

VARGA-FELFÖLDI ENIKŐ

JELENLEGI TRENDEK A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉSBEN

Az elmúlt évtizedekben mind az állami, mind az egyházi, helyi önkormányzati és piaci foglalkoztatásban egyre inkább elterjedőben van az a nézet, hogy a dolgozók jelentős értéket képviselnek. Ezzel egyidejűleg az egészségesebb munkahelyek iránti elkötelezettség növekszik, és egyre fontosabbá válik a munkavállalók egészségének és jóllétének priorizálása a vállalatok körében. Mindemellett a technológia szerepe nő a munkahelyi egészségfejlesztésben, többek közt a távmunka lehetőségeinek fejlesztése, valamint az egészségügyi alkalmazások terjesztése formájában. A hangsúly ugyanakkor továbbra is a mentális egészség támogatásán van, hogy hosszú távon csökkenjen a munkából származó stressz és fokozódjon a dolgozók pszichológiai jólléte. Az alábbiakban részletezzük a jelenlegi trendeket, amelyek meghatározzák ezt a dinamikus területet hazai és nemzetközi szinten.

Bevezetés

A téma aktualitását – többek közt – az adja, hogy a Covid-19 világjárvány után a munkavállalók egyre inkább felismerik a jóllét és a munkahelyük közötti kapcsolat fontosságát a mindennapok során. Az erre irányuló kutatások mind növekvő fókuszot kapnak, hiszen egyre több vizsgálat mutatja ki, hogy minél magasabb szinten biztosított a dolgozói jóllét egy szervezetben, a dolgozók hatékonysága és kiemelkedő teljesítménye is annál biztosabb (Diener et al., 2002; Taris, 2006; Wright et al., 2007). Egyre elterjedtebb – leginkább a nagyvállalatok körében –, hogy munkahelyi egészségprogramokat vezetnek be mint kockázatkezelési eszközt, hisz a munkavállalók egészségi állapotával összefüggő kockázatok jelentős, olykor visszafordíthatatlan károkat okoznak a szervezetekben szerte a világban. Jelen tanulmány azt hivatott bemutatni, hogy a különböző vállalati egészségprogramok, melyek kialakítása és működtetése több ponton is egyezést mutat a szervezeti kockázatkezelési programokkal, milyen módon tudnak segítő eszközként hasznosulni a működési kockázatok kezelésére egy adott vállalat esetében (Szabó, & Juhász, 2019).

Jellemző ugyanakkor, hogy a fent említett jólléti programok előfordulása a mindennapi gyakorlatban egyelőre leginkább a nemzetközi nagyvállalatoknál jelennek meg. Paul Silvergate (2023) a Deloitte egyik felsővezetőjének állítása szerint, mindinkább láthatóvá válik, hogy a gazdasági érdek alapvetően összefonódik a munkavállalók jóllétével és az életminőséggel (Fisher et al., 2023). Azonban fontos kérdésként merül fel, hogy mikor jut el oda egy szervezet, hogy – egyéb tényezők mellett – az egészség is prioritást élvezzen és a vállalati értékek egyik alappillére legyen. Mindemellett azt is érdemes megvizsgálni, hogy mitől válik egy szervezet egészségessé. Milyen preventív és fenntartó intézkedések szükségesek ahhoz, hogy minden munkavállalóhoz, legyen az fizikai vagy szellemi munkaerő, eljussanak az ilyen típusú vállalati kezdeményezések; illetve milyen lépések szükségesek ahhoz, hogy ezek az akciók a szervezeti kultúra részévé, vállalati értéké váljanak. Jelen cikk igyekszik megvizsgálni a legaktuálisabb trendeket a munkahelyi egészségfejlesztés terén hazai és nemzetközi példákon keresztül, kiemelve a legfontosabb tényezőket és a jövőbeli kilátásokat, távlati eredményeket.

A munkahelyi egészségfejlesztés elméleti háttere

A munkahelyi egészségfejlesztés területén számos globális trend figyelhető meg, melyek legfőbb célja a munkavállalók fizikai és mentális jóllétének a javítása. Mielőtt azonban konkrét példákat mutatnánk be a hazai és nemzetközi szervezetek életéből, fontosnak tartom, hogy megismerjük és megértsük az egészség, az egészségmegőrzés, valamint az egészségfejlesztés fogalmait és kiindulási alapjait.

