjuk segíteni ezen a nehéz szituáción:

- **Figyeljünk a jelekre:** Képezzük magunkat a munkahelyi kiégés tüneteinek felismerésében, hogy adott esetben azonosítani tudjuk őket a mentoráltunkon is.
- **Legyen a közeg biztonságos:** Alakítsunk ki olyan támogató, nem ítélező légkört, ahol a mentorált jól tudja magát érezni, beszélgetni tud a nehézségeiről és aggodalmairól.
- **Aktívan figyeljünk:** Figyeljünk oda aktívan a mentoráltra. Engedjük szabadon beszélni érzéseiről, frusztrációiról, élményeiről.

- **Ismerjük el a problémát:** Biztosítsuk a mentoráltat, hogy a kiégés érzése létezik, mások is átélték már hasonló tapasztalaton.

- **Értékeljük ki mekkora terhet jelent a mentorálnak a munka, és mik a rendelkezésre álló források:** Nézzük át, mik a terhek és a források. Segítsünk annak a felderítésében, hol lehetne módosítani, például a feladatok újraosztásával, vagy további segítség igénybevételével.

- **Legyenek határok:** Erősítsük, milyen fontos a munka és a magánélet elkülönítése. Segítsünk a mentorálnak abban, hogy el tudjon szakadni a munkájától a szabadidejében.

- **Újítsuk meg a célokat:** Dolgozzunk együtt a mentorálttal azon, hogy teljesíthető céljai legyenek. A nagy feladatokat bontsuk le kisebb, megvalósítható részfeladatokra, hogy csökkentsük a túlterheltséget.

- **Ellenőrizzük a haladást:** Nyújtsunk folyamatos segítséget, igazítsuk a megküzdési stratégiát a szükségletekhez.

- **Forduljunk szakemberhez:** Ha a tünetek továbbra is fennállnak, vagy rosszabbodnak, kérjük mentális egészséggel foglalkozó szakember, vagy coach segítségét.

- **Ünnepeljük meg a sikert:** Ismerjük el és ünnepeljük meg a mentor sikereit, legyenek bármilyen aprók.

Sose feledjük, hogy minden mentorált egyedi eset. Szabjuk a megoldásokat az egyénre. Mentori szerepünk az, hogy útmutatást, támogatást, forrásokat biztosítsunk, segítsünk túljutni a kiégésen, és visszanyerni a jóllét érzését a munkahelyen.

4.b. Mit NE tegyünk, ha változatlanul fennállnak a munkahelyi kiégés jelei

Félprofi mentorként tisztában kell lennünk azzal, mit kell kerülni az Y és Z generációs mentoráltak támogatása során. Íme a NEM teendőik listája:

- **Ne értékeljük túl a szerepünket:** Mindig emlékezzünk rá, hogy félprofi mentorok vagyunk. Ne vállaljunk fel olyasmit, ami hivatásos terapeuta vagy tanácsadó feladata.

- **Ne adjunk szakszerűtlen jótanácsokat:** Kerüljük az olyan tanácsadást, ami képzettségünkkel és tapasztalatainkkal nincsen összhangban. Szorítkozunk a szakterületünknek és munkatapasztalatunknak megfelelő útmutatások megosztására.

- **Ne ajánljunk gyors megoldásokat:** Ne nyújtunk felszínes, egyszerű megoldásokat. Tudatosítsuk, hogy a kiégés leküzdése összetett és egyénfüggő feladat.

- **Ne alkalmazzunk mindenható módszereket:** Legyünk óvatosak a minden kiégésre univerzálisan használható jó megoldásokkal kapcsolatban.

- **Ne éljünk vissza a bizalommal:** Mindig tartsuk tiszteltben a mentorált adatvédelmét. Ne szolgáltatassunk ki személyes információt, ne vitassuk meg harmadik személlyel a mentorált kiégését az engedélye nélkül.

- **Ne hanyagoljuk el a figyelmeztető jeleket:** Vegyük komolyan a figyelmeztető jeleket. Ha látjuk, hogy baj van, javasoljuk a mentorálnak, hogy forduljon szakemberhez.

- **Ne kicsinyeljük le a mentorált tapasztalatát:** Ne hagyjuk figyelmen kívül, ne kicsinyeljük le a mentorált kiégéssel kapcsolatos tapasztalatát. Vegyük komolyan az aggodalmait, érzéseit, érzelmeit.

- **Ne hagyjuk figyelmen kívül az egyéni szükségleteket:** Ne általánosítsunk, ne gondoljuk azt, hogy van olyan, ami minden Y és Z generációval működik. Támogatásunkat igazítsuk a mentorált egyéni szükségleteihez.

- **Ne vállaljuk át a mentorált munkáját:** Álljunk ellen a kísértésnek, hogy bármit megcsináljunk vagy elvállaljunk a mentorált helyett. Inkább azon dolgozzunk, hogy megerősítsük az ő saját készségeiket és megküzdési stratégiáikat.

- **Ne lépjük át a határokat:** Tartsuk tiszteltben a szakmai és egyéni határokat. Ne lépjük át ezeket, arra bátorítva a mentoráltat, hogy többet osszon meg magáról, mint amennyi még jólesik.

- **Ne bátorítsunk senkit munkafüggőségre:** Kerüljük a munkafüggés megerősítését, illetve lehetővé

tételét. Törekedjünk a munkavégzés és a magánélet egyensúlyának fenntartására.

- **Ne feledkezzünk meg a szervezeti tényezőkről:** Ismerjük fel a munkahelyi tényezők hatását a kiégésre. Ha szükséges, tegyünk javaslatot a munkahelyi környezet megváltoztatására (például a nagy munkahelyi megterheléssel, a tanácsadás intézményével kapcsolatban).

Ha tudatában vagyunk ezeknek a megfontolásoknak, képesek leszünk félprofi mentorként etikus, helyénvaló támogatást nyújtani, figyelembe véve szerepünkől és tapasztalatunkból adódó korlátainkat.

5. Források

a) Könyvajánlás

Alábbi könyvajánlatunk segít további leírások, jó gyakorlatok, a munkahelyi kiégésre vonatkozó egyéb anyagok keresésében.

- Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle by Emily Nagoski, PhD and Amelia Nagoski, DMA
- Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones by James Clear
- When the Body Says No: The Cost of Hidden Stress by Gábor Dr. Máté

b) Teszt: Kiégés önellenőrző teszt



Ez egy olyan önellenőrző gyakorlati teszt a kiégésről, aminek az eredménye a kitöltést követően azonnal elkészül. A fenti QR kód segítségével érhető el.

c) A munkahelyi kiégés definíciója

A kiégés számos tünete közös a depresszióval, az aggodalommal, kimerültséggel. Hogyan lehet ezeket megkülönböztetni egymástól? A kiégésre vonatkozó további információért szkennelje be az alábbi QR kódot:



6. Hivatkozások

WILMAR B. SCHAUFELI, CHRISTINA MASLACH, TADEUSZ MAREK. (2018). *Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research*

MATTHEW SPENCER FLYNN. (2020). *Overcoming Occupational Burnout: A Practical Guide for Getting Your Life Back*

7. PROUD Promóciós anyag

Munkahelyi kiegés



Előzze meg a kiegészítést,
teremtsen egyensúlyt!
Találja meg **Új Önmagát!**



Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(ek) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

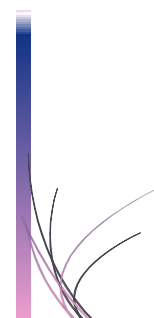
PROUD
Professionális támogatás a munkahelyi kihívásokkal szemben

2022-1-HU01-KA220-000086673
www.proudproject.eu

 **Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

A letölthető PROUD poszttereket itt érheti el: www.proudproject.eu

3. Fejezet Depresszió



1. Egyre gyakoribb depresszió az alkalmazottak körében:

1. a. Definíció

A depresszió tartós hangulati rendellenesség. Nem azonos az időszakos hangulatváltozásokkal, ami a hétköznapi élet, illetve a gyászidőszak része. A depresszió gyakori mentális betegség. Jellemzője a krónikus ürességérzés, szorongás, az érdeklődés és az öröm hiánya olyan tevékenységekben, amelyeket valaha élveztünk, és mindez valódi ok nélkül. Negatív hatással van a gondolkodásra, érzésekre, cselekedetekre. Velejárója még a csökkenő aktivitás és a növekvő fáradékonyság. Hosszú távon rosszul hat a fizikai egészségre és a szubjektív jóllétre.

1. b. Előfordulás

Sajnos a depresszió tünetegyüttesének megvan a maga sikertörténete. Az 1960-as éveket megelőzően mindössze néhány regisztrált esetet tartottak számon, többnyire középkorú nőket. Akkoriban úgy jellemezték, hogy „szokatlan állapot”. Azután elkezdett terjedni, és 30 évvel később már világjelenség volt. A WHO jelentése szerint a világ lakosságának 3,8 %-át, a felnőtt lakosság 5 %-át érinti (2023 2017-ben a depresszióval diagnosztizált európaiak száma elérte a 40 milliót. A Covid-19 pandémia idején a depressziósok száma az égbe szökött, számos országban megkétszereződött, sőt megháromszorozódott. A kezelés és gondozás rendszere nem tudott lépést tartani ezzel a fellendüléssel. Aggodalomra ad okot, hogy a gazdag országokban minden 4 depresszióban szenvedőből mindössze egy (23 %) kap hozzáférhető kezelést, miközben előre látható, hogy a súlyos depresszió lesz a munkaképtelenség első számú oka a világban 2030-ra (WHO).

Az American Psychiatric Association (APA) kimutatása szerint a depresszió bárkit utolérhet, bármikor, bár első alkalommal gyakran fiatal felnőttkorban következik be, a késő tizenéves, középső 20-as évek környékén. A pszichológusok arra hívják fel a figyelmet, hogy a fiatal felnőttek azért fogékonyak a depresszióra, mert nagy a teljesítménykényszer és erős a versenyhelyzet. Ott van még a pályaválasztás frusztrációja is, ami

stresszt okoz, és növeli a túlteljesítés és kimerülés, vagy ellenkezőleg az alulteljesítés és az apátia kockázatát.

