

Rekreáció és a Jól-léti programok megvalósítása az ülőmunkát végzők körében

Szerző: Patócs Csilla

Bevezetés

Az egészségi állapot és a jóllét kérdései

A rendszeres testmozgás már nem csak a sporttevékenységet foglalja magában, hanem a kiegyensúlyozott életvitelt, és meglepően magát, a megfelelő pihenést is. Cooper elmélete szerint nem csak az előzőekben említettek veszik ki a részüket a tökéletes közérzetből, hanem hozzájuk csatlakozik az érzelmi egyensúly is. A Cooperi egyensúly elv összetevőit a következő ábra mutatja be:



Forrás: Nádori et. al., 2011 nyomán

1. ábra: Cooperi egyensúly elv bemutatása

A fizikai inaktivitás jelenleg a negyedik helyen áll a vezető globális kockázati tényezők listáján, ami már önmagában alátámasztja az aktivitás fontosságát. A fizikai inaktivitás segíti a nem fertőző betegségek (NCD, Non-Communicable Diseases) megtelepedését és terjedését. A tanulmányok szerint a világ összes halálának 6%-ért felelős a fizikai inaktivitás, ami tovább bontható a következő tényezőkre:

- magas vérnyomás (13%),
- dohányzás (9%),
- magas vércukorszint (6%),
- túlsúly és elhízás (5%) (Caspersen et. al., 1985).

Azonban ezek mellett a fizikai aktivitás számos jótékony hatással rendelkezik, melyek közül a legfontosabba a következők:

- A szív és az érrendszer egészséges karbantartása: pl. szív-, és érrendszeri betegségek kockázatának csökkentése, stroke és hipertónia esélyének csökkentése, szívkoszorúér betegség kialakulásának csökkentése.
- Metabolikus egészség megtartása: cukorbetegség és elhízás kialakulásának elkerülése.

- Izom- és csontrendszer egészsége: csonttritkulás elkerülése, csontok megfelelő fejlődése.
- Funkcionális egészség fenntartása.
- Depresszió kialakulásának csökkentése.
- Rák megelőzése.

A fizikai aktivitás három nagy csoportra osztható:

- Mindennapi fizikai aktivitás: ide sorolható minden fizikai aktivitás, melyet az egyén a munkahelyén, a ház körül végez, mely lehet házimunka vagy kertészkedés, de ide tartozik még az aktív utazás is, melyet gyalog vagy kerékpárral tesz meg az egyén a munkahely és az otthon között.
- Mozgásos rekreáció: ide tartozik az aktív szabadidő eltöltés, mely lehet séta, túrázás, kirándulás, tánc, kutyasétáltatás, kerékpározás vagy akár aktív játék is.
- Sport: ide sorolható minden olyan mozgásforma, mely a sporttal kapcsolódik össze, és legalább 30 percen át tart/alkalom (Bajsz et. al., 2014).

1.1.1. A fizikai aktivitás biztosítása a munkahelyeken

A munkahelyeken, függetlenül attól, hogy fizikai vagy szellemi munkáról van szó, minden egyén szoros időbeosztásban végzi a napi tevékenységét.

A szellemi munka esetében az egyén akár órákon keresztül is egyhelyben ülhet, miközben a monitort nézi, ez pedig számos problémát okozhat a későbbiekben. Ez a folyamatos ülőmunka számos fizikai problémát eredményezhet, úgy, mint a koncentráció képesség csökkenés, az állkapocsízületi szindróma, vagy a leggyakrabban jelentkező nyaki fájdalom, a feszes mellkas és a kötött vállak érzése (Starrett, 2016). Jogosan merül fel a kérdés, hogy mégis mit tehet a munkavállaló és a munkáltató annak érdekében, hogy könnyebb legyen a munka, és kevesebb problémával kelljen megküzdenie a dolgozónak (Borbély, 2021)?

Először a munkavállaló feladatait veszem sorra:

- Fontos, hogy miközben a széken ül, akkor is folyamatosan változtassa a pozícióját, ne ragadjon meg egy pozícióban.
- Amennyiben lehetősége van rá, akkor álló munkaállomásnál dolgozzon.
- Mobiltelefonálás közben járkáljon a dolgozó.
- A szemetesláda messzebb helyezésével rákényszerítheti saját magát a dolgozó, hogy fel kelljen állnia, és elsétálnia odáig.
- A kollégák felkeresése ne emailen vagy telefonon történjen, hanem személyesen.
- Az ebédszünet alatt is találjanak a dolgozók lehetőséget arra, hogy mozogjanak.