Maga az egészség – természetesen – egy pozitív fogalom, ami a társadalmi és egyéni erőforrásokat, testi képességeket foglalja magában. A jó egészség elengedhetetlen forrása a társadalmi, gazdasági és egyéni fejlődésnek, valamint fontos dimenziója az életminőségnek. Ugyanakkor a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, környezeti, viselkedési és biológiai tényezők az egészség javára vagy kárára is tudnak lenni.

Ezzel összefüggésben az Ottawai egészségmegőrzési charta (1986) az egészségmegőrzést az alábbi módon fogalmazta meg; *„Az egészségmegőrzés az a folyamat, amely módot ad az embereknek egészségük fokozott kézbe tartására és tökéletesítésére. Ennek a definíciónak a gyakorlatba történő átültetése megköveteli, hogy az egészségmegőrzésre irányuló kezdeményezések képességfejlesztők, részvételen alapulók, interszektoriálisak, holisztikusak, igazságosak, fenntarthatók és többstratégikusak legyenek”* (Kishegyi, & Makara, 2004 p. 44). A vállalatok – főleg a Covid-19 világjárványt követően – mind nagyobb figyelmet helyeznek a munkavállalók egészségének megőrzésére, a munkahelyek komfortosabbá, biztonságosabbá tételére. A dolgozók egészségének megőrzése érdekében különböző programokat működtetnek, melyekről még részletesebben beszámolok a későbbi fejezetekben. A vállalatok – az egyik legelterjedtebb megoldásként – úgy próbálnak több lehetőséget biztosítani a munkavállalóknak, hogy pihenőkártyákat adnak juttatásként, mely által kedvezményes áron vehető igénybe az egyes sportlétesítmények.

Mivel az egészségesebb munkahelyek iránti igény és elkötelezettség folyamatosan növekszik, a vállalati szféra egyre inkább érdekeltté válik olyan munkahelyek és munkahelyi stratégiák kialakításában, ahol a munkavállalók egészsége és jólléte prioritás. Az egészségfejlesztés általános célja az egyenlőség elérése az egészségben, vagy másképpen: az egészség egyenlőtlenségei csökkentésének gyakorlati módja. Gábor Edina és munkatársai (2012) a munkahelyi egészségfejlesztést a többi fogalomtól eltérően úgy igyekeznek bemutatni, hogy az nem a viselkedésre koncentrál, hanem a hétköznapi intervenciók helyszínéül szolgáló munkahelyi környezetet vizsgálja. Az egészségfejlesztés színtérialapú megközelítése szerint *„a munkahelyi egészségfejlesztés (MEF) olyan modern vállalati stratégia, amely megcélozza, hogy a betegségeket a munkahelyen előzzék meg, növeljék az egészségesség lehetőségeit és a munkahelyi jóllétet.”* Bármelyik definíciót is vizsgáljuk, az egészségfejlesztés sosem egy egyirányú vagy egyoldalú aktus, illetve folyamat, abban az egyén és csoport, munkavállaló és munkáltató egyaránt aktív résztvevő kell hogy legyen, vagyis *„az egyénnek vagy csoportnak képesnek kell lennie arra, hogy megfogalmazza és megvalósítsa vágyait, kielégítse szükségleteit, és környezetével változzék, vagy alkalmazkodjon ahhoz”* (Demetrovics et al., 2012 p. 591).

A bevezetésben már szó esett arról a kérdésről, hogy vajon mitől egészséges egy szervezet, melyre az egyik válasz az, hogy ha versenyképes, azaz hatékonyan működik, egyszersmind a külső és belső körülmények adta lehetőségekhez mérten, az ágazati konkurenciával együtt fejlődik. Egészségesnek nevezhető egy szervezet abban az esetben is, ha a munkavállalói számára megteremt az egészséges munkakörnyezetet, valamint hangsúlyt fordít a dolgozók testi-lelki egészségére, munkahelyi jóllétére (Aidoo et al., 2015). A jelenlegi vállalati környezetben az állásukra számukra fontos szempont az olyan munkahely választása, ahol érezhető a munkáltató elkötelezettsége a dolgozók közérzetének és egészségének fokozása és kellemesebb munkakörülmények megteremtése mellett. A munkáltatók is egyre inkább felismerik, hogy az egészséges és fitt mun-

kavállalók hatékonyabban végzik napi feladataikat, ami mindkét fél számára előnyös (Tánczos et al., 2021).