1. c. Kiváltó okok

Köztudott, hogy a tartós stressznek való kitettség, a csapások, az újabb és újabb veszteségek mind kiváltó okok lehetnek. A kutatók azonosítottak további olyan tényezőket is, amelyek hajlamosítanak a depresszióra. **Genetikai vonások** (nagyobb a valószínűsége annak, hogy valaki depressziós lesz, ha közeli rokona/i/ szintén depressziósok voltak.) **A nem** (nők körében kétszeresre gyakoribb a depresszió, mint férfiaknál (Talán az a különbség oka, hogy vannak a depresszióknak kimondottan nőkre jellemző válfajai, mint pl. a szülés utáni depresszió, a PMDD /pre-menstruációs diszfóriás zavar/, és a nemi diszkrimináció is kiváltó ok lehet. Végül de nem utolsósorban a nők könnyebben bevallják a depressziót, és kérnek segítséget, mint a férfiak.) **Környezeti tényezők, negatív életemények** (trauma, mellőzöttség, szegénység)

- **Biokémiai tényezők** (hormonális problémák)
- **Pszichológiai és társadalmi tényezők** (pl. alacsony önbecsülés, pesszimizmus, társadalmi támogatottság hiánya, céltalanság)
- **Évszakok** (a tudósok összefüggést fedeztek fel a depresszió kialakulása és a napfényhiány közt, különösen olyan országokban, ahol az őszi és a téli különösen rövid nappalokkal és kevés napfényel jár)
- **Több kockázati tényező együttes hatása** még valószínűbbé teszi a depresszió kialakulását.
- **További, elkerülhető tényezők:**
 - Aggodalomra okot adó híreknek vagy médiatartalomnak való intenzív kitettség (pl. az agresszió szemlélése negatívan hat az immunrendszerre, még olyan akció- és horrorfilmek nézésekor is, amelyeket egyébként élvezünk);
 - Alkohol-és drogfogyasztás;
 - Alváshiány.

1. b. A depresszió fajtái

Többféle típusa van a depresszióknak aszerint, hogy meddig tart, milyen gyakran tér vissza, és mi okozza.

- **Depressziós epizód:** a depresszió diagnosztizálásához legalább két héten át jelen kell lennie a tüneteknek. A depresszió súlyossága változhat, három szintet különböztetünk meg súlyosság szerint: lehet enyhe, közepes és súlyos.
- **Visszatérő depresszió:** ismétlődő – bár nem túl gyakori – depressziós epizódok jellemzik. Az egyes epizódok hossza 3-12 hónap közt mozog.
- **Tartós depressziós zavar:** ez a típus ritkábban fordul elő (az USA-ban pl. a felnőtt lakosság 1,5 %-át érinti), akkor beszélünk róla, ha az állapot legalább 2 évig fennáll.
- **Súlyos depressziós zavar:** ez a típus gyakoribb, (pl. az USA-ban a felnőttek 7,1 %-át érinti), ismétlődő, súlyos depresszív epizódokból áll, amelyeket szünet választ el egymástól. (minimum 2 hónapos szünet van az epizódok közt).
- **Szezonális depresszió:** télen vagy ősszel jön elő, a szükséges napfény hiányában. Az év többi részében eltűnik.
- **Szülés utáni depresszió:** a depresszióknak ez a válfaja igen sajátos. Csak nőknél fordul elő, szülés után. Néhány hét alatt az esetek többségében elmúlik, kezelés hiányában azonban elhúzódhat hónapokra, sőt évekre is.
- **Pre-menstruációs diszfóriás zavar (PMDD):** A többi pre-menstruációs zavarnál súlyosabb. Depressziót, ingerlékenységet, szorongást, hangulat ingadozást és egyéb tüneteket okoz már egy héttel a menstruáció kezdete előtt. Akkor áll fenn a PMDD, ha legalább egy éven át a legtöbb menstruációs ciklus során fennállnak a tünetek.

A kezelés időbe telik, és szakmai felkészültséget igényel (pszichológus, pszichiáter). Számos kezelési módszer ismert, pl. pszichoterápia, kognitív viselkedésterápia, gyógyszeres kezelés, pozitív pszichológián alapuló beavatkozások, fényterápia.

2. A depresszió tünetei és hatása fiatal munkavállalókra

2. a. Tünetek

A depresszív epizódok főbb tünetei a következők (ICD-10, Mental Health Centre of America):

- Csökkent koncentrációképesség és figyelem
- Rosszabb önbecsülés és önbizalom
- Büntudat, éرتéktelenség éرتése (még enyhe lefolyású esetekben is)
- Sívár jövő feltételezése, pesszimizmus
- Önkárosítás, öngyilkosság fontolgatása vagy megтétele
- Alvászavar
- Étvágycsökkenés

A Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5) ötödik kiadása nyolc kritériumot tüntet fel. Akkor lehet depresszióra gyanakodni, ha valaki öt vagy annál több tünetet tapasztal az alábbiak közül egy kéthetes időszakon belül, (beleértve a depressziós hangulatot (1), az érdeklődés vagy örömeztetés elvesztését (2).

1. Depressziós hangulat a nap legnagyobb részében, szinte minden nap
2. Jelentősen csökkent érdeklődés vagy örömeztetés minden, vagy szinte minden tevékenységben, a nap legnagyobb részében, szinte minden nap
3. Jelentős testsúlyvesztés fogyókúra nélkül, vagy testsúlygyarapodás, vagy az étvágy napról napra történő romlása, fokozódása
4. A gondolkodás lelassulása, a fizikai aktivitás csökkenése (ezeket kívülállók figyelik meg, saját magunk szubjektív nyugtalansága vagy lassúság éرتése nem számít)
5. Kimerültség, az energia elvesztése szinte minden nap
6. Az éرتéktelenség, túlzott vagy nem helyénvaló büntudat éرتése szinte minden nap
7. Csökkent gondolkodási és koncentrációs képesség, döntéskértelenség szinte minden nap

8. *Ismétlődő gondolatok a halálról, ismétlődő képzelgés az öngyilkosságról, konkrét terv nélkül, öngyilkossági kísérlet, konkrét terv az öngyilkosságra*

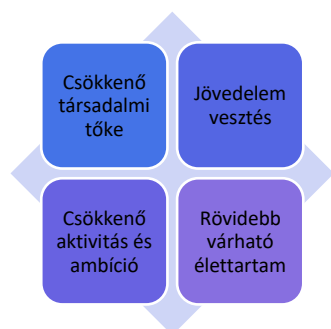
Fontos kiemelni, hogy a depresszió diagnózisa nem állítható fel kábítószerrel való visszaélésen alapuló tünetek alapján. Viszont elsősorban férfiaknál, a depresszió fokozza annak a valószínűségét, hogy az alkoholfogyasztás mértéke jelentősen megnő. Egyéb, gyakori depressziós tünetek férfiaknál: (Medical News Today, 2023)

- *Visszahúzódás a társaságtól, beleértve a családi és más társasági helyzeteket is*
- *“Munkafüggőség”, túlhajtott munkavégzés*
- *Küszködés a munkahelyi és családi felelősség egyensúlyban tartásával*
- *Helytelen domináns viselkedés a kapcsolatokban (pl. irányító magatartás, bántalmazás)*

2. b. Hatás

A WHO szerint a depresszió napjainkban az egyik legfőbb oka az értékvesztésnek, beleértve a munkahelyi és társadalmi fogvatékosságot is. A depresszió nem csak a beteget sújtja. Sokrétű negatív hatással van a gazdaságra, társadalomra, egyénekre.

A depresszióban szenvedő egyén számára a következmények a fentiekén túl jövedelemvesztés, társasági kapcsolatok megritkulása, az ambíció és a termelékenység elvesztése. A kutatások szerint a depresszió kihat a korai demencia kialakulására, fokozza az öngyilkossági hajlamot, az idő előtti elhalálozás lehetőségét.



A legközelebbi ismerősök és családtagok szintén nehézségekkel szembesülnek. A felelősségérzetük a

beteg iránt korlátozhatja szakmai ambícióikat, személyes igényeiket. A GDP jelentős részét felemészti az egészségügyi ellátás, a társadalmi támogatás, az aktív munkaerő elvesztésének költsége. A munkahelynek továbbá foglalkoznia kell a helyettesítéssel, fluktuációval, a depressziós egyén csökkent munkaképességével.



3. Mentorálás, mint a depresszió megelőzésének eszköze

A mentor első feladata a depresszió kontextusában a megelőzés. Segíteni kell a mentoráltat a munkahelyi célok, elvárások, érdekek, és a stresszfactorok fenntartható módon való kezelésében. Kezdeményezni kell, hogy a mentorált tudatossággal kezelje a lehetséges kiváltó okokat. A mentornak kísérnie és irányítania kell a mentoráltakat a gyakori kiváltó okok csökkentésére irányuló, megvalósítható megelőző stratégia kialakításában. A depresszió megelőzésében hatékonyak bizonyultak még: motiváló, pozitív célok kijelölése; boldogságot és rezilienciát eredményező stratégiák a munka és magánélet közti harmónia kialakítására.

A társadalom még mindig megbélyegzi az olyan mentális betegségeket, mint például a depresszió. Sok depressziós azért nem mer segítséget kérni, mert fél attól, hogy másodosztályú emberré válik a társadalomban. Különösen gyakori ez az aggodalom a férfiak körében. Ezért kiemelten fontos, hogy a munkahelyek küzdjenek a depresszió megbélyegzése ellen, támogassák a megelőzést, az öngondoskodást, a kölcsönös társadalmi felelősségviselést, a támogatást és együttérzést. Nem megengedhető, hogy bárki, aki a depresszió kiváltó okaival küzd, féljen segítséget kérni, nyíltan beszélni a tüneteiről.

A mentor sokat tehet a megelőzésért:

- **Növeli a tudatosságot** a depresszió kockázati tényezőivel kapcsolatban. Ez kulcsfontosságú annak érdekében, hogy a tanítványok képessé váljanak saját és esetleg kollégáik/szeretteik jóllétének jobb értékelésére.
- **Támogatást nyújt, titkot tart.** Így csökkenti a mentorált elszigeteltségét, félelmét amiatt, hogy megbélyegzik mentális problémái, munkával kapcsolatos nehézségei miatt.
- **Fejleszti a stresszoldó képességet.** (pl. tudatosságon alapuló stresszoldás, tudatos légzés, testmozgás)
- **Egészséges étrendet javasol.** Ez megóvjja a szervezetet az oxidációs stressztől.
- **Felhívja a figyelmet az öngondoskodás, a munka és magánélet közti egyensúly fontosságára.**
- **Fejleszti a reziliencia és a boldogság kialakításához szükséges** készségeket. Ezek bizonyítottan hatékonyak a depresszió megelőzésében és visszaszorításában.
- **Segít feltérképezni az aknákat.** Útmutatást ad a mentorálnak önmaga SWOT analízisének elvégzésében. Segít felderíteni a pillanatnyilag legfontosabb stresszkeltőket, azokat a tényezőket, amelyek energiapazarláshoz vezetnek.
- Ha a mentorált túlterhelt a munkahelyén, arra bátorítja, hogy alkalmanként kérjen segítséget, szervezze át a tevékenységét (rövid és középtávú stratégia), vagy beszéljen a főnökével (hosszú távú stratégia).
- **Segít a mentorálnak az egészséges határok meghúzásában.** (pl. határok home office-ban, önérvényesítés, nemet mondás az ésszerű határokon túlmenő dolgokra.)
- **Inspiratív vagy gondolatébresztő videókat oszt meg** a témával kapcsolatban, ajánl tesztek/kérdőíveket, amelyekkel a mentorált értékelheti szubjektív jóllétét, stressz szintjét, rezilienciáját, öngondoskodó képességét.
- **Bátorítja a nyílt kommunikációt** és a bizalom, támogatás, pszichológiai biztonságérzet légkörét az alkalmazottak körében.
- **Gyakorolja és fejleszti az együttérzést** (önmagával és másokkal kapcsolatban egyaránt).

