

A Munka: Lélekre hangolva

A MOL- csoport legjobb gyakorlata

*Márton Viktória, MOL- csoport FF&EBK Alelnök
Dr. Miniska István, MOL- csoport orvos tanácsadó
Bakos Barbara, MOL Nyrt. HR munkavállalói kapcsolatok*



► **MOL GROUP**

A MOL csoportról röviden



Kutatás & Termelés

Több mint 70 éves gyakorlat a kutatás-termelés területén. Célkitűzésünk a hazai kitermelés optimális szintjének megőrzése és erős nemzetközi portfólió kialakítása.



Finomítás & Kereskedelem

Öt összetett tevékenységet végző finomító üzemeltetése.

A töltőállomások száma meghaladja az 1300-at.



Petrokémia

A divízió a legnagyobb Közép-kelet Európai polimer gyártó, tevékenysége a finomítással összehangolt. Termékei több mint 40 országban vannak jelen.



Földgáz

Nagy kiterjedésű, magas nyomású csővezeték-hálózat üzemeltetése. 2007-től a gáztároló kapacitás folyamatos növelése.

A vezetőség deklarált elkötelezettsége...



**MOL Group
HSE Policy**

Health, safety and environmental protection (HSE) is an integral part of the management philosophy of MOL Group. Considering HSE matters as any core business issues enables us to implement our corporate values and to achieve business excellence following the same approach wherever we do business. In order to contribute to sustainable development, we focus on safe and healthy work conditions, clean environment with a precautionary attitude by exercising responsible care. We continuously identify and analyze the effects of our activities on a risk base, contribute to and utilize the results of economic evaluation and the best available scientific knowledge.

To realize all the above, we hereby declare our intention to

- improve the overall health conditions of all our employees, with special attention to selected target groups, in addition to the high level basic occupational healthcare,
- reduce HSE risks arising from our technologies, operations and products to a reasonably acceptable level,
- prevent accidents, occupational diseases, fire cases and pollution,
- support the increase of renewable energy utilization for efficient resource management and reducing greenhouse gas emission,
- pay distinguished attention to natural values,
- fulfill environmental liabilities caused by past operations as one of the top priorities,
- promote the development of a proactive HSE culture,
- continuously improve our HSE performance,
- comply with all relevant regulations, and furthermore with high-level group standards,
- take an active role in legislative processes, getting involved in professional associations and cooperating with legislative bodies,
- have a preference for suppliers and business partners complying with our HSE policy and standards, especially in case of long term partnerships,
- communicate openly and adopt a constructive attitude towards multi-stakeholder dialogues.

By firm and visible commitment to this policy in our integrated management system we aim at maintaining continuous confidence and support of our stakeholders.

Budapest, December 2004

Zsolt Herndl
Chairman and CEO

György Mosonyi
CEO

UNLIMITED DYNAMISM

MOL Slovnaft TVK

MOL Group Health Policy

It is a MOL Group Health Policy as thematic part of HSE Policy that **health protection is an integral part of the management philosophy** following the same approach wherever we do business.

In order to contribute to sustainable development, **we focus on healthy working conditions (OH) to improve the overall health and life conditions of all our employees, with special attention to selected target groups**, in addition to the high level basic occupational healthcare (OH), continuously identifying and analyzing the effects of our activity on a risk base.

We are investing in reorientation towards prevention and health promotion (WHP) and in a high quality of health education to create individual competencies and skills. We are supporting the development of the prerequisite for a health-promoting employee behaviour, personal management and commitment to health. We believe that we will create and maintain workplaces which ensure that no employee suffers diseases or injuries as result of work at any MOL Group sites.

Foglalkozás-egészségügyi Irányítási Rendszer



A 2008-ban kialakított új EBK Menedzsment Rendszer 15 elemből áll, ezen szempontok üzleti folyamatokba történő beépítése tekintetében a vállalat vezetőségének elkötelezettsége a Globális Operatív Szabályzatokban fejeződik ki.

... a foglalkozás-egészségügy és munkahelyi egészségfejlesztés a 8-as elemben jelenik meg.

Discussion rules for HEALTH, SAFETY and ENVIRONMENT MANAGEMENT	Type of legal Global or Local	Title of G/L, Company or NG	
1) Chemical, physical, biological, mental and ergonomic workplace hazards must be identified, assessed and regularly reviewed based on the degree of occupational exposure.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	HSE Comprehensive Risk Assessments
2) Health risks must be managed through prevention and protection measures, employee information and education initiatives.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Occupational Health Management (OAM)
3) Safety and health training of all employees new hires and employees using MCE. Check annual de-professional regularly.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Occupational Health Management (OAM)
4) Appropriate medical monitoring of all employees should be performed regularly.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	OAM
5) Emergency medical services and resources must be available within a hour at any workplace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Occupational Health Management (OAM)
6) First aid must be provided at each workplace for skilled personnel with appropriate resources, depending on the number of employees and the level of the workplace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Occupational Health Management (OAM)
7) Health promotion program should be provided and designed at workplaces to improve health and productivity.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Workplace Health Promotion (WHP)

A munkahelyi egészségfejlesztés célja a munkavállalók jól-létének megteremtésén keresztül a vállalati termelékenység növelése.