- A nyomtatót is igyekezzenek minél távolabb helyezni az íróasztaluktól.
- A tömegközlekedés választása esetén legalább 1-2 megállót mindig gyalogoljon le a munkavállaló, amennyiben kocsival közlekedik, akkor ne a legközelebbi parkolókat válassza az irodához (Hignett and McAtamney, 2000).

A szellemi munka során a munkáltatónak is számos lehetősége adódik, amelyben támogathatja a munkavállalót a munkahelyi jólét kialakításában és fenntartásában egyaránt:

- Az első ilyen lehetőség, amikor a munkáltató kedvezményes edzésbérletet biztosít a munkavállalónak, avagy utólagosan támogatja az edzéseit (AYCM). A Biotech USA esetében egy konkrét edzőterem kiépítésével támogatják a munkavállalókat.
- Népszerűsítsék a munkahelyi testmozgást!
- Munkahelyen belül alakított sportcsapatok révén is támogatható a mozgás, és így akár helyi versenyeken is részt vehetnek a munkavállalók, ami pedig egyben csapatépítésnek is megfelel.
- A megbeszélések helyszínének áthelyezése a tárgyalótermekből az udvarra, avagy az ülő meetingek helyett az álló meetingek előnyben részesítése.
- Sportnapok szervezése a dolgozóknak.
- Álló íróasztalok beszerzése.
- Rugalmasabban kezelni a szüneteket, hogy a munkavállalók számára lehetőség legyen a pár perces szünetekben is a mozgásra (Starrett, 2016).

A munkahelyi stressz és az azzal való megküzdés lehetőségei

A munkahelyi stressz értelmezéséhez először szükséges bemutatni, hogy a krónikus stressz milyen tüneteket képes produkálni. Ezen lehetőségeket a következő táblázatban foglaltam össze:

1. táblázat: A stressz hatására kialakuló tünetek csoportosítása

Testi tünetek	Érzelmi tünetek	Mentális tünetek	Viselkedésbeli tünetek
fejfájás, szédülés	ingerlékenység, indulatosság	koncentrációképesség csökkenése	fokozott dohányzás és alkoholfogyasztás
fáradtság, kimerültség	félelem, szorongás	szétszórtság, figyelmetlenség	kapcsolatok elhanyagolása

magas vérnyomás, mellkasi fájdalom	lehangoltság, depresszió	memória zavarok	szexuális érdeklődés csökkenése
emésztési problémák, hányinger, hasmenés	reményvesztettség	gyakori hibázás	alvási nehézségek, étkezési problémák
merev nyak, hát- és vállfájdalmak	sírás, kiborulás	döntésképtelenség	balesetek okozása és elszenvedése
	értéktelenség érzése	negatív gondolkodás	

Forrás: Upstairs Consulting

A stresszel való megküzdést a következő tényezők segíthetik elő:

- **Személyes hatékonyságérzet és a „belső kontroll” jelenléte:** a munkavállaló esetében az a belső meggyőződést jelenti, melynek következtében elhiszi magáról, hogy képes irányítani és befolyásolni a dolgokat, a saját életét, saját munkáját, és a teljesítménye alakulását egyaránt.
- **Egészséges optimizmus és remény megtartása:** a belső meggyőződés megtartása, miszerint a dolgok jól és pozitívan fognak alakulni az egyén számára.
- **Koherencia-érzék:** azon érzék, miszerint az egyénnel történő eseményeknek van értelme, és azok megoldására is képes, csak meg kell találnia azt.
- **Éntudatosság:** a személy képes tudatosan kezelni a saját reakcióit, azokat értelmezni, valamint ugyanezen tényezők igazak a viselkedésére. Ezen kívül képes felismerni az összefüggéseket, és azok nyomán alakítani saját életét, célkitűzéseket prezentálni, és azokat elérni.
- **Társas erőforrások sikeres kiaknázása:** a segítségkérésének képessége, miközben, ha szükséges, ő maga is képes segítséget nyújtani társainak, valamint képes pozitívan alakítani kapcsolatait, és fejlődni azokon belül.
- **Egészséges, érett érzelmi-indulati önszabályozás:** az egyén képes azonosítani magában az érzéseit, elkülöníteni a pozitív és negatív érzelmeket, valamint azokat egészséges módon a külvilágra tudtára hozni, melyek elengedhetetlen kellékei a sikeres stresszkezelésnek (Hargreaves, 2006).

A munkahelyi stresszkezelés esetében felmerül azon lehetőség, miszerint azokat a szakaszoknak megfelelően kezeljük (2. táblázat), így a főbb intervenciós lehetőségeket ennek megfelelően mutatom be a következő táblázatban.