- Népszerűsíti a rendszeres testmozgást. Ez élénkíti a hanglatjavító endorfinok kiválasztását.
- **Elősegíti a támogató közösségi kapcsolat kialakítását és fenntartását** a munkahelyen kívül és belül egyaránt. Ezek bizonyítottan javítják a szubjektív jóllét és egészség szintjét.

4. Jó gyakorlatok – Mit tegyen és mit NE tegyen a mentor

4.a. Mit tegyünk, ha a mentorált a depresszió kockázatának jelét mutatja vagy arról beszél

- A mentornak azt kell elérnie, hogy a mentorált biztonságban érezze magát., elfogadottnak, tudja, hogy a titkait nem szolgáltatják ki, bizalom van irányában, és együttérzés. Erősíteni kell és rendszeresen nyomon kell követni a mentorált önbizalmát.
- Fontos, hogy a mentorált ne érezze magát megbélyegzettnek, és tudjon arról, hogy a depresszió manapság gyakori probléma (nem te vagy az egyetlen).
- **Irányítsuk a mentoráltat kompetens egészségügyi szakemberhez** (pszichológus vagy pszichiáter). Ezt érdemes már a depressziós jelek megjelenésekor megtenni, de akkor is, ha heves kiváltó okok vannak jelen, még a depresszió elmélyülése előtt.
- **Legyünk elérhetőek** a mentorált számára ítélezéstől mentes, támogató légkört teremtve. Tegyük lehetővé, hogy a mentorált szabadon ventilálhasson, megoszthassa és megvitathassa az aggodalmait.
- **Ajánljunk rendszeres hálaadás gyakorlatokat.** Például, írassunk napi rendszerességgel hálaadási naplót (3 olyan dolog, amiért aznap a napló írója hálás lehet). Ez csökkentheti a depressziót, 15 napon belül enyhülést hozhat.
- **Dolgozzunk ki / ajánljunk tudatosságon alapuló stresszoldási tervet.**
- **Dolgozzunk ki / ajánljunk** készségfejlesztő programot a reziliencia és boldogság elmélyítésére.

- **Küldjük el a mentoráltat általános egészségi állapot felmérésre** (pl. laborvizsgálat, hormonszint ellenőrzéssel)
- **Használjuk az alábbi teszteket**, hogy jobban megérthető legyen a mentorált helyzetének súlyossága és sürgőssége.
- Lehetőség szerint **ajánljunk támogató csoportot is**, ahol a mentorált találkozhat hasonló problémával küzdő más személyekkel.
- Alkalmazzuk a fenti megelőző módszereket.

4.b. Mit NE tegyünk, ha a mentorált depressziós tünetekről beszél, vagy azokat mutatja

- Ne hagyjuk hosszan telni az időt. Cselekedjünk nyomban.
- Ne akarjuk egyedül megoldani a problémát.
- Ne menjünk mélyen bele olyan témákba, amelyek túl fájdalmasak a mentorált számára. Bízunk ezt pszichológusra.
- Ne állítsunk fel diagnózist a mentoráltról.
- Ne féljünk aggodalmainkat megosztani a mentorálttal, sürgessük, hogy kérjen szakirányú segítséget.
- Nem a mentor kompetenciája értesíteni a mentorált állapotáról a munkahelyi főnökét, kollégáit, a HR-est. Sőt. éppen ellenkezőleg, a mentor feladata a diszkréció.
- Ne engedjük a mentoráltat eltűnni. Maradjunk vele kapcsolatban, még akkor is kísérvük figyelemmel az eseményeket, amikor már egészségügyi szakellátásban részesül. A depressziósok sokszor magukra maradnak. A mentornak ezt proaktívan meg kell előznie.
- Ne vegyük személyesnek, ha a mentorált ingerülten, arrogánsan viselkedik, vagy eltűnik, az efféle tüneteket okozhatja maga a depresszió.
- Ha a mentorált öngyilkossági gondolatokról beszél, azon nyomban forduljunk pszichológus szakemberhez.

5. Források

a) A depresszió definíciója

Ha többet szeretne tudni a depresszió definíciójáról és leírásáról, használhatja az International Classification of Diseases (ICD10) adatbázist. Ha ebben kimondottan a depresszióról szóló részt keresi, szkennelje be az alábbi QR kódot:



A következő külső források mind angol nyelvűek:

b) Tesztek

A **Satisfaction with Life Scale**, és a **Well-Being Survey** olyan eszközök, amelyekkel általában mérhető a munkával és az élettel való elégedettség. Ezek jó kiinduló pontok lehetnek a személyes mentorálási stratégia kidolgozásához.

A **CES-D Questionnaire** arra való, hogy a mentorálás kontextusában mérjük a depresszió tüneteit. SOS helyzetekben referencia pontot jelenthet, ennek alapján dönthetünk arról, mennyire sürgősek a következő lépések (szakjellegetű segítség kérése/ajánlása).

Az **Authentic Happiness Inventory** arra használható, hogy a boldogság szintjét általánosságban mérjük a mentorálás kontextusában. Így a mentorált maga ellenőrizheti, mennyire van vagy nincs jól, és szüksége van-e változtatásokra.

A **Stress and Empathy Questionnaire** abban segít, hogy felmérjük az egészségi állapotot általában, és különösen a stressz tekintetében, ami kiváltó oka lehet a depresszióknak.

Végül, a **Workplace Perma Profiler Test** olyan tudományosan hitelesített eszköz, ami rálátást

nyújt a mentorált jóllétére munkakörnyezetben, azokra a kulcstényezőkre fókuszálva, amelyek meghatározzák a munka közbeni boldogságot és elégedettséget. Ha a mentorált kitölti ezt a kérdőívet, rövid magyarázatot kap az egyes tényezők fontosságáról, ami segít a pontszámok relevanciájának értelmezésében.

Ahhoz, hogy hozzájusson a fenti szabad hozzáférésű teszthez a Pennsylvania Egyetem Authentic Happiness Centrumából, szkennelje be az alábbi QR kódot. A lap használata ingyenes, de regisztrációhoz kötött.



c) Videó: I Had a Black Dog, his name was Depression:

A WHO-nak ez a 4 perces animációs filmje végig vezet a depresszió tüneteinek, következményeinek, és az abból való kiút lehetőségeinek. Beszél a depresszióhoz kapcsolódó megbélyegzésről és félelmekről, egy rózsaszínűbb megközelítési módokról.



d) Videó: The new era of positive psychology:

Ebben a 24 perces videóban Dr Martin Seligman, a pozitív pszichológia atyja és a depresszió korábbi kutatója azt magyarázza el, mi a boldog élet 3 kulcstényezője.

6. Hivatkozások

WHO (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders*. Elérhető:

<http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf> [Utolsó letöltés 9 August 2023].

WHO (2023). *Depressive disorder (depression)*.

(online). Elérhető: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression> [Utolsó letöltés 12 September 2023].

WHO. (2022) *WHO highlights urgent need to transform mental health and mental health care*.

Elérhető: <https://www.who.int/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care> [Utolsó letöltés 3 August 2023].

THE ECONOMIST GROUP (2022). *Depression in Europe. Building resilience through awareness, improved access, integrated care, and parity of esteem*.

Elérhető: <https://impact.economist.com/projects/depression-in-europe/> [Utolsó letöltés 3 August 2023].

MENTAL HEALTH CENTRE OF AMERICA (2023).

Depression. ICD-10 Criteria. Elérhető:

<https://mentalhealthcenter.com/depression-icd10-criteria/> (online) [Utolsó letöltés 22 August 2023]

SELIGMAN, M. EP. (1995). *The Optimistic Child.*

Boston: Houghton Mifflin Company

LYUBOMIRSKY, S. (2008). *Hogyan legyünk*

Boldogok? Életünk átalakításának útjai

tudományos megközelítésben. (2008) Budapest:

Ursus Libri. Elérhető:

<https://icd.who.int/browse10/2019/en#/F32>

[Utolsó letöltés 14 August 2023]

MEDICAL NEWS TODAY (2023). *What is depression*

and what can I do about it? (online) Elérhető:

<https://www.medicalnewstoday.com/articles/8933>

3 [Utolsó letöltés 14 August 2023]

MEDICAL NEWS TODAY (2020). *What to know*

about avoiding depression (online). Elérhető:

<https://www.medicalnewstoday.com/articles/320502>

502 [Utolsó letöltés 14 August 2023]