Miért fontos a lelki egészség védelme?

- ▶ új stratégiák: megváltozott munkatevékenységek következtében megváltozott mentális igények a munkavállalók részéről
- ▶ lelki rendellenességek száma növekvőben (EU lakosságának 11%-a szenved valamilyen lelki rendellenességben). A depresszió mint leggyakrabban előforduló betegség
- ▶ munkahely jelentős szerepben a lelki rendellenességekkel küzdő betegek szociális beilleszkedésében (vezetői stílus & munkahelyi túl- vagy alulterhelés); jelentősen befolyásolhatja a mentális rendellenességek kialakulását
- ▶ Európai Bizottság elvárások intézkedések megvalósítására: a mentális betegségek miatti, folyamatosan növekvő munkahelyi hiányzások és munkaképesség csökkenés mérséklése
- ▶ a problémák közvetlenül kihatnak a vállalatok és az egész közösség termelékenységére és pénzügyi mutatóira

Miért fontos a lelki egészség védelme?

- ▶ a munkahelyi lelki betegségek megelőzésére indított programok csökkentik a hiányzások számát és növelik a munkavállalók motivációját (= a vállalat termelékenységét)
- ▶ tartós munkahelyi stressz által kialakuló pszicho-szomatikus betegségek (magas vérnyomás, immunrendszer leromlása, cukorbetegség, mozgásszervi betegségek) tovább rontják a munkavállalók munkaképességét és teljesítményét
- ▶ a munkavállalók egészségi állapota kihat a szolgáltatások minőségére is & befolyásolja a vevői megelégedettséget.
- ▶ egy munkavállaló stresszes állapota jelentősen kihat munkatársai munkaképességére, tovább rontva a termelékenységet.
- ▶ a magas munkahelyi stressz gyakran vezet hibás cselekedetekhez és ezáltal növeli a munkahelyi balesetek számát.

A lelki egészségfejlesztés 2007-től szerves része a MOL FF és EBK stratégiának

Pilot programok: 2007-ben munkahelyi stresszkezelő-tréning több MOL helyszínen

Felmérések

Masmi felmérés:

- ▶ **A jó egészséghez nélkülözhetetlen, hogy a közérzetünk és a lelkiállapotunk rendben legyen (munkavállalók 96%-a)**
- ▶ **Kezdeményezések a munkahelyi stressz csökkentése érdekében (munkavállalók I.rendű prioritása)**

Selye János Leleki Egészség Program:

- ▶ **Váltóműszakos munkavállalók és kontroll csoport: felmérés és tréning, majd ismételt felmérés.**

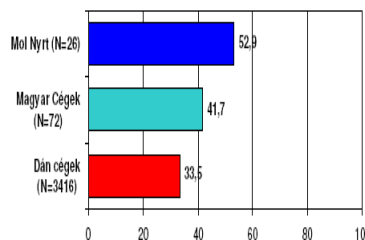
Körvonal felmérés:

- ▶ **Magyar, dán vállal. és MOL összehasonlítás**

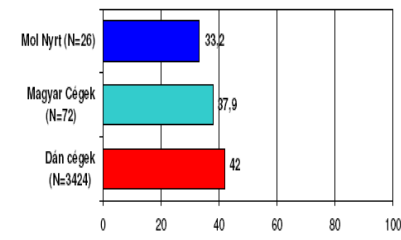
Shift Program:

- ▶ **MOL KTD (Bányászat) váltóműszakos munkavállalók és kontroll csoport**
- ▶ **Szívfrekvencia variabilitás és alvásdiagnosztikai vizsgálat**

17. ábra: Magánélet és munka összehangoltságát mérő skála átlagai



11. ábra: Konfliktust mérő skála átlagai

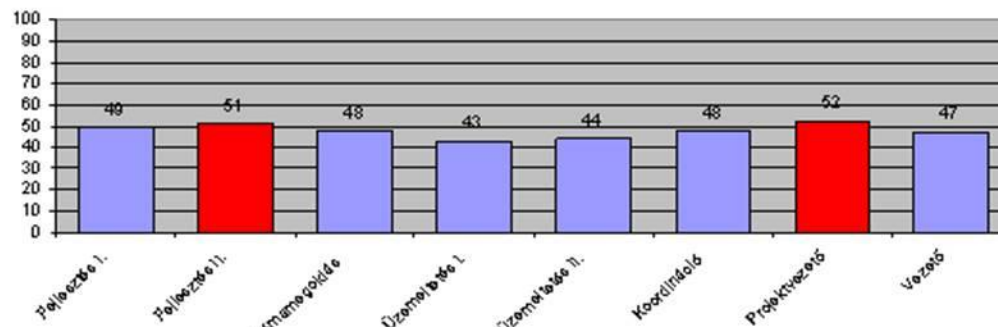


Munkahelyi pszicho-szociális kockázatok felmérése a MOL COMPASS munkahelyi kockázaterértékelési rendszerében