A munkahelyi egészségfejlesztés kialakulásának háttértényezői és a munkahelyi egészségkockázati tényezők

A munkahelyi egészségfejlesztés szükségessége egyre inkább elkerülhetetlenné válik a szervezetek számára, ami – a nemzetközi trendek ilyen iránya mellett – a magyar munkaerőpiac szerkezeti átalakulásának is betudható. 2011 és 2021 között a foglalkoztatási ráta folyamatosan növekedett, ami egyre inkább a munkahelyek minőségi dimenziója felé terelte a fókuszot (Tóth et al., 2021), vagyis már nem csak az volt fontos munkavállalói szempontból, hogy „legyen egy munkahelyem”, hanem hogy „legyen egy jó munkahelyem”. A kedvező munkaerőpiaci folyamatok a fizikai dolgozók számának növekedését is magukban foglalják, ami további egészségfejlesztési aktivitásra, az egészségmegőrzéssel kapcsolatos stratégiák kimunkálására sarkallja a vállalatokat (Du Plessis et al., 2013). A fizikai munkaerő számára ugyanakkor a vállalati egészségfejlesztéssel kapcsolatos kezdeményezések nem minden esetben elérhetőek, aminek számos oka van, így a „leértékelés” a szellemi dolgozók szemében, a kommunikációs csatornák hiánya, illetve nem megfelelő kiépítettség, valamint a – jellemzően – kevésbé rugalmas munkaidő-beosztás.

Az egészségfejlesztés korántsem napjainkban alakult ki vagy merült fel először a vállalatok életében, hisz a WHO már 1950-től foglalkozott a munkahelyi egészség témakörével. A nemzetközi tekintetek is felhívják a figyelmet arra, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés hiánya a munkából való kieséssel, a betegszabadságok és a távollétből adódó hiányzások (abstenteeism) növekedésével jár (Baxter et al., 2015). Az Európai Unióban évente 600 millió munkanap vesz el a munkával kapcsolatos egészségi okok következtében. A legfőbb problémát a balesetek, a váz- és izomrendszeri megbetegedések és – nem utolsósorban – a munkahelyi stressz okozza (Szabó, & Juhász, 2019). Számokkal is szemléltetve a jelenlegi helyzetet elmondható, hogy a felnőtt magyar lakosság 59%-a inaktív, míg 60%-a elhízással küzd, mellyel élenjárók vagyunk az európai átlagot tekintve. A betegszabadságok tekintetében elmondható, hogy átlagban 35 ezer fő/nap hiányzik a munkahelyéről, mely évi 94 milliárd forintos költséget jelent. Ami pedig a táppénzes napok számát illeti, 10 helyett 23-29 nap az arány, ami a keringési és mozgásszervi betegségek miatt nőtt meg ilyen mértékben (Lacza, 2023).

A munkahelyi egészségfejlesztés implementációjának igényét és szükségét mutatja, hogy minden második munkavállaló küzd munkavégzéssel összefüggő mozgásszervi nehézséggel. Szorosan a témához kapcsolódik az EU Munkavédelmi Ügynökségének 2020-22-es „Egészséges Munkahelyek – Legyen könnyebb a teher” kampánya, mely az előzőleg említett munkavállalással szorosan együtt járó mozgásszervi betegségek – *melyek közül a leggyakoribb a hát- és felső végtagfájdalom* – megelőzésének és kezelésének szükségességére hívja fel a figyelmet. Fontos terület, mely intézkedéseket, azonnali beavatkozásokat igényel egy szervezet életében, hisz a mozgásszervi megbetegedések nagymértékben rontják a munkavállalók életminőségét. Mindamellet, hogy a munkavállalók egészségromlása fokozódik, a vállalkozásokra és a nemzetgazdaságra gyakorolt hatása is számottevő (EU Munkavédelmi Ügynökség, 2021). Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (OSHA) 2016-2017-es kampány-összefoglalója szerint az ergonómiai megoldások és a munkahelyi környezet optimalizálása nagymértékben növelik a dolgozók fizikai egészségét és komfortját. Ennek érdekében a jövőben a vállalatok számára elkerülhetetlen, hogy e területekre is nagyobb hangsúlyt helyezzenek. A másik, szintén kulcsfontosságú témám a mentális egészség és annak támogatása, mellyel összefüggésben mostanra már számos programot és kezdeményezést indítottak a vállalatok annak érdekében, hogy a lehető legnagyobb mértékben csökkentsék a szervezet generálta stresszt, és növeljék a munkavállalók munkahelyi jóllétét (HSA, 2023).