SANDSTON CARE (2023). *Depression in young*

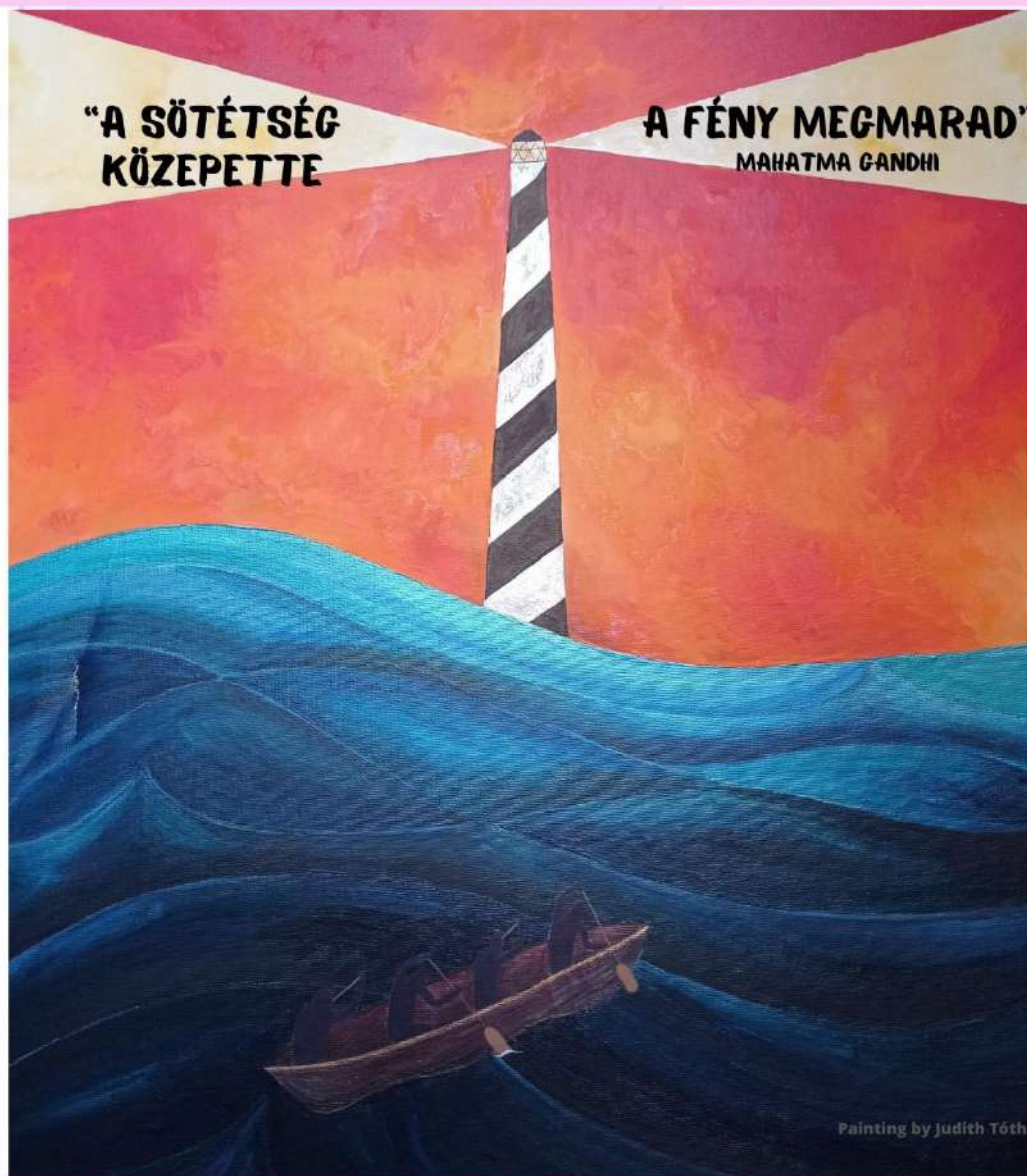
adults (online). Elérhető:

<https://www.sandstonecare.com/blog/young-adults-and-depression/>

[Utolsó letöltés 14 August 2023]

7. PROUD Promóciós anyag

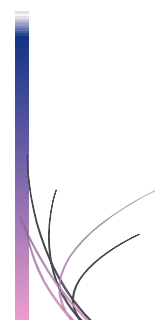
Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



A depresszió nem hiba. Olyan helyzet,
amiből tanulni lehet.
Nem vagy egyedül.

4. Fejezet

Társadalmi elszigeteltség



1. A társadalmi elszigeteltség definíciója

Az elszigeteltség az az érzés, hogy el vagyunk különítve a többiektől. Az elkülönítés lehet fizikai, például távmunka végzése során, vagy érzelmi, amikor az egyén úgy érzi, hogy nincs kapcsolata a közösséggel.

A társadalmi elszigeteltség tehát hiányérzet a társas kapcsolatok terén.

Az érzelmi elszigeteltség eredhet társadalmi elszigeteltségből. Az egyén még abban az esetben is érzelmi eltávolodást érez, ha van közösségi hálóját. Az érzelmi elszigeteltség sokszor védekező mechanizmusként alakul ki. Az egyén pajzsként használja érzelmi stresszhelyzetek ellen.

A társadalmi elszigeteltség némelyeknél hozzáadódik a magányosság érzéséhez, másoknál a magány érzete nem társul társadalmi elszigeteltséghez.

Nagyban hozzájárul a mentális jóllét érzéséhez, ha kapcsolatot tartunk fenn másokkal. Védőpajzsként szolgálhatnak az emberi kapcsolatok a szorongás és a depresszió ellen.

1a. A társadalmi elszigeteltség tünetei és hatása fiatal munkavállalókra

A hovatartozás érzése alapvető emberi szükséglet. A munkahelyi dolgozók azért keresnek kapcsolatokat, mert ez javítja a munkahelyi teljesítményt

A hovatartozás érzése kulcsszerepet játszik a befogadottság érzésének kialakításában. Ha a munkavállaló befogadottnak érzi magát, az azt is jelenti számára, hogy a vezetés érdeklődik iránta, ez növeli az elégedettség és boldogság érzetét, javítja az önkifejezés képességét.

A társadalmi elszigeteltségérzése, akár a munkatársaktól ered, akár a barátoktól, magányt és depressziót okoz az egyénnek. A társadalmi elszigeteltség tünetei a következők:

Fizikai tünetek: Lehetséges például fejfájás, alvászavar, fáradékonyság, csökkent motiváció, csökkenő energiaszint.

A mentális egészség körébe tartozó tünetek: A társadalmi elszigeteltség hozzájárulhat a

depresszió, szorongás, pánikbetegség kialakulásához.

Étkezési szokások: Az egyén változást érezhet az étkezési szokásaiban, például az étvágy fokozódását vagy csökkenését.

Negatív érzelmek: A társadalmi elszigeteltség gyakran együtt jár az értéktelenség és a reménytelenség érzésével.

A munkahelyi elszigeteltségnek két kulcsfontosságú paramétere van;

a) Elszigeteltség a kollégáktól: Ez a paraméter azt méri, hogyan érzékeli a munkavállaló a munkatársaival való interakciókat, hogyan érzékeli a kollégák elismerését, saját személyes és szakmai értékeit.

b) Céges elszigeteltség: Ez a paraméter azt méri, hogy a munkavállaló hogyan látja és mennyire hisz abban, hogy a szervezet elismeri az egyéni erőfeszítéseit. (D'Oliveira, T.C. & Persico, L. (2023).

Azok is érezhetnek társadalmi elszigeteltséget, akik távmunkában dolgoznak.

A Microsoft 2022-es *Új munkahelyi jövő* című jelentése azt találta, hogy egyes távmunkában dolgozók „társadalmilag elszigeteltnek érezték magukat, és megpróbálták ezt túlkompenzálni.” Egy másik 2023-as tanulmány az Integrated Benefits Institute részéről szintén arra a következtetésre jutott, hogy a távmunka és a hibrid munkavégzés fokozza a szorongás és a depresszió tüneteit a személyes munkavégzéssel szemben.

Az elszigeteltség és a magány jelei a távmunkában dolgozóknál a következők:

- ✓ Hirtelen csökkenés az elkötelezettségük, például a javaslatok felajánlásában vagy a célmeghatározó megbeszélésekhez való hozzájárulásban.
- ✓ Gyakori, magyarázat nélküli távolmaradás ülésekről, aminek nincs technikai oka.
- ✓ Figyelemre méltó hangsúlyeltolódás a beszélgetésekben, ahol elsősorban munkahelyi kérdéseket taglalnak, figyelmen kívül hagyva a személyes és egyéb vonatkozásokat.

1.b Általános gyakorlat a kortársak és munkatársak támogatására, az elszigeteltség megelőzésére

- **A csapatszellem erősítése** minden szervezetben kulcsfontosságú. A kölcsönös segítségnyújtás együtt jár a stressz csökkenésével és a munkavégző képesség növekedésével
- **A hatékony kommunikáció** a csapatösszetartás tartóoszlopa. Olyan cselekvéseket foglal magába, mint például:
 - Az általában vett udvariaskodáson túlmenően, **valós érdeklődés kifejezésre juttatása** a kollégák jólléte és érzelmei irányában.
 - **Aktív odafigyelés, szemkontaktus tartása, a személyiség határainak tiszteletben tartása**, miközben kulturálisan szenzitívek vagyunk a kommunikációban.
 - A tapasztalt alkalmazottaknak **fel kell idézniük korábbi tapasztalataikat**, és figyelniük kell az újonnan érkezők esetleges nehézségeire. Útmutatást kell nyújtaniuk a beilleszkedés szakaszában.
 - Mielőtt tanácsot adunk, mindig **kérjük a kollégák beleegyezését**. Gyakoroljuk az empátiát, óvakodjunk a kritizálástól, mutassunk kedvességet és udvariasságot.
 - Szánjunk rá időt, hogy **megismerjük kollégáink személyes érdeklődését**, a napi kávészünetekben folytatott kötetlen beszélgetések elősegíthetik a jó kapcsolatok kialakulását.
 - Tegyük **dicsérő megjegyzéseket**, még apróbb teljesítményekre is. Ez fokozhatja a kollégák önbecsülését, és bizonyítja azt, hogy mi elismerjük őket.

2. Mentorálás, mint a társadalmi elszigeteltséget megelőző eszköz

2.a. A befogadó munkakörnyezet fontossága

A befogadó munkakörnyezetben minden egyént átjár a hovatartozás érzése, a légkör arra bátorítja a munkavállalókat, hogy hiteles önmagukat nyújtsák a munkahelyen.

Az ilyen környezetben az együttműködés, a kooperáció, a nyitottság, a sportszerűség, az érdeklődés és a felelősségvállalás nem pusztán ideák, hanem aktívan képviselt értékek. Az ilyen inkluzív kultúra melegen befogadja a munkatársai hátterének és perspektíváinak gazdagságát, és kihasználja ezt a sokszínűséget, hogy nagyobb tehetséget, innovációt, kreativitást és hozzájárulást szabadítson fel.

Alapvető fontosságú annak felismerése, hogy egy vállalkozás végső sikere a befogadás mértékétől, valamint az alkalmazottak jólététől és elkötelezettségi szintjétől függ. Egy a Forbes-ban megjelent tanulmány 2000 alkalmazott adatai alapján azt közli, hogy figyelemre méltó kapcsolat van a jóllét, az elkötelezettség, és a befogadottság érzései közt. Továbbá, a vezetők és menedzserek viselkedése, és a kortársakkal való interakciók kulcsfontosságúak abban a kérdésben, hogy hogyan alakul a dolgozók befogadottság érzése.

Olyan politikákra és gyakorlatokra van szükség, amelyek elősegítik az elfogadást és annak megértését, hogy az üzleti hagyományok hogyan különbözhetnek a különböző kultúrákban. A dolgozókat arra kell ösztönözni, hogy legyenek elfogadóak.