Pszichoszociális veszélyek			Kitöltés befejezése / Vissza	Mezok törlése						
152.	Pontozási Segédlet	Kérdés	Válasz	Pontszám	Kontroll intézkedés szükséges?	Kockázati kategória a III. szint után	Tervezett kontroll intézkedés leírása	Felelős	Határidő	Kockázati kategória a kontroll intézkedés megvalósulása után
	Az értékelés készítésének dátuma: 2010.11.15.									
5.3		Tisztában vagyok ezzel, mit várnak el a munkahelyemen	Ritkán	2						
5.2		Eldönthetem, mikor tartsak szünetet	Soha	1						
5.3		Tudom, hogy miként kell végezni a munkámat	Soha	1						
5.4		Ha túl nehéz a munka, kollégáim segítenek	Soha	1						
5.5		Mindig segítségkérés megjegyzéseket és véleményeket kapok a munkámról	Ritkán	2						
5.6		Amennyiben problémával szembesülök, a vállalatom mindig segít	Soha	1						
5.7		Van beleszólásom abba, hogy milyen gyorsan végezzem a munkámat	Soha	3						
5.3		Tisztában vagyok kötelességeimmel és felelősségeimmel	Soha	3						
5.9		A szervezetünk feladatai és céljai egyértelműek számomra	Soha	1						
5.10		Megválaszthatom munkám elvégzésének módszerét	Ritkán	2						
5.11		Értem, hogy a munkám miként illeszkedik a szervezet célkitűzéseinek elérésébe	Soha	1						
5.12		Lehetőségem van megválasztani, milyen munkát végezzek	Soha	3						
5.13		A jó teljesítményt is értékeli, nem csak a hibákat tessék szóvá	Ritkán	2						
5.14		Hegyekozhatok a vezetőm segítségére, ha bármilyen problémém akad a munkámmal	Soha	1						
5.15		Elegendő információm van a döntések meghozásához	Soha	3						
5.16		A különböző munkacsoportok követelményeit nehéz összeegyeztetni	Soha	3						
5.17		A kapott határidők lehetetlen betartani	Ritkán	2						
5.18		Kényelmetlenül érzem magam a rosszindulatú megjegyzések illetve	Soha	1						
5.19		Bizonyos feladatokat elhanyagolok a túl nagy terhelés miatt	Soha	1						
5.20		Súrlódások, viszályok előfordulnak a kollégák között?	Soha	1						
5.21		Képtelen vagyok elég időt szakítani a szünetekre munkavégzés közben	Soha	1						
5.22		Egyértelműen látható a hatalommal való visszaélés a munkahelyemen	Soha	3						
5.23		Kénytelen vagyok sokáig bent maradni túlórázni	Soha	3						
5.24		Kiszolgáltatottnak érzem magam a munkahelyemen	Soha	3						
5.25		Irreális időköznyer alatt kell dolgoznom	Soha	3						
5.26		A munkám nem egyeztethető össze a családi, magánéletemmel	Soha	3						
5.27		A munkám jelentős részét családomtól távol, elszigetelt, településektől távol eső helyen végzem	Soha	3						
5.28		A 5.27-es pontban felsoroltak mellett a munkámat komfortot nélkülöző, rossz higiéniai körülmények, illetve rossz elviselési és rendszertelen étkezési	Soha	3						
5.29		A 5.27-es pontban felsoroltak mellett a munkámat szélsőséges időjárási feltételek mellett végzem?	Soha	3						
5.30		A 5.27-es pontban felsoroltak mellett gyakori a túlóra?	Soha	3						
		Pontozza az 1-15 kérdéseket (pontszám 3-2-1)		65						
		Pontozza az 16-30 kérdéseket (pontszám 1-2-3)								
		Értékelés: 1-15 kérdés (soha = 3; ritkán = 2; legtöbbször = 1) 16-30 kérdés (soha = 1; ritkán = 2; legtöbbször = 3)								
		Értékelési kulcs: 30p - elhanyagolható kockázat; 31-50p - elegendő kockázat;								

Munkahelyi stressz szintje az Információs Szolgáltatások szervezet munkaköreiben
(31-50 pont között alacsony a kockázat, 51-70 pont között közepes a kockázat, 71-90 pont között magas a kockázat)

Pontszám



Munkakör típus

Üdvözlünk

WRA 3.0b Multilingual Risk Assessment Tool
Kérem kövesse az utasításokat, és rendszeresen mentse el munkáját.
Please follow the instructions, and save your work regularly.