Willis Towers Watson (2016) kutatása, mely 34 országban 1669 munkaadót vizsgált meg, arra a következtetésre jutott, hogy a legjelentősebb kockázati tényező – globálisan és Európában egyaránt – a munkavállalói stressz, melyet szorosan követ a fizikai inaktivitás. Az alábbi ábra részletesen bemutatja a százalékos arányokat a kockázati tényezőkkel együtt (lásd 1. ábra).

1. ÁBRA: LEGJELENTŐSEBB MUNKAHELYI EGÉSZSÉGGYAKORLATI TÉNYEZŐK

Globálisan		Európában	
Stressz	64%	Stressz	74%
Fizikai inaktivitás	53%	Fizikai inaktivitás	45%
Túlsúly/Elhízás	45%	Presenteeism	33%
Helytelen táplálkozás	31%	Túlsúly/Elhízás	32%
Kevés alvás	30%	Helytelen táplálkozás	31%

Forrás: (Towers Watson, W., 2016)

A McKinsey Egészségügyi Intézet által közzétett, nemrégiben végzett globális felmérésének eredményei rávilágítanak arra, hogy a munkavállalók mentális egészségének és a munkahelyi egészségnek háttérben – gyakran – figyelmen kívül hagyott tényezők állhatnak. Megfigyelhető, hogy sok esetben a munkáltatók az egyéni szintű beavatkozásokra összpontosítanak, melyekkel csak a tüneteket orvosolják, ahelyett, hogy rendszerszintű lépéseket kezdeményeznének (Brassey et al., 2022). Antonovsky nevéhez köthető az a salutogenetikus megközelítés, mely nem a munkahelyi károsító tényezőkre helyezi a hangsúlyt, hanem a munkahelyi egészségfejlesztési faktorokat kutatja. Ebből következően ez az – egyéni és szervezeti fókuszú – megközelítés a munkavállaló és a munkahely szerepét helyezi a munkahelyi egészségfejlesztés középpontjába. Az alapelvek mellett kritériumrendszerek (például kulcsindikátorok) segítenek annak megállapításában, hogy mennyire felel meg az egészségfejlesztési szempontoknak az adott munkahely. Ennek eredményeképp kidolgozták a munkahelyi egészségfejlesztés gyakorlati módszerét, mely figyelembe veszi, hogy eltérőek a közszféra, a nagyvállalatok, valamint a kis- és középvállalatok feltételrendszerei (Demetrovics et al., 2012).

A munkahelyi egészségfejlesztési kampányok gyakorlati vonatkozásai

Az előző fejezetekben kitértünk az egészségfejlesztés elméleti háttérére, kialakulására, nélkülözhetetlen jelenlétére a szervezeti életben. Ezek alapján rögzíthető, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés „a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom valamennyi olyan közös tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jól-lét javítására irányul. A cél eléréséhez három eszközrendszer együttes alkalmazása szükséges: a munkaszervezet javítása, az aktív dolgozói részvétel biztosítása és támogatása, valamint az egyéni kompetencia erősítése” – olvasható az 1997-es luxemburgi deklarációban (Dankó et al., 2022 p. 28). A munkahelyi egészségfejlesztés tehát nem csupán egy vállalati kezdeményezés, hanem egy olyan szemlélet, amely összehangolja a munkáltatók és munkavállalók közös erőfeszítéseit az egészségesebb munkakörnyezet és munkavégzés kialakítása érdekében.