A szervezetek így felszabadíthatják a munkaerőben rejlő teljes potenciált, jobb üzleti eredményeket érhetnek el, és olyan munkahelyet hozhatnak létre, ahol minden egyénnek lehetősége van a boldogulásra.

2.b. A kulturális akadályok leküzdése a Z generációval, a kulturális különbségek megértése

A kultúra magában foglalja a nemzedékeken át öröklődő hagyományokat és értékeket, amelyek meghatározzák egy társadalom életmódját. Ide tartozik az etikett, az öltözködés, a nyelv, a vallás, a rituálék, a művészet, a normák (mint a jog és az erkölcs) és a hitrendszerek.

Az 1995 és 2012 között született Z generáció olyan kifejezésekkel azonosítja magát, mint a "feljött egy hír", "VTF" és "ez alap". Identitásukat a digitális korszak, az éghajlattal kapcsolatos aggodalmak, a változó pénzügyek és a COVID-19 alakítja. Állandó internetes jelenlétük miatt gyakran nevezik őket "digitális bennszülötteknek".

A Z generációt a rugalmasság, a függetlenség, a nyitottság, a kreativitás és a tanulás szeretete jellemzi. A digitális kommunikációban járatosak, de az írásjelek használata nehézségekbe ütközhet náluk.

Jellemzőik hatással vannak a munkahelyi viselkedésükre, ami egyszerre jelent lehetőségeket és kihívásokat a szervezetek számára. Vágynak a fejlődésre, és irtóznak az ismétlődő feladatoktól. A motivációjuk az átlátható kommunikációból, a vezetői minőségből, az elismerésből, a kihívást jelentő projektekből, a karrierlehetőségekből, valamint a személyes és szakmai fejlődés támogatásából ered. (Racolța-Paina, Nicoleta & Irini, Radu. (2021)

Az akadályok leküzdését a tisztelet előmozdítása és az együttműködő, hatékony munkavégzés ösztönzése, az idősebb és az újabb alkalmazottak közötti egyértelmű kommunikáció segíti elő. Mindegyik generáció tanulhat a másiktól, és hasznot húzhat az egyedi megközelítéseikből.

3. A tolerancia és a munkavállalók egyéniségének elfogadása a társadalmi elszigeteltség ellen

A tolerancia, amely az eltérő viselkedésmódok és meggyőződések elfogadására való hajlandóságot jelenti, létfontosságú szempont az összetartó és innovatív munkakörnyezet kialakításában.

A munkahelyen, ahol különböző háttérű, véleményű és stílusú emberek találkoznak, a tolerancia döntő szerepet játszik. A nyílt, magabiztos kommunikáció, a tisztelet és a bizalom előmozdítása az alkalmazottak között ápolja az összetartozás érzését, a nyitottságot, a kreativitást, és növeli a megbízhatóságot és a termelékenységet.

A különböző nézőpontok és tapasztalatok befogadása innovatív gondolkodásra, problémamegoldásra és kreativitásra ösztönöz. A tolerancia nem követeli meg a másik meggyőződésével való egyetértést; a tolerancia arról szól, hogy tiszteletben kell tartani a jogot, hogy ezeket a meggyőződéseket meg lehessen tartani.

Míg egyes szervezetek zéró tolerancia politikát alkalmaznak az incidensek megelőzése érdekében,

a befogadó és méltányos környezet kialakítása, ahol a sokszínűséget támogatják, hozzájárul a munkavállalók jólétéhez, fejlődéséhez és a fokozott empátiához.

A vezetők és menedzserek kulcsszerepet játszanak a tolerancia példamutatásával, a befogadás megteremtésével és a csapattagok megbecsülésével, ami végső soron növeli az elégedettséget és a termelékenységet (Von Bergen, C. W., & Collier, G., 2013.

4. Jó gyakorlatok – Mit tegyen és mit NE tegyen a mentor

4.a. Mit tegyünk, ha a mentorált kirekesztettnek érzi magát?

- **Mutassunk empátiát:** Mutassunk megértést és együttérzést a mentorált kirekesztettség érzése nyomán. Legyünk jó hallgatók: figyeljünk oda aktívan, tegyünk fel nyílt végű kérdéseket, ösztönözzük a munkavállalót gondolatai és érzései megosztására.

- **Győzzük meg támogatásunkról:** Nyugtassuk meg a mentoráltat, hogy érte vagyunk, és szívesen segítünk.

- **Hangsúlyozzuk a kapcsolat minőségét:** Emeljük ki, hogy a kapcsolatok minősége számít, nem a mennyisége.

- **Azonosítsuk a segítségnyújtás területeit:** Kérdezzünk rá, hol van a mentorátnak szüksége segítségre, akár a magánéletben, akár a munkahelyiben

- **Biztosítsuk a titoktartást.** A mentorátnak hinnie kell abban, hogy a beszélgetései bizalmasan lesznek kezelve, és biztonságos felületen vitathatja meg aggodalmait.

- **Adjunk pozitív visszajelzést:** Ismerjük el a mentorált készségeit és potenciálját, javítsunk az önértékelésén.

- **Osszuk meg saját tapasztalatainkat:** Meséljünk olyan alkalmakról, amikor magunk is kirekesztettnek éreztük magunkat. Hogyan jutottunk túl ezeken az időszakokon. Nyújtsunk személyes példát.

- **Mutassunk példát:** Viselkedésünkkel, tetteinkkel mutassuk meg a befogadást a gyakorlatban.

- **Legyünk kedvesek és együttérzők:** Közelítsük meg a problémákat megértően és gondoskodóan.

- **Vigyázzunk a nyelvhasználattal és a hangnemmel:** Figyeljünk oda a szóválasztásra és a hangnemre, hogy érzékenynek és támogatónak mutakozzunk.

- **Emeljük ki a hasonlóságokat:** Hangsúlyozzuk a közös platformot és tapasztalatokat.

- **Mozdítsuk elő a munkahelyi toleranciát:** Ösztönözzük a tolerancia és a sokszínűség kultúráját a munkahelyén.

- **Ápoljuk a társadalmi kapcsolatokat. ápolása:** Segítsük elő a szocializációt a munkavállalók közös ebédekre való meghívásával.

- **Dolgozzunk ki jelentési eljárásokat:** Hozzunk létre belső mechanizmusokat a munkavállalók számára a zaklatás vagy diszkrimináció bejelentésére.

- **Kezdeményezzünk a sokféleségről szóló beszélgetéseket:** Legyenek rendszeresen beszélgetések (pl. sokféleség kerekasztal) hogy a sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos kritikus kérdésekkel foglalkozni lehessen az Ön vállalatánál is.

4.b. Mit NE tegyünk, ha a mentoráltunk kirekesztve érzi magát?

- **Kerüljük a kritizálást:** Lehetőleg ne kritizáljuk a mentoráltat, ne kisebbítsük az érdemeit.

- **Ne ironizáljunk:** Kerüljük az ironikus, sőt szarkasztikus megfogalmazásokat. Bántóak lehetnek.

- **Ne sztereotipizáljunk:** Amikor a mentoráltunk helyzetéről van szó, kerüljük a sztereotípiákat.

- **Kerüljük a szarkazmust:** A szarkasztikus viccek bántóak lehetnek, aláássák a bizalmat.

- **Ne ítélkezzünk:** Kerüljük a mentorált személyiségjegyeinek, tetteinek bírálatát.

- **Ne tegyünk teljesíthetetlen ígéreteket:** Legyünk reálisak azzal kapcsolatban, hogy mit tudunk

felajánlani, és ne tegyünk olyan ígéreteket, amelyeket nem tudunk betartani.

- **Ne nyújtsunk terápiát:** Még ha van is pszichológusi képesítésünk, a mentorálás nem helyettesíti a professzionális terápiát vagy tanácsadást. (Centre for Health Leadership & Practice, Közegészségügyi Intézet, 2003).

4.c. A mentorálás legfőbb előnyei a társadalmi elszigeteltség elkerülésére

1. **A hovatartozás érzésének erősödése:** A mentorált úgy érzi, hogy elfogadott személy, és a szakmai környezete értékeli.

2. **Az elszigeteltség érzése csökken:** A mentorált rájön, hogy nincs egyedül a kihívásokkal és bizonytalansággal szemben, közösség tagja.

3. **Javul az önbizalom és a kommunikációs készség:** A mentorálás segít az önbizalom erősödésében, a hatékonyabb önkifejezésben, a kommunikációs készség javításában.

4. **A visszajelzések értő befogadása:** A mentorált megtanulja, hogyan kell hálával fogadni az építő visszajelzéseket, felhasználni azokat a személyes fejlődés értékes segédeszközeként.

5. **Szakmai kapcsolatépítés javulása:** A mentorálás során gyarapszik az a tudás és készségrendszer, amivel szakmai kapcsolatokat lehet kialakítani és fenntartani. Az egyén jobban tud együttműködni, csapatban dolgozni.

6. **Kapcsolati háló bővülése:** A mentorálás lehetőséget ad a szakmai kapcsolati háló bővítésére, kibővülnek a karrierépítés lehetőségei, a források.

7. **A céges kultúra jobb megértése:** A mentorálás segít abban, hogy a fiatal munkavállaló gyorsan és könnyen megértse az adott cég kultúráját, és abban hatékonyabban tudjon eligazodni.

Ha tekintetbe vesszük ezeket az előnyöket, a mentorálás nemcsak a társadalmi elszigeteltségre ad megoldást, hanem a személyes és szakmai előmenetel egyik katalizátora is.

5. Források

a) Video: Miért halálos a kiközösítés a munkahelyen:

A kiközösítésre gyakran nem úgy gondolunk, mint helytelen viselkedésmódra, szemben a megfélemlítéssel (bullying), vagy a szóbeli/testi bántalmazással. Ennek ellenére a kiközösítés legalább ugyanannyira ártalmas az egyénre nézve. Ha többet szeretne megtudni erről, szkennelje be az alábbi QR kódot.



b) Video: Hogyan fogjunk hozzá az egészségtelen munkahelyi légkör megváltoztatásához:

Az egészségtelen munkahelyi légkör katasztrofálisan hathat a munkaadók és az



alkalmazottak mentális egészségére egyaránt. Dr. Glenn D. Rolfsen elmagyarázza, hogyan lehet a negatív munkahelyi légkört megváltoztatni. Ha meg szeretné nézni a TEDx Talk-ot, szkennelje be az fenti QR kódot:

6. Hivatkozások

CENTER FOR HEALTH LEADERSHIP & PRACTICE, PUBLIC HEALTH INSTITUTE (2003). *A Guide for Mentors*, Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland, CA

DE JONG GIERVELD, J., VAN TILBURG, T., DYKSTRA, P. A. (2006). *Loneliness and Social Isolation*. In Vangelisti, A. and Perlman, D (Eds), Cambridge Handbook of Personal Relationships. (pp. 485-500). Retrieved from: <http://www.iscet.pt/sites/default/files/obsolidao/Artigos/Loneliness%20and%20Social%20Isolation.pdf>

D'OLIVEIRA, T.C., & PERSICO, L. (2023). *Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviors*. Applied Ergonomics, 106, 103894. doi:10.1016/j.apergo.2022.103894.