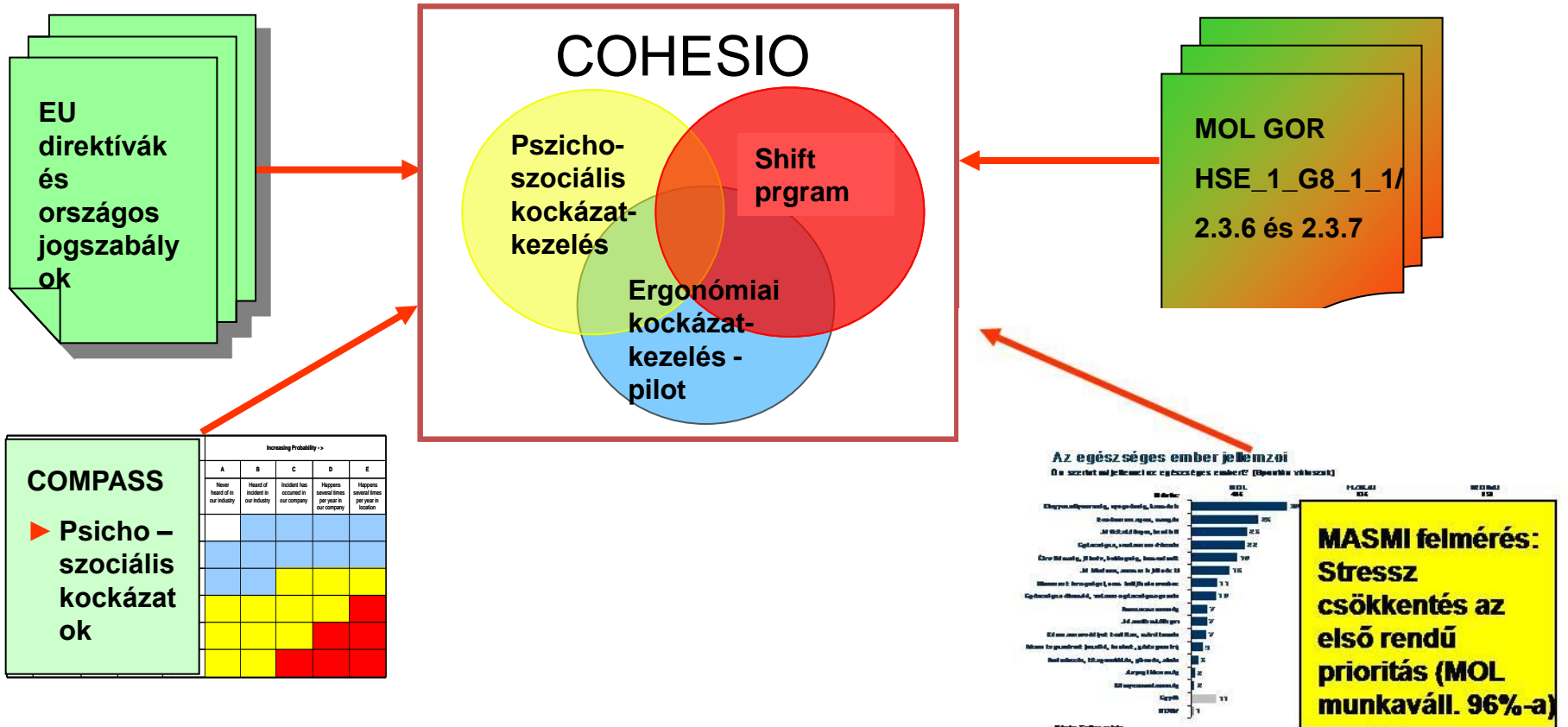
Design & Programming: Ferenc Godó
© MOL Group 2010

Kockázaterértékelés megkezdése / Start risk Assessment

COHESIO Projekt

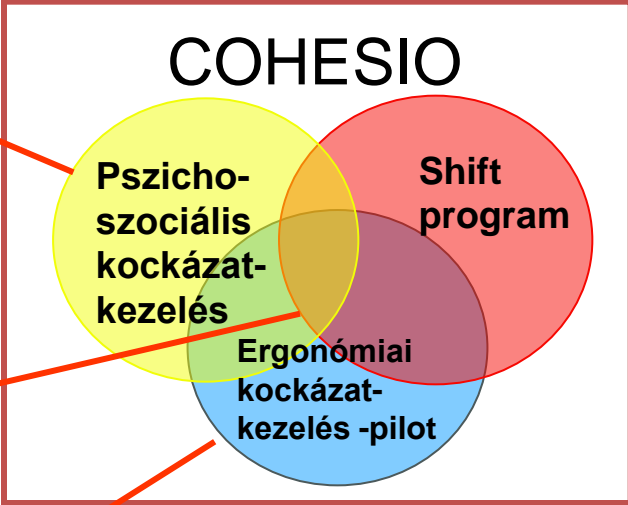
(Compliance with Occupational Health of Ergonomics and Stress Identification Optimum)

- ▶ Az EU-ban a mentális betegségek miatti veszteséget 20 milliárd euróra becsülik, amely az ILO szerint az EU GDP 3%-át teszi ki.
- ▶ Az EU közel 150 millió munkavállalója a munkahelyi pszichés stressz szintjét nagyon magasnak értékeli.
- ▶ A betegség miatti munkahelyi hiányzások 50%-át a mentális betegségeknek tulajdonítják.
- ▶ WHO: 2020-ra a mentális betegségek jelentik a munkaképesség csökkenés első számú okát.
- ▶ A munkahelyi balesetek közel 50%-ban ergonómiai tényező is szerepet játszik..