Az interaktív kampányok és tudatosságnövelés hatékony eszközei a munkahelyi egészségfejlesztésnek. Ezek a kampányok és kutatások segíthetnek felhívni a figyelmet az aktív életmód fontosságára és a munkahelyi egészség előmozdítására is. A munkahelyek fontos szerepet játszanak ebben, hiszen itt érhető el a lakosság legnagyobb része szervezett körülmények között. Az egyik ilyen kampány a 2016-17-ben indított „Egészséges munkahelyek minden korosztálynak” volt, mely a fenntartható munkahelyi környezet megteremtését tűzte célul Európa-szerte. Ez a kezdeménye-

zés felismerte a biztonságos és egészséges munkakörülmények kritikus szükségességét az egyén pályafutásának első pillanatától kezdődően, ami egyre inkább létfontosságú az európai munkaerő előregedésével és a kapcsolódó – folyamatosan emelkedő nyugdíjkorhatárral együtt járó – demográfiai változások miatt. A kampány középpontjában nem csupán a közvetlen munkahelyi biztonság állt, hanem az idősödő népesség hosszú távú egészségének és munkaképességének biztosítása is. A kampány jelentős támogatást kapott és számos partnert vonzott. Ezek a partnerek nagy szerepet játszottak a kampány üzenetének és anyagainak terjesztésében, és számos rendezvényt szerveztek a bevált gyakorlatok cseréje és a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos tudatosság növelése céljából. Ez a komoly elkötelezettség hozzájárult ahhoz, hogy széles körben sikerült megértetni és elterjeszteni az egészségvédelmi és biztonsági előírások fenntartásának fontosságát az egyén egész munkában töltött életében. A 2018-2019-es kampány célja pedig az volt, hogy felhívja a figyelmet a munkahelyi veszélyes anyagokra, a velük kapcsolatos kockázatokra és arra, hogy hogyan lehet megelőzni a munkavállalók egészségkárosodását (Health & Safety Authority, 2023).

A másik, korábban már említésre került 2020-2022-es „Egészséges munkahelyek” kampány célja pedig az volt, hogy felhívja a figyelmet a foglalkozással összefüggő mozgásszervi betegségekre, melyek minden ágazatban és munkakörben fellelhetőek, és rávilágítson arra, hogy ezek megelőzhetőek és kezelhetőek is. Fontos tehát, hogy az ergonómiai megoldások és a munkahelyi környezet optimalizálása révén növelhető a munkavállalók fizikai egészsége és komfortja. Magyarországon is láthatunk példát arra, hogy nagyvállalatok – egy jól végiggondolt és menedzselte egészségfejlesztési koncepcióval – komoly változásokat tudnak elérni. 2008 decemberében a MOL Nyrt. nyerte el az Amerikai Kereskedelmi Kamara „Egészséges Munkahely” díját; az Egészségfejlesztés Európai Hálózata által létrehozott Move Europe-díjat – melynek hazai megvalósítója az Országos Egészségfejlesztési Intézet – pedig szintén a MOL Nyrt. kapta meg. A MOL munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységei közé tartozott a „MOL STEP-Tégy egy lépést az egészségedért”, mely hosszú távú projekt részeként indult abból a célból, hogy fejlessze a biztonsági és egészségügyi tudatosságot. A STEP-program lehetővé tette a dolgozók számára, hogy extra orvosi szűrővizsgálatokat vagy épp egyénre szabott egészségtervet vegyenek igénybe. Mindemellert a program része volt az egészséges étkezés, aktív mozgás, valamint az érintettek – szükség esetén – részt vehettek dohányzásról leszoktató programokban és stresszkezelésben is. A program egyik elismerésre méltó pontjaként a MOL külön figyelmet szentelt arra, hogy minden dolgozójához eljusson a program (MOL, 2009).