RACOLȚA-PAINA, NICOLETA & IRINI, RADU. (2021). *Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals – A Qualitative Study*. Quality - Access to Success. 22. 78-85. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/352374489>.

VON BERGEN, C. W., & COLLIER, G. (2013). Tolerance as Civility in Contemporary Workplace Diversity Initiatives. Administrative Issues Journal: Education, Practice, and Research, 3(1), 86-97.

GOOD THERAPY. (2018). *Isolation*. Available from: <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/issues/isolation> [accessed 25 July 2023]

7. PROUD Promóciós anyag

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

Társadalmi elszigeteltség

Elvonulás

Csökkenő munkavégző képesség

Az együttműködés hiánya

Minimális kommunikáció

Ingadozó érzelmek

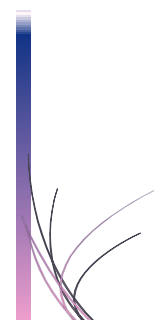
A fizikai egészség megromlása

Problémák a kapcsolatteremtésben

Ne hagyja, hogy ezek legyőzzék!

**Tudjon meg többet a
társadalmi
elszigeteltségről@
www.proudproject.eu**

5. Fejezet Szorongás



1. A szorongás definíciója

A **szorongás** olyan érzelem, amelyet a feszültség, a nyugtalanság és az aggodalom érzése jellemez, és gyakran kísérik fizikai változások, például izzadás vagy szapora szívverés.

Mindenki szorong néha, ez teljesen normális. A szorongás akkor válik problémává, ha annyira megbénítja az embert, hogy az kihat az életére.

A **munkahelyi szorongás** a munkahelyi eseményekkel kapcsolatos aggodalmakra, a munkával kapcsolatos feszültségre vagy stresszre, illetve a munkával kapcsolatos szempontokra vonatkozik. A munkahelyi szorongás számos problémával összefügg, a munkateljesítménytől kezdve a pénzügyi jóléten át a munkatársakkal való kapcsolatokig és azon túl. Ennek következtében a személyes életet és jóllétet is károsíthatja.

1. a. A szorongás, félelem, depresszió megkülönböztetése

Általános félreértés övez három különböző dolgot:

Szorongás kontra félelem

A szorongás nem azonos a félelemmel, de gyakran szabadon cserélgetik a két szót. Mindkét érzelem abban segít, hogy megbirkózzunk a veszéllyel. De van egy nagy különbség köztük. A szorongás a **jövőre** összpontosít, a félelem viszont a **jelenre**. A szorongás egy **nem meghatározott fenyegetésre** adott válasz, olyasmire, ami nem világos, lehet, hogy meg fog történni, az is lehet, hogy nem. (Pl. szóbeszéd járja a vállalatnál esetleges leépítésekről.) A félelem egy nagyon is **meghatározott, konkrét dologra** adott válasz (pl. a főnök bejelentette, hogy megszünteti az alkalmazásodat, és félsz a jövőd miatt).

Szorongás kontra depresszió

A szorongás és a depresszió kéz a kézben jár, tünetei nem egyeznek, de némely tünetek átfedik egymást.

A depressziót olyan érzések jellemzik, mint pl. *szomorúság, reményvesztettség, az érdeklődés hiánya* olyan dolgok iránt, amelyeket valaha élveztünk, az energia hiánya, a szokásosnál jobb

vagy rosszabb étvágy, túl kevés vagy túl sok alvás, akadozó gondolkodás és koncentráció. Ezek az érzések állandósulnak, hosszú ideig megmaradnak (2 vagy több hét), és szinte minden nap előfordulnak. A szorongást ellenben *nyugtalanság, idegesség, aggodalom, a jövőre vonatkozó félelem* jellemzi.

A depresszió és szorongás szubjektív élményét ezek a tünetek jellemzik:

Depresszió	Közös tünetek	Szorongás
<i>Tartós szomorúság</i>	<i>Ingerlékenység</i>	<i>Nem-kíváncsi gondolatok</i>
<i>Reményvesztettség</i>	<i>Koncentráció hiány</i>	<i>Pánikrohamok</i>
<i>Bűntudat</i>	<i>Rendszertelen alvás</i>	<i>Fokozott aggodalom</i>
<i>Az energia hiánya</i>	<i>Megnövekedett / megfogyatkozott étvágy</i>	<i>Nyugtalanság</i>
		<i>A fenyegető katasztrófa érzése</i>

2. Hogyan ismerjük fel a szorongás tüneteit az alkalmazottakban

2. a. A szorongás általános tünetei

Az emberek általában millióféle dolog miatt aggódnak a munkahelyen is, azon kívül is. A szorongás szélsőséges érzés, gyakran bénító, állandó kényelmetlenség érzéssel jár, aggodalommal, nyugtalansággal.

Néhány általános tünet, ami **az alkalmazottakra jellemző lehet**:

- Fokozott aggodalom
- Ingerlékenység, a dolgozó ráreccsen másokra, bosszús, rosszkedvű
- Nyilvánvaló fáradtság/ energia hiánya
- Nyugtalanság, türelmetlenség
- Túlzott vágy a tökéletességre
- Akadozó koncentráció és emlékező képesség
- Nehéz döntéshozatal
- Pánik vagy szorongás rohamok
- A testi tünetek közt verejtékezés, gyomoridegesség, szájszárazság, alvás

problémák (egyéb orvosi magyarázat nélkül)

- Érzelem központú megküzdési stratégiák (pl. dohányzás, ivás)

2. b. A szorongás hatása a dolgozói teljesítményre

A szorongás nemcsak az egyén személyes életére és egészségére hat, hanem erősen befolyásolja a karriert is.

A dolgozókat a szorongás befolyásolhatja a döntéshozatalban, például elutasíthatják az előléptetést attól való félelmükben, hogy sok lesz a felelősség, vagy nyilvánosan kell majd beszélni, esetleg utazni.

Hosszú az út, amíg megtanuljuk a munkahelyi szorongás tüneteit felismerni, és segíteni a leküzdésében.

A legnyilvánvalóbb **változások a dolgozók teljesítményében** ezek:

- Teljesítménycsökkenés
- Magas hibaszázalék
- Gyakori betegállomány
- Az érdeklődés csökkenése / a bevonódás hiánya a munkával kapcsolatban
- Munkavégző képesség romlása

2. c. A munkahelyi szorongás leggyakoribb okai

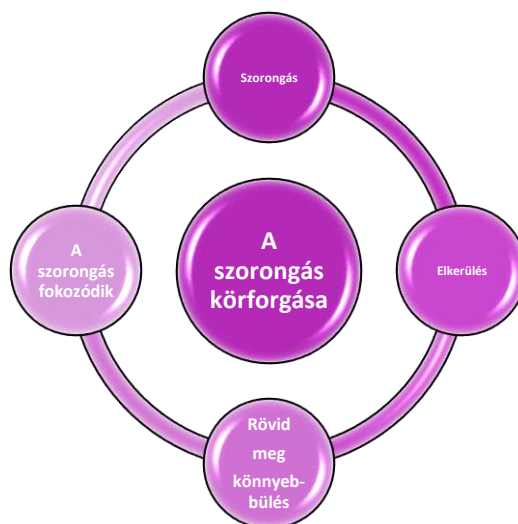
Minden alkalmazott egyedi. Ami az egyiket stresszeli, az a másikat feldobja. Mindig beszélgetni kell a dolgozóval, hogy kideríthessük, mik a specifikusan rá érvényes stresszokozók.

A következők a leggyakoribb munkahelyi stresszokozók:

- Fiatal dolgozóknál a munkatapasztalat hiánya
- Hosszú munkaidő/túlmunka
- Nehézségek a munkahelyi és magánélet egyensúlyának fenntartásában
- Magas stressz/közelgő határidők
- A menedzsment/munkatársak támogatásának hiánya
- Ellenséges munkakörnyezet/mérgező munkahelyi kapcsolatok
- A munkahely biztonsága

3. A szorongás ördögi köre

Bár a szorongással kapcsolatos tapasztalatok eltérőek lehetnek, a szorongó gondolatok és érzések meglehetősen univerzálisak. A szorongó emberek gyakran belekerülhetnek a szorongás körforgásának nevezett állapotba. A 4 tipikus szakasz jeleinek ismerete segíthet a tünetek kezelésében, amikor azok jelentkeznek.



Példa a szorongás körforgására:

1. **Szorongás:** Olyan kiváltó tényező vagy stresszfokozó jelentkezik, ami testi tüneteket okoz. Egy felsővezető számára tartandó prezentáció gondolata hányingert okoz
2. **Elkerülés:** Az egyén menekülni vágyik. A tárgynapon betegét jelent.
3. **Rövid megkönnyebbülés:** A felmerült stresszfokozó kikerülése megkönnyebbülést okoz.
4. **Fokozódó szorongás:** A megkönnyebbülés nem tart sokáig. A prezentáció nem marad el, csak későbbre halasztódik. Még erősebb a szorongás.

Ha megértjük az ördögi kör működését, az segít megtörni. Nem számít, melyik lépésénél tartunk, vannak kipróbálható megküzdési stratégiák (lásd alább).

4. A szorongás kezelése

A szorongás legyengítő lehet, de a jó hír az, hogy vannak olyan intézkedések, amelyekkel el lehet

venni a hatalmát, és segíteni lehet a kontroll alatt tartásában. Íme néhány ezek közül.