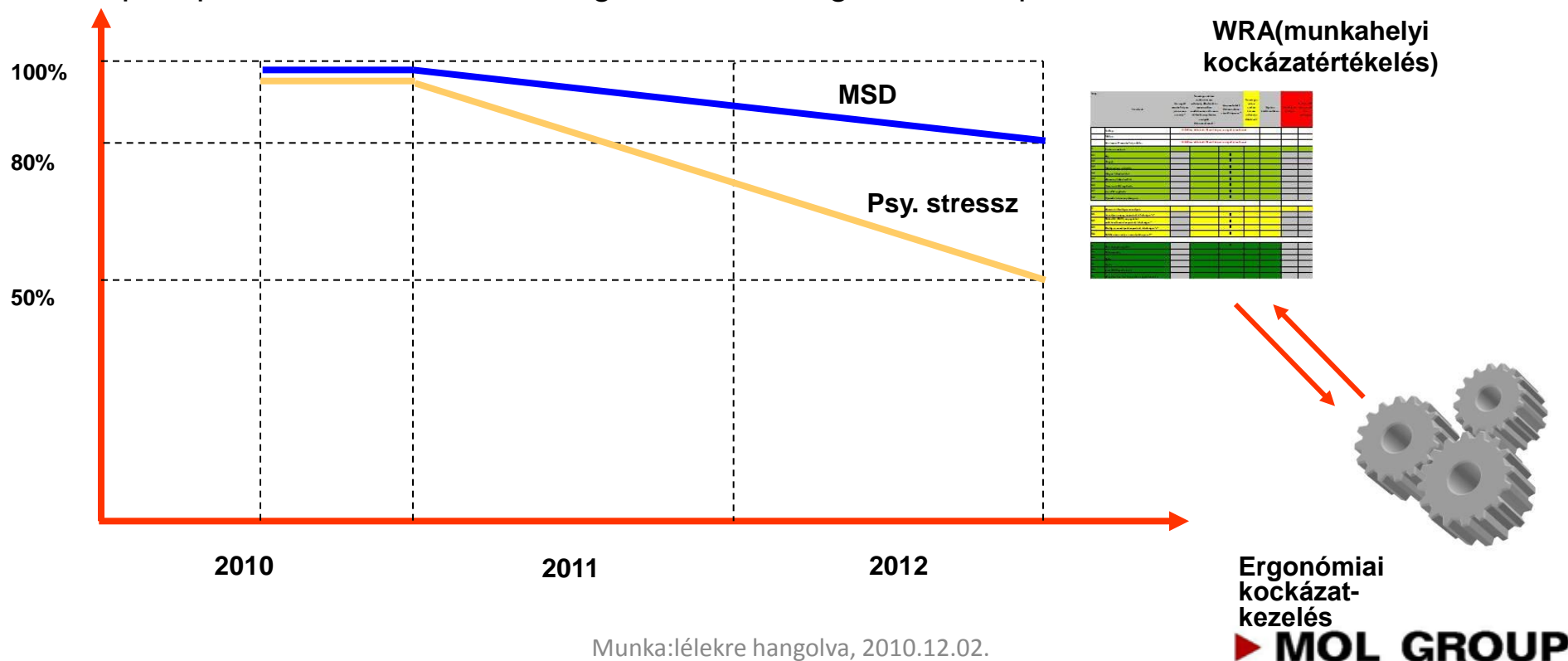
Pszichés stressz-kezelés, Shift, Ergonómiai- kockázat kezelés pilot

- ▶ **Pszicho-szociális kockázat kezelés:** a COMPASS MKÉ alapján közepesnek és magasnak értékelt kockázatú munkakörökre kidolgozni és bevezetni **stressz-kezelő tréning** módszertant. HR-el történő harmonizáció.
- ▶ **Shift:** A váltóműszakos munkavállalók pszichés terhelésének műszeres mérése, kontroll-csoporttal való összehasonlítása. A KTD-nél már kipróbált Shift program **kiterjesztése** a többi üzletágra.
- ▶ **Ergonómiai kockázat – kezelés fizikai munkakörökben:** „legjobb gyakorlat” módszertan kiválasztása, a kiválasztott – MKÉ által magas kézi anyagmozgatás kockázatúnak ítélt - munkakörökben felmérés elvégzése, lehetséges kontroll kiválasztása, ergonómiai oktató anyag kidolgozása. A pilot eredményeinek bevezetése a mindennapi gyakorlatban csoport szinten.



Projekt időbeosztás és mérőszámok.