2. táblázat: Munkahelyi stresszkezelés lehetőségeinek csoportosítása a célzott beavatkozási szint szerint

	Beavatkozási szint	Hatás fok	Beavatkozási cél	Intervenciós példák	Kihez tartozik?
1.	Szervezeti szintű primer prevenció beavatkozás Célpontok: • stresszorok • stresszorok megváltoztatása • szervezeti védőfaktorok kiépítése, erősítése	++ +	Stresszorok forrása • munkaszervezés felülvizsgálata • munkafeltételek megváltoztatása	• munkaterhek csökkentése • szervezeti szintű kommunikáció fejlesztés • azon tényezők csökkentése, melyek akadályozzák a hatékony munkavégzést • jutalmazási rendszer fejlesztése (Lamontagne, 2007)	Vezetőség menedzsment Munkavédelem HR osztály
2.	Egyénre fókuszáló beavatkozások Célpontok: • a munkavállalók felkészítése a hatékonyabb megküzdésre, valamint minden olyan	++	A munkavállalók válaszreakcióinak megváltoztatása, melyek az észlelt stressz esetén	• stresszkezelő technikák: kognitív, proaktív, reaktív • megküzdési készségek fejlesztése • életvezetési tanácsadás nyújtása	Munkavédelmi szakember Pszichológus Egészségfejlesztő

	képesség és erőforrás biztosítása számukra, mely megkönnyítheti a védekezést számukra			• asszertív kommunikáció fejlesztése • konfliktuskezelés „tanítása” • feladatbeosztás, időmenedzsment bemutatása (Lamontagne, 2007)	Egészségügyi szakember HR osztály
3.	Tercier beavatkozások Célpontok: • kialakult stressztünetek és betegségek kezelése • munkavállaló rehabilitálása	+	A stressz hatására kialakult rövid- és hosszútávú kialakult tünetek	• tanácsadás biztosítása: egyéni és csoportos szinten • terápia: orvosi ellátás vagy pszichológus által biztosított terápia (Lamontagne, 2007)	Foglalkozás-egészségügyi orvos Pszichológus

Forrás: Kállai et. al., 2007 és Lamontagne, 2007 nyomán

Az egészség és a munkahelyi jóllét összefüggései

Munkahelyi egészség, munkahelyi egészségfejlesztés

Az emberek az életük legnagyobb részét a munkahelyükön töltik. Az úgynevezett Gordio-csoport készítette tanulmány alapján megállapítható, hogy egy munkavállaló hetente átlagosan 44,5 ledolgozott órát tudhat magáénak a munkahelyén, amiről elmondható, hogy átlagosan 1 órával hosszabb, mint az előírt 8 óra (Gábor és Kiss, 2009). Tehát a munkavállaló életének mintegy egyharmadát, ami egyes számításokat alapul véve akár a 80 ezer órát is meghaladhatja, úgynevezett társadalmilag kötött tevékenységi körben tölti el a munkavállaló (Gábor és Kiss, 2009).

Bajsz és munkatársai (2023) tanulmányuk során bemutatták, hogy a rossz munkahelyi körülmények képesek növelni a munkahelyi stresszt, melynek hatásairól már az előző bekezdések során említést tettem.

Azonban nem csak a munkavállalóra lehetnek hatással a stresszorok, hanem közvetett módon a szervezet hatékonyságát is képesek csökkenteni, ami pedig gazdasági károkat eredményezhet (Bajsz et. al., 2023).

A munkahelyi egészségfejlesztés eszközének tekinthető az egészség, céljaként pedig a munkavégzőképesség helyreállítása értelmezhető, miközben szem előtt tartja a mihamarabbi és gyors regenerációt (Fritz, 2019).

A következőkben három munkahelyi egészségfejlesztési modellt mutatok be, valamint röviden értékelem is azokat.

Munkavédelem és egészségfejlesztés

Hazánkban jelenleg az egyik legnagyobb részben alkalmazott módszer, ahol rendszerint két különböző területre osztják a munkavállalók egészségéhez kapcsolható szervezeti intézkedéseket (Garaj, 2015):

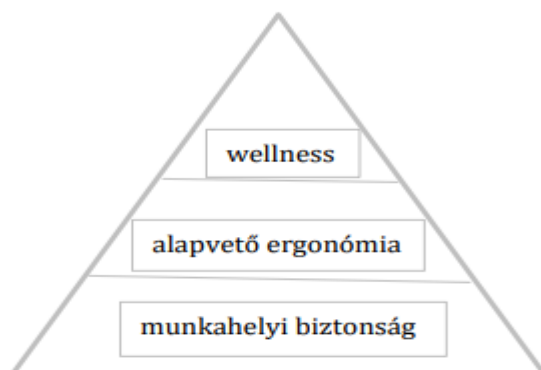