A szorongás kezelésének általános módszerei:

- **A kiváltó okok megismerése:** Ha tudjuk, hogy mi vezet az akut szorongásos időszakokhoz, akkor megfelelő lépéseket tehetünk a stressz enyhítésére, vagy esetleg teljesen elkerülhetjük a kiváltó okot. Ennek egyik egyszerű módja a naplózás. A napi feljegyzések készítése, majd azok áttekintése segít feltárni a kiváltó okokat. Ugyanakkor a naplóírás megkönnyebbülést nyújt, mivel lehetővé teszi, hogy a szorongás "a papíron maradjon".
- **Földre kerülés (grounding):** Sokan rájönnek, hogy ha van tervük arra, mit tegyenek, ha szoronganak, az segít minimalizálni a szorongás fizikai tüneteit. Az olyan dolgok, mint egy gyors meditáció, egy rövid séta vagy egy barát felhívása mind kiváló technikák a szorongás leküzdésére.
- **Relaxációs technikák:** A szorongás az egész test megfeszülésével jár. Ennek a feszültségnek a feloldására igen jól használhatók a napi programba beépített relaxációs gyakorlatok, például vizualizáció, meditáció, jóga. Rendszeresen kell végezni őket, ha a kívánt eredményt el akarjuk érni.
- **Testmozgás:** A testgyakorlás hatékonyan csökkenti a stresszt. Hangulatjavító, segít az egészségmegőrzésben. Ha sikerül a mindennapi programba beépíteni, a hét legtöbb napjára, jelentősen csökkenti a szorongást, mivel sok endorfint szabadít fel, és elfoglalja az elmét.
- **Megfelelő környezet:** Sokszor maga a környezet felelős a szorongásért. Kis változtatások, például a hálószoza hőmérsékletének csökkentése, zajsűrű füldugó, a koffeinbevitel leszorítása sokat segíthet.
- **A teher megosztása:** Ha az egyén megoszthatja a tapasztalatát, rájön, hogy nincs egyedül az érzéseivel, mások segíteni tudnak megértésükkel, vigasztalásukkal, máris könnyebb. Beszélgetni kell családtagokkal, barátokkal, munkatársakkal, terapeutával, támogató csoporttal. Megosztás – törődés.

- **Egészséges életmód:** Az életmód közvetlenül befolyásolja a mentális jóllétet. A tudomány ezt bizonyítja, az emberek pedig boldogan figyelmen kívül hagyják. Szorongás esetén különösen fontos, hogy legyen elegendő alvás, hidratált legyen a szervezet, egészséges és friss ételt fogyasszunk, szabályozzuk a koffein bevitelt, kerüljük a dohányzást, alkoholfogyasztást, a drogokat. A szellem karban tartása is legalább ilyen fontos. Ha törekszünk a munkahelyi és a magánélet egyensúlyára, hasznos időt töltünk a családdal, van hobbink, ez mind segít a mentális egészség fenntartásában.

5. Hogyan segít a mentorálás a szorongáson

Bizonyított, hogy a mentorálás csökkenti a stressz és a szorongás szintjét. A mentorálás nem helyettesíti a terápiát, de egy tapasztalt mentor képes hozzásegíteni a mentoráltat ahhoz, hogy problémáira *biztonságos környezetben* találjon megoldást. Hozzásegítheti annak a belátásához, hogy van megoldás a problémára, a stresszt el lehet kerülni, vagy legalábbis minimalizálni.

Hogyan segít a mentorálás a szorongás kezelésében:

- **Figyelmeztető jelek felismerése:** A szorongást gyakran jelzi, ha valaki sokat hiányzik a munkából, és a legrosszabb forgatókönyveken rágódik. Az efféle viselkedésből a mentor hamar ráérez, hogy a mentorált szorongással küzd. Hasznos tanácsokat tud adni a mentor a szorongást oldó magatartásformákra, esetleg a munkakörülmények javításával, vagy terapeuta keresésével egybekötve.
- **Elszigeteltség oldása:** A szorongó ember úgy érzi, egyedül van a problémájával. Ha mentorhoz fordulhat és beszélhet az érzéseiről, az elszigeteltség érzése enyhül. Gyakorló mentorok és mentoráltak gyakran számolnak be arról, hogy milyen fontos segítség az, ha meghallgatják őket – ha kiderül, hogy másoknak is volt már hasonló problémájuk. Ez önmagában is segít.
- **Kiváltó okok felkutatása:** A kapcsolat fajtája feltételezi, hogy a mentor bizalmasa a mentorálnak. Elég jó a kapcsolat ahhoz, hogy a

mentorált beavassa a problémáiba. A mentor segíthet azon események, személyek azonosításában, amelyek kiváltják a szorongást.

- **Megoldások keresése:** A mentor az adott helyzetre vagy problémára teljesen különböző nézőpontból reflektálhat, saját gazdag tapasztalataira alapozva. A mentor véleménye olyan stratégia kialakításához vezethet, ami a mentorált szorongását eloszlatja, vagy legalábbis minimalizálja.

6. Források

A szorongás komplex és szubjektív probléma. Vannak viszont olyan igazolt technikák, amelyek bárhol alkalmazhatók, és enyhülést eredményeznek. Azonban egyikük sem helyettesítheti a szakértő kezelést.

a) Eszköz: 4-7-8 technika

A légzés az egyik leghatásosabb eszköz, ami segíthet az akut vagy krónikus szorongás leküzdésében. Amikor a légzésünkre összpontosítunk, általában háttérbe szorulnak az aggodalmak. A légzés lassítja a szapora szívverést, stimulálja a nyugtató hatású hormonokat. A 4-7-8 az egyik legkönnyebb légzés technika. Szkenelje be az alábbi QR kódot az útmutatóhoz:



b) Eszköz: 333 szabály

Ha nagyon erős, szinte pánikszerű a szorongás, legjobb a „földre kerülni” (grounding). Úgy hatástalanítja a szorongást, hogy megzavarja a bántó gondolatokat. Hogy ingyenes útmutatást kapjon ehhez az életmentő eszközhöz, szkennelje be az alábbi QR kódot:



c) Eszköz: Ézelmi függetlenség technika (EFT) vagy masszáz

Az EFT alternatív gyóymód a szorongásra és egyéb problémákra (pl. poszttraumás szindrómára). Az ősi kínai akupresszúra és a modern pszichológia eredményeire van alapozva. Ingyenesen kipróbálható és tanulható, ha beszkenneli az alábbi QR kódot:



d) Videó: Munkahelyi mentális egészség

Modern világunkban a “kikapcsolás” olyan luxusnak látszik, amit sokan nem engedhetnek meg maguknak. Márpedig a mentális egészség és a szorongás kezelése fontos dolog. Ha több információt szeretne, szkennelje be az alábbi QR kódot:



NHS. (2022). Overview - Generalised anxiety disorder in adults.

nhs.uk. <https://www.nhs.uk/mental-health/conditions/generalised-anxiety-disorder/overview/>, [Accessed 2nd August 2023]

PINDAR, J. (2023). Top 10 causes of stress at Work: 2023. *Champion*

health. <https://championhealth.co.uk/insights/top-causes-stress-work/>, [Accessed 2nd August 2023]

7. Hivatkozások

ADVANCED PSYCHIATRY ASSOCIATES. (2022). How to manage anxiety at work. *Advanced Psychiatry Associates*. <https://advancedpsychiatryassociates.com/resources/blog/how-to-manage-anxiety-at-work/>, [Utolsó letöltés 2nd August 2023]

KABRICK, S. (2023). 11 tips for coping with an anxiety disorder. *Mayo Clinic Health System*. <https://www.mayoclinichealthsystem.org/hometown-health/speaking-of-health/11-tips-for-coping-with-an-anxiety-disorder>, [Utolsó letöltés 2nd August 2023]

LAGUAITE, M. (2021). How to deal with anxiety at work. *WebMD*. <https://www.webmd.com/anxiety-panic/features/workplace-anxiety>, [Utolsó letöltés 2nd August 2023]

MANDRIOTA, M. (2022, MARCH 9). All about the cycle of anxiety: what it is and how to cope. *Psych Central*. <https://psychcentral.com/anxiety/cycle-of-anxiety#how-to-cope>, [Utolsó letöltés 5th August 2023]

8. PROUD Promóciós anyag

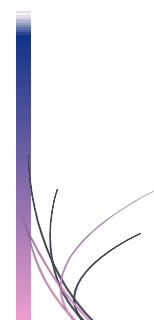
Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(ek) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

"Ez így nem fog sikerülni."
"Hajléktalan leszek." "Utálnak a kollégák."
"Nem megy." "Meg fogok örülni."
Szorongás
"Szívgyörcsöm van."
"El fogom szűnni a prezentációt, és kirúgnak."



6. Fejezet

Munkafüggőség



1. A munkafüggőség és hatása a fiatal munkavállalóra

A munkafüggőség szót elsőként Wayne Owen használta (1968). Véleménye szerint a munkafüggő személyisége torzul az addiktív munkavégzéstől, ami negatívan hat szellemi és testi egészségére egyaránt. Az 1990-es években vált elterjedté a kifejezés, amikor a társadalom komoly problémájává vált a tömeges munkahelyi kiégés, főként fiatal munkavállalóknál. A viselkedéskutatók szerint a munkafüggőségnek 7 összetevője (Griffiths 2005). Ezek:

- A munka mindennél jóval fontosabbá válik, minden más tevékenységet beelőz.
- A munkafüggő csak akkor elégedett, ha eleget dolgozott. Mivel hozzászokik a munkához, egyre többet kell dolgoznia, hogy elégedett legyen.
- Ha a munkafüggő stresszes, ideges, unatkozik, a munka vigasztalja. A munka hangulatjavítóvá válik.
- Elvonási tüneteket okoz, ha a munkafüggő nem dolgozhat. Ezek testiek: stressz, nyugtalanság, idegesség stb.
- A munkafüggő rendszerint összeütközésbe kerül a családdal, barátokkal, hisz nincs rájuk ideje. Extrém esetekben még önmagával is konfliktusba kerül. Érti, hogy önmagának árt, mégsem tud változtatni a munkafüggőségén.
- Idővel a túlmunka szellemi és fizikai problémákat okoz, mint pl. kiégés, depresszió, gyomorrák, keringési problémák.
- A végén minden munkafüggő rájön, mi a baj, és megpróbál leállni. Aztán gyakran visszaesnek. A bűntudat, a belső feszültség olyan erős, hogy szakértői segítség nélkül a munkafüggő nem tud a felépülés útján maradni.

Nem mindenki tud különbséget tenni szorgos, áldozatos munka vagy a helyzet szülte túlmunka (pl. közelgő projekt leadási határidő) – és a munkafüggőség közt. Továbbá vannak, akik a munkafüggőséget a dolgozó pozitív személyiségvonásaként értékelik. Ez a munkafüggőre nem igaz. Ő függőségben szenved.