A munkahelyi egészségfejlesztésről összességében elmondható, hogy egészségnevelésből, szűrésből és/vagy beavatkozásból áll, melyek legfőbb célja a dolgozók viselkedésbeli szokásainak megváltoztatása annak érdekében, hogy jobb egészségi állapotba kerüljenek, valamint a kapcsolódó egészségügyi kockázatok csökkenjenek. Ezek a programok az egyszeri beavatkozásoktól a komplex, hosszú távú egészségügyi projektekig (Conrad, 1987) terjednek.

Az OSHA által szervezett kampányok és az azokból levonható tanulságok alapján látható, hogy a munka és a munkaidő rugalmasabbá válása egyre elterjedtebb a munkahelyeken. A technológiai fejlődés és az online kommunikációs eszközök lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy rugalmas munkaidővel és hellyel dolgozzanak. A távmunka térnyerése különösen hangsúlyos, amit a Covid-19 pandémia is felgyorsított. A távoli munkavégzés nemcsak a munkavállalók munkamagánélet egyensúlyát javítja, hanem a munkáltatóknak is lehetőséget ad a tehetséges munkaerő megtartására. A rugalmas munkakörnyezet hozzájárul a munkavállalók elégedettségéhez és az egészséges munkakörnyezethez (Health & Safety Authority, 2023).

Az Egészségesebb Munkahelyekért Alapítvány és az ENWHP hírlevele is kiemelik a technológia szerepét a munkahelyi egészségfejlesztésben. Az egészségügyi alkalmazások és eszközök térnyerése megkönnyíti a munkavállalók számára, hogy nyomon kövessék egészségüket és elérjék egész-

ségügyi céljaikat. A virtuális egészségügyi programok és online konzultációk egyre népszerűbbek (ENWHP, 2023). Az emberek számára lehetőséget kínálnak arra, hogy saját ütemükben és kényelmük szerint vegyenek részt az egészségmegőrző tevékenységekben. Ugyanakkor fontos, hogy a munkáltatók figyeljenek az adatvédelmi és etikai kérdésekre, és biztosítsák, hogy az alkalmazások és eszközök használata összhangban legyen az egyéni jogokkal és szabályozásokkal. Az EU-OSHA által szervezett 2023-2025. évi „Egészséges munkahelyek” kampány témája a „Biztonságos és egészséges munka a digitális korban” célja, hogy felhívja a figyelmet a digitális technológiák munkára és munkahelyekre gyakorolt hatására (Health & Safety Authority, 2023).

2023 novemberében tartották az „Aktív munkahelyek” című konferenciát, melyben a Monspart Sarolta Aktív Életmód Stratégia szakmai koncepciója is bemutatásra került. A kampány célja, hogy a munkahelyek szerepet vállaljanak a dolgozók egészségének és jóllétének javításában, és ezzel növeljék a produktivitást és a munkahelyi elégedettséget. Egyik ilyen javaslat a munkahelyi egészségtervek, mozgás-stratégiák szükségességének szabályozása és a munkahelyi egészségfejlesztők/rekreátorok képzése. Ennek kapcsán Svédország jó gyakorlatát emeli ki, ahol a munkavállalók munkaidőben heti egy órát sportolhatnak cégük anyagi támogatásával. A munkahelyi sportnagykövetek képzését és egy aktív nagykövet-hálózat kialakítását is szorgalmazza.

A kampány felhívja a figyelmet az adókedvezmények és adómentességek bevezetésének szükségességére, valamint az aktív életmód támogatására. Ez magában foglalja az adómentesség kiterjesztését minden aktív közlekedési eszközre, adókedvezményeket a vállalati egészségnapok és szabadidős, sportesemények szervezésére, valamint az aktív életmód támogatását pl. Szép-kártya vagy Aktív-kártya segítségével. Jó gyakorlati példa erre, hogy Franciaországban, Németországban, Olaszországban és az Egyesült Királyságban adókedvezmény jár a munkahelyi egészséggel és jólléttel kapcsolatos kiadásokra.

Elmondható tehát, hogy ezek a kampányok és kutatások segíthetnek felhívni a figyelmet az aktív életmód fontosságára és a munkahelyi egészség előmozdítására is. A munkahelyek fontos szerepet játszanak ebben, hiszen itt érhető el a lakosság legnagyobb része szervezett körülmények között.