- a) A váz-izomrendszeri panaszok 20%-nak csökkentése, ahol a pilot program jelentős **ergonómiai** kockázatokat értékelt és a javasolt rövid távú kontroll intézkedéseket az üzletág bevezette. Alapállapot: a váz-izomrendszeri panaszok aránya a pilot megkezdésekor az adott munkakörökben.
- b) A magas és közepes **pszicho-szociális kockázatok 50%-nak** közepesre, illetve alacsonyra történő csökkentése, ahol a munkahelyi stressz-kezelő tréningeket bevezették. Alapállapot: MKÉ és Shift által meghatározott magas és közepes kockázatok..



Munkahelyi egészségfejlesztés: HR kérdések

Lelki egészségmegőrzés munkahelyi feltételei:

➤ Elégedettség (megbecsülés, fejlődési lehetőségek (karrier és képzés), kompenzáció, stb.)

➤ Munka-magánélet egyensúlya

- ✓ Rugalmas munkaidő
- ✓ Részmunkaidő
- ✓ Távmunka lehetősége
- ✓ Rugalmas szabadságolás

➤ Közösségfejlesztés

- ✓ Megváltozott munkaképességűek kezelése
- ✓ Családi napok
- ✓ Munkavállalói fórumok a felső vezetés részvételével
- ✓ Rendszeres írásos belső kommunikáció

- ✓ Teljesítmény menedzsment rendszer
- ✓ Karrier menedzsment rendszer
- ✓ Szakmai-és kompetencia fejlesztő tréningek

Esélyegyenlőségi terv:

➤ 2010. Július 1. – 2010. június 31.

➤ Első alkalommal kidolgozva az érdekképviseltek és a munkavállalók bevonásával

➤ Célcsoportok:

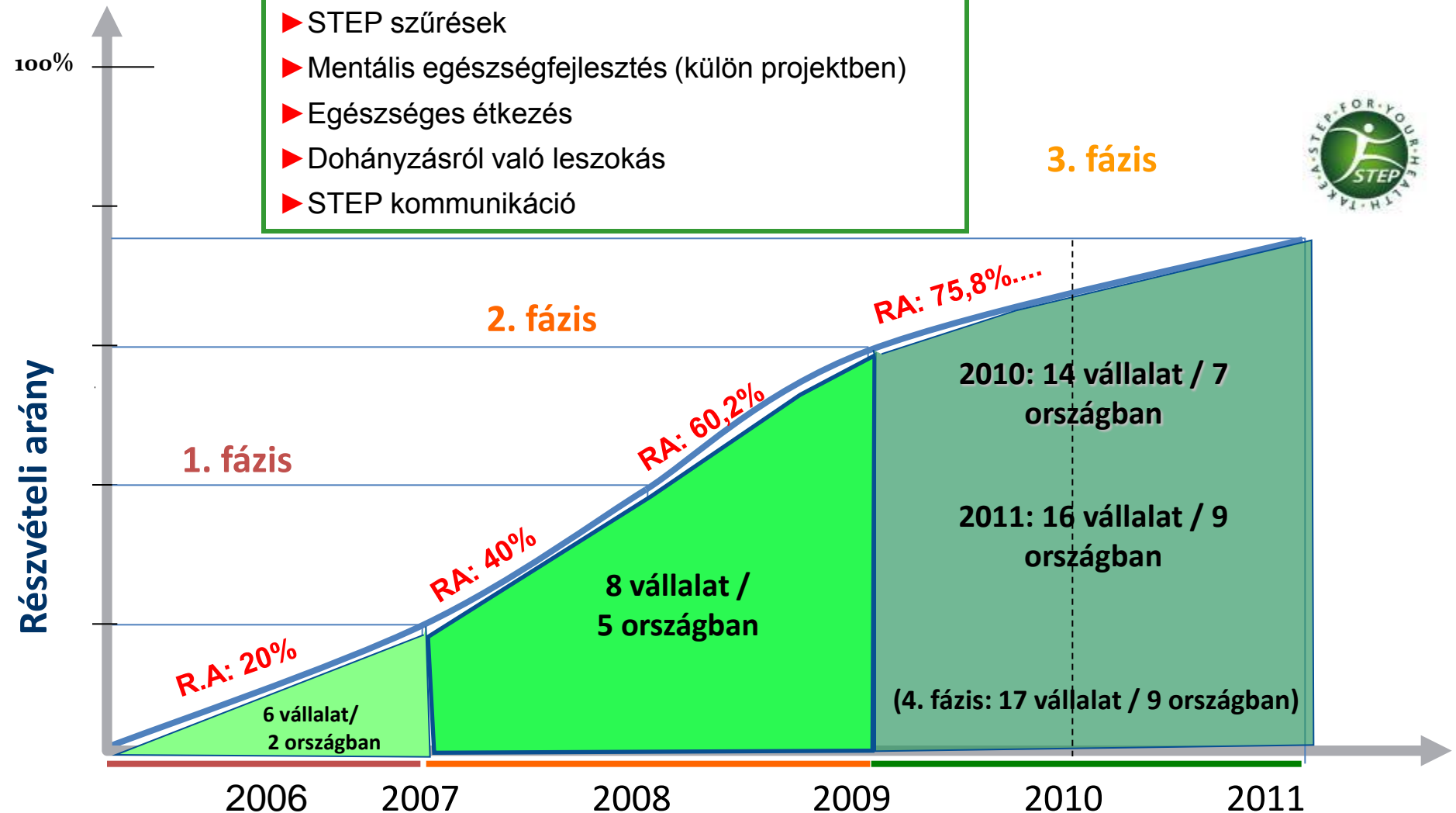
- Gyermeket nevelő munkavállalók, különösen:
 - a GYES/GYED-en lévő, illetve onnan visszatérők,
 - a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők,
 - illetve gyermeküket egyedül nevelők
- Fogytékossággal élő és/vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók
- 50 évnél idősebb munkavállalók, különös tekintettel a mindenkor érvényes öregségi nyugdíj előtt 5 vagy kevesebb évvel álló munkavállalókra
- Nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozó munkavállalók
- Pályakezdők
- Esetleges csoportos létszámleépítésben érintett munkavállalók.