Leginkább akkor gyanakodhatunk munkafüggőségre, ha a fenti 7 tüneten kívül még ilyen személyiségjegyei is vannak a mentorátnak: (Clark et al. 2020):

- magas szintű perfekcionizmus
- pesszimista önértékelés
- negatív affektivitás (az egyén hajlamos rá, hogy csupa negatív érzése legyen, pl. düh, megvetés, undor, bűntudat, félelem, idegesség stb.)
- túlzott, kényszeres lelkiismeretesség
- végtelen rágódás munkahelyi eseményeken
- az impulzív, extrovertált, versengő hajlamú emberek könnyebben válnak függővé, mint az introvertált emberek

A munkafüggőség hosszú távú hatása lelki és testi egyaránt **(kiégés, depresszió, gyomorfekély, keringési problémák), konfliktusok a családdal, barátokkal, egyre gyengébb munkahelyi teljesítmény, elégedetlenség a munkával stb.**

2. Az öngondoskodás definíciója és egyszerű gyakorlatok/tippek

Az öngondoskodás az egyén válasza arra, hogyan tud jobban megbirkózni a napi stresszokozókkal. Munkafüggőknél ez azt jelenti, hogyan küzdhetnek a függőség ellen, feltéve, hogy felismerték, és valóban le akarják küzdeni. Többféle módszer létezik, ha a függő személy elég erős és kitartó. Íme néhány példa a mentoroknak, mit tanácsolhatnak (Kun 2022):

- Néha segít egy megbeszélés a főnökkel. Meg kell próbálni megegyezni a munka optimálisabb elosztásáról, valószínűbb időkeretekről.
- Kerülni kell a multitasking-ot. Meg kell tervezni a napi programot, és bele kell építeni szüneteket is.
- Hasznos sürgősségi alapon csoportosítani a napi teendők listáját. A kevésbé fontos teendők várhatnak, amíg a sürgősebbek befejeződnek.
- Meg kell próbálni érdekes, kihívást jelentő munkahelyi feladatokat találni, és beilleszteni ezeket az unalmas napi

programba. Itt sokat segíthet egy megértő főnök.

- Meg kell érteni, hogy mindenkinek joga van nemet mondani. Nem elvárás, hogy valaki mindig mindenre azonnal és önként jelentkezzen. Legyünk asszertívek, és ha túl sok a tennivaló, mondjunk nemet a következő feladatra. Mondjunk nemet önmagunknak is. Próbáljunk egyensúlyt teremteni a szabadidő és a munka közt, és amikor a szabadidő a semmibe olvad, mondjunk nemet önmagunknak, és hagyjuk abba a munkát
- Tanuljuk meg elviselni a hibákat. A saját hibákat is. Hibázni emberi dolog.
- Figyeljük meg, vajon a cégünk nem taszít-e a munkafüggőség karjaiba. Ha ezt tenné, keressünk más, emberbarátibb munkahelyet.
- Tekintsük a magánéletünket is fontosnak. Tervezzünk jó programokat a szabadidőnkre a családdal vagy a barátokkal. Legyünk kedvesek és gondoskodók a rokonokkal és barátokkal. Figyeljünk a saját testünkre. Elégítsük ki a szükségleteit. Például ne feledkezzünk meg az evésről vagy az alvásról.
- Lefekvés előtt, étkezéskor, a gyerekeinkkel beszélgetve ne bámuljuk a digitális képernyőt. Szabadidőnkben kapcsoljuk ki a mobiltelefont/számítógépet.
- Ha egyedül nem tudunk küzdeni, forduljunk terapeutához, vagy önségítő csoporthoz.

3. A munka és magánélet egyensúlyának fontossága, a kettő közti kapcsolat és az elkülönítés fontossága

Az egyéni elégedettség szerves része az értelmes, jól fizetett, kielégítő munka. Ennek ellenére nem szabad magunkat feláldozni a munka oltárán, sem szellemileg, sem testileg. Ha ezt tesszük, akkor nemcsak a személyes jóllétünk, hanem a munkateljesítményünk is rosszabb lesz. Mindegy, hogy egyedül vagy terapeuta segítségével sikerül, de meg kell találni és fenn kell tartani a munka és magánélet közti egyensúlyt. Ez az egészséges családi élet alapja, a kulcs a személyes testi-lelki egészséghez. Ennek a segítségével tudjuk a gyermekeinket úgy felnevelni, hogy egészséges és

sikeres felnőttek legyenek. Így aztán érdemes ezért az egyensúlyért küzdeni. Munka közben legyünk hatékonyak. Ha a munkaidő véget ért, koncentráljunk a rekreációra, a családokra, barátokra. Gyakorlati tanácsok, amiket a mentor jól használhat: Ne olvassunk szabadidőnkben e-maileket, ne vigyük a munkát a hitvesi ágyba, a munkaidő végeztével legyünk önmagunk.

4. Jó gyakorlatok – Mit tegyen és mit NE tegyen a mentor

A mentornak tisztában kell lennie avval, hogy a fiatal munkavállaló annyira meg akarja tartani a munkahelyét, és annyira vágyik rá, hogy sikeres legyen, hogy ettől munkafüggővé válhat. Ha a mentor aktívan, empatikusan figyel a mentoráltra, és azt tapasztalja, hogy az a fenn felsorolt tüneteket és személyiségjegyeket mutatja (lásd 1. pont), megajánlhat a mentorálnak egy önellenőrző tesztet (lásd 5. pont). Ha a teszt megerősíti a gyanút, a mentor ajánlhat gyakorlati tippeket (lásd 2. pont). Még ha esetleg a mentorált nem munkafüggő, a gyakorlati tippek akkor is segíthetnek a munka és magánélet egyensúlyának javításában. Ha azonban a mentorált tovább küszködik és panaszkodik, vagy a mentor további tüneteket tapasztal, kereshet egy helyi önségítő csoportot, vagy pszichológust/addiktológust, és javasolhatja a mentorálnak, hogy keresse fel ezeket.

Az is járható út – és valamennyi alkalmazott számára előnyökkel jár –, ha a munkahelyi főnökkel együttműködve egészségesebb munkakörnyezetet alakítunk ki, ahol a dolgozók rendszeres visszajelzést kapnak a teljesítményükre, a sikeresen teljesített feladatokért pozitív visszajelzés jár, ahol kellemes csoportlégkör uralkodik, van együttműködés, megbízható, reális munkaterv. Az egészséges munkahelyi légkör a testi-lelki problémák megelőzésének egyik legjobb eszköze.

Amit a mentor NE tegyen: még ha a mentorált valószínűleg munkafüggő is, ne kúráljuk erőszakkal.

5. Források

a) Teszt: Addikció kockázati teszt

Az interneten számos munkafüggőség teszt található, értékeléssel. Egy ilyen angol nyelvű teszt megtekintéséhez szkennelje be az alábbi QR kódot:



megnézze a videót, szkennelje be az alábbi QR kódot:



A munkafüggőség fennállása megbecsülhető a Bergen munkafüggőségi skála (BWAS) alapján is. (Andreassen et al. 2012). Ez hét kérdést tartalmaz, a Likert skála alapján adható válaszokkal. Ezek a kérdések:

- **Gondolt már arra, hogyan szerezhetne több időt a munkájára?**
- **Töltött már sokkal több időt a munkával annál, amit eredetileg tervezett?**
- **Dolgozott már azért, hogy enyhítse a bűntudatát, szorongását, reményvesztettségét, depresszióját?**
- **Előfordult már, hogy mások azt tanácsolták, vegyen vissza a munkából, de nem hallgatott rájuk?**
- **Stresszessé válik, ha nem engedik dolgozni?**
- **Előfordult már, hogy inkább elvette az időt a hobbjára, szabadidős tevékenységre, testedzésről a munka kedvéért?**
- **Dolgozott már annyit, hogy az megártott az egészségének?**

b) Videó: A munkafüggőség hatása

Mennyit vagyunk hajlandóak áldozni a munka kedvéért? Milyen nehéz észrevenni, hogy túl messzire mentünk? Dr. Kai-Fu Lee bemutatja a munkafüggőség hatását a saját életére. Hogy

6. Hivatkozások

ANDREASSEN, C. S. – GRIFFITH, M. D. – HETLAND, J. – PALLESEN, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), pp 265-272.

CLARK, M. A. – SMITH, R. W. – HAYNES, N. J. (2020). *The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. Journal of Applied Psychology*, 105(11), pp 1281-1300.

GRIFFITHS, M. (2005). A „components” model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), pp 191-197.

KUN, B. (2022). *Munkafüggők. Az önkizsákmányolás lélektana.* Budapest: Atheneum, pp 259-275.

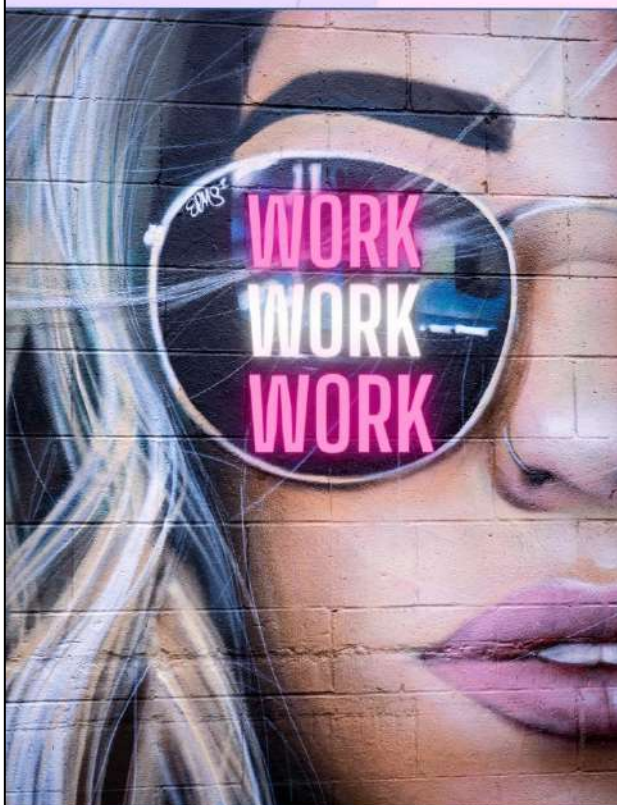
OATES, W.E. (1968) *On being a workaholic (a serious jest).* *Pastoral Psychology*, 19, pp 16-20.

ROBINSON, B. E. (1998). *Chained to the Desk.* New York NY: New York University Press, pp 52-54 with minor changes

7. PROUD Promóciós anyag

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.

Munka- függőség



Jellemzik Önt ezek?

- 1** A munka minden más tevékenységet beelőz
- 2** Az elégedettsége attól függ, hogy mennyit dolgozott
- 3** A munka az ön számára hangulatjavító
- 4** Ha nem dolgozhat, stresszes, szorongó, ideges lesz
- 5** A munkában gyökereznek családi konfliktusai
- 6** A túlmunkából mentális és fizikai problémái támadnak
- 7** Bűntudatot érez, ha visszaesik, miután megpróbálta orvosolni problémáit

www.proudproject.eu