Összegzés/Diszkusszió

Összegezve a fent leírtakat felmerül a kérdés, hogy honnan is tudhatja egy vállalat, hogy szervezeti szempontból sikeresen vezetett be valamilyen egészségfejlesztéssel kapcsolatos kampányt. Elmondható, hogy a munkavállalók egészségének és munkakörülményeinek javítása érdekében számos módszertan áll rendelkezésre a vállalatok számára, hogy a megfelelő szervezeti beavatkozásokat elvégezzék. Emellett a digitális technológiák – melyek átalakították társadalmunkat és mindennapi életünket – is fontos szerepet kaphatnak. A technológia a munkavállalók és a munkáltatók számára is egyre nagyobb lehetőségeket kínál, ugyanakkor egyre nagyobb kihívásokat és kockázatokat is jelent a munkahelyi biztonság és egészségvédelem szempontjából.

Vannak ugyanakkor olyan tényezők is, melyek nem feltétlenül garantálják például egy egészségmegőrző kampány sikerességét, bármennyire is tudatosan és olykor szigorú szabályok mellett igyekeznek ezeket bevezetni. A szervezet életébe történő beavatkozások folyamatának értékelése betekintést nyújt abba, hogy mi vált be és mi nem (ENWHP, 2023). Ezek a vizsgálatok azonban csak korlátozottan alkalmasak arra, hogy megjósolják a jövőbeli beavatkozások sikerét. Alapvető fontossággal bír, hogy minden ilyen szintű beavatkozást megelőzzön egy, a dolgozók bevonásával történt közvéleménykutatás.

Az OSHA által készített irányelv hangsúlyozza a betegségek megelőzésének és az egészségmegőrzésnek a munkahelyeken betöltött kulcsszerepét. Az egészségellenőrzések és szűrőprogramok segítik a kóros állapotok korai felismerését, lehetőséget adva ezáltal a megelőzésre és a hatékonyabb kezelésre. A prevenció nemcsak egyéni szinten, hanem szervezeti szinten is gazdasági előnyöket

hozhat. A munkáltatóknak érdemes befektetniük olyan kezdeményezésekbe, amelyek támogatják a munkavállalók fizikai egészségét és prevencióját, ezzel csökkentve a betegségbedőlés okozta költségeket és növelve a munkavállalói teljesítményt (Health & Safety Authority, 2023).

A megoldás a munkahelyi kultúra, a munkavállalói jóllét és a szervezeti stratégia megváltoztatásában rejlik. Az egészségtudatos vállalatvezetés és a munkahelyi kultúra átalakítása nélkülözhetetlen a probléma megoldásához. Az egészséges munkakörnyezet biztosítása, a munkaszervezés során az ülés korlátozása és a mozgás támogatása, valamint az egészség promóciójának és a munkahelyi párbeszédnek az előtérbe helyezése segíthet a munkavállalók jóllétének és egészségének javításában. Kijelenthető, hogy a munkahelyi közösségek és kollektív aktivitások segítik a munkavállalókat egymás támogatásában és a pozitív munkahelyi kultúra kialakításában, az interaktív kampányok és a tudatosságnövelés céljából szervezett események pedig hatékony eszközei a munkahelyi egészségfejlesztésnek.