- ✓ **Rehabilitációs Kézikönyv**
(eljárásrend, hasznos információk)
- ✓ **Rehabilitációs szabályzat**
(Rehabilitációs Bizottság működése, rehabilitációs eljárás)

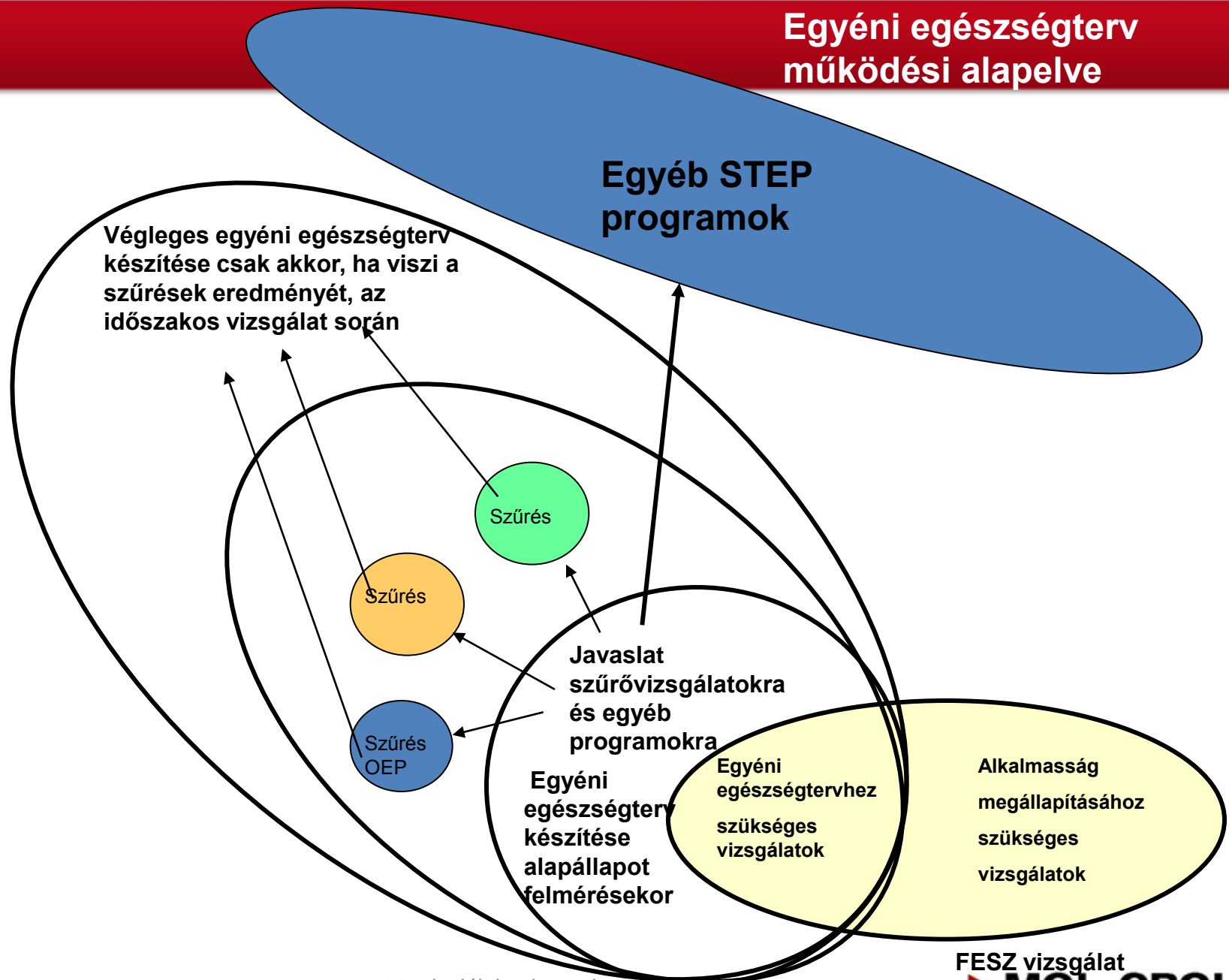
Munka:lélekre hangolva, 2010.12.02.

STEP Program – fázisok és részvételi arányok

- ▶ STEP Aktív (mozgással kapcsolatos programok)
- ▶ STEP szűrések
- ▶ Mentális egészségfejlesztés (külön projektben)
- ▶ Egészséges étkezés
- ▶ Dohányzásról való leszokás
- ▶ STEP kommunikáció



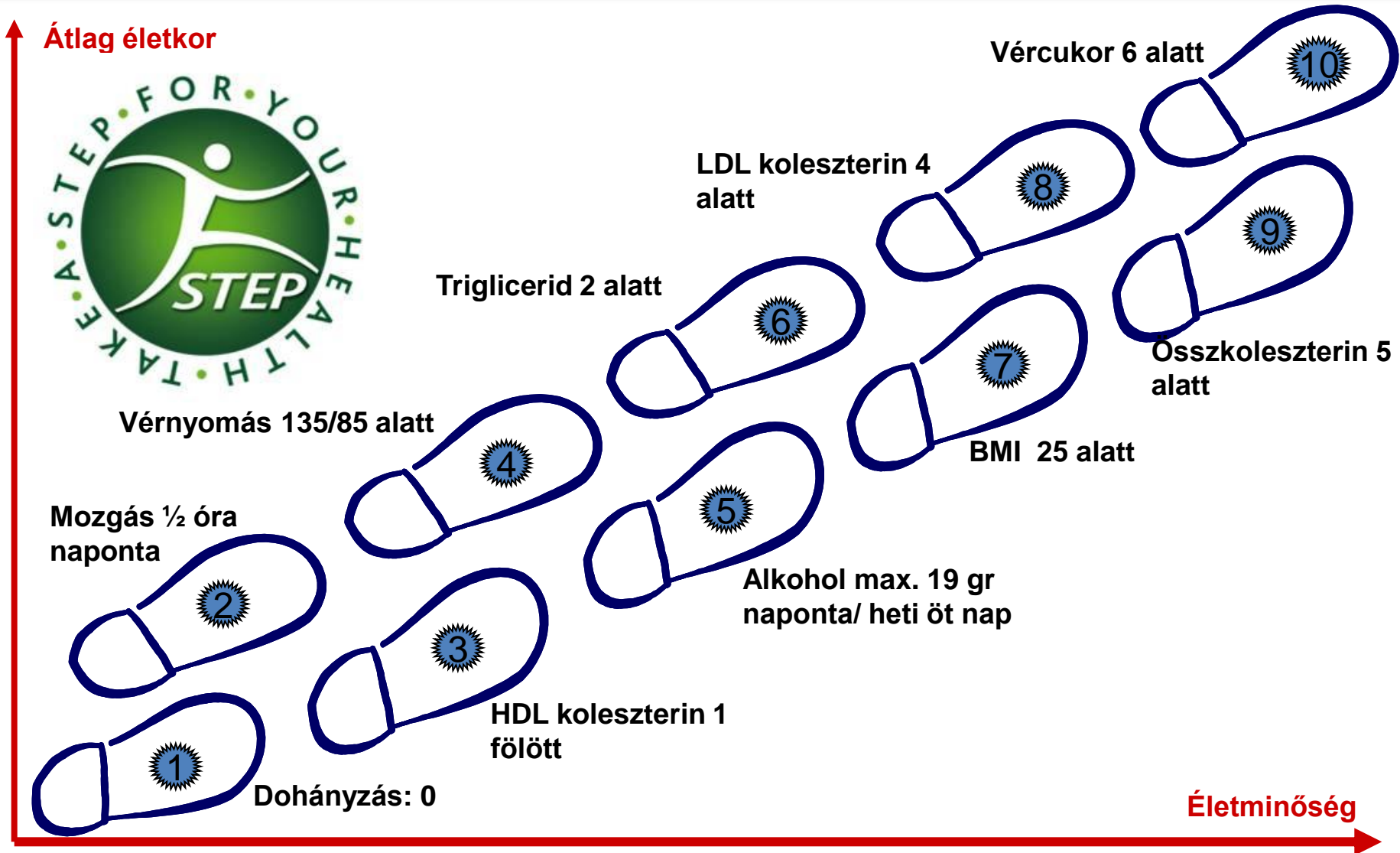
Egyéni egészségterv működési alapelve



STEP Aktív: leghatékonyabb a primer prevencióban



A MOL tíz lépése – Lépj tízet az egészségédért



STEP kommunikáció

- STEP Aktív Magazin - hetente
- Panoráma – havonta megjelenő vállalati magazin STEP oldallal
- STEP Ügyfélszolgálat
- Otthoni e-mail tájékoztatás
- STEP Önkéntes hálózat a helyi kezdeményezések kezelésére
- Plakátok, szórólapok
- Rendszeres munkavállalói felmérések
- Pontgyűjtés és jutalmazási rendszer



Köszönjük a figyelmet!