Irodalomjegyzék

- Aidoo, H., Essuman, A., Aidoo, P., Yawson, A. O., & Yawson, A. E. (2015). Health of the corporate worker: health risk assessment among staff of a corporate organization in Ghana. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 10(30). <https://doi.org/10.1186/s12995-015-0072-7>
- Baxter, S., Campbell, S., Sanderson, K., Cazaly, C., Venn, A., Owen, C., & Palmer, A. J. (2015). Development of the Workplace Health Savings Calculator: a practical tool to measure economic impact from reduced absenteeism and staff turnover in workplace health promotion. *BMC research notes*, 8, 457. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1402-7>
- Brassey, J., Coe, E., Dewhurst, M., Enomoto, K., Jeffery, B., Giarola, R., & Herbig, B. (2022. május 27). Addressing employee burnout: Are you solving the right problem? *McKinsey Health Institute*. Addressing employee burnout: Are you solving the right problem? | McKinsey
- Conrad, P. (1987). Wellness in the Work Place: Potentials and Pitfalls of Work-Site Health Promotion. *The Milbank Quarterly*, 65(2), 255-275. Published by: Wiley on behalf of Milbank Memorial Fund. <https://doi.org/10.2307/3350022>
- Dankó D., Balogh R., & Szilasi R. (2022). Munkahelyi egészségfejlesztési modellek vizsgálata. Alkalmazási lehetőségek fizikai munkát végzők esetében. *Új munkaügyi szemle*, 3(2).
- Demetrovics Zs., Urbán R., Rigó A., & Oláh A. (2012). *Az egészségpszichológia elmélete és alkalmazása II*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In: C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 63-73. London: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>
- Du Plessis, K., Cronin, D., Corney, T., & Green, E. (2013). Australian Blue-Collar Men's Health and Well-Being: Contextual Issues for Workplace Health Promotion Interventions. *Health Promotion Practice*, 14(5), 715-720. <https://doi.org/10.1177/1524839912464046>
- EU Munkavédelmi Ügynökség (2021. december 16.) Legyen könnyebb a teher! Legyen könnyebb a teher! (ertekvagy.hu)
- European Network for Workplace Health Promotion (2023 Augusztus). How can we tell if an organisation will implement an intervention successfully? [*enwhp-nl-august-2023.pdf](https://www.enwhp.nl/en/2023/08/how-can-we-tell-if-an-organisation-will-implement-an-intervention-successfully/)
- Fisher J., Silverglate P. H., Bordeaux C., & Gilmartin M. (2023. június 1.). As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle? Empowering managers. Promoting accountability. Focusing on human outcomes. The Deloitte Well-being at Work survey sheds light on what leaders can do to make progress. *Deloitte Insights Magazine*. New Deloitte Research Reveals Employee Well-being Worsening at Some Companies, Uncovering a Pressing Need for Greater Organizational Accountability and Transparency (prnewswire.com)
- Health & Safety Authority (2023). *European Healthy Workplaces Campaign 2023-2025*. Campaign summary | Healthy Workplaces – Safe and healthy work in the digital age 2023–2025 (europa.eu)).
- Kishegyi J., & Makara P. (2004). *Az egészségfejlesztés alapelvei – Az egészségfejlesztés alapvető nemzetközi dokumentumai*. Országos Egészségfejlesztési Intézet, Budapest.

- Lacza Gy. (2023. november 18.). Szabadidős evezésben rejlő lehetőségek. Szabadidősportolási szokások változása Magyarországon és a lakosság aktivizálásának lehetőségei hazai, valamint nemzetközi jó gyakorlatokra építve. *MESZ Edzői Továbbképzés és Fórum*. Szabadidősportolási szokások változása Magyarországon és a lakosság aktivizálásának lehetőségei hazai, valamint nemzetközi jó gyakorlatokra építve (egeszsegesebb munkahelyekert.hu)
- MOL (2009. február 25.). A MOL elnyerte az egészségbarát európai vállalat címét. A MOL elnyerte az egészségbarát európai vállalat címét | MOL Magyarország
- Szabó Á., & Juhász P. (2019). A munkahelyi egészségprogramok, mint kockázatkezelési eszköz. *Gazdaság és pénzügy*, 6(2), <https://doi.org/10.33926/GP.2019.2.2>
- Taris, T. W. (2006). Burnout and objectively recorded performance: A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Tánczos Z., Sipos E., Szeles E., Witzing Z., Polácska E., & Bognár J. (2021). Munkahelyi egészségfejlesztés a rendőrség személyi állományának körében. *Belügyi Szemle*, 3. <https://doi.org/10.38146/BSZ.SPEC.2021.3.2>
- Tóth A., Szabó Sz., Kálmán B., & Poór J. (2021). A foglalkoztatottság alakulása a magyar gazdaság szektorai-ban a Covid-19 járvány következtében. *Új Munkügyi Szemle*, 2(1) 2-23.
- Towers Watson, W. (2016). *Employee Health and Business Success*. <https://www.willistowerswatson.com/en/insights/2016/03/stayingatwork-report-employee-health-and-business-success>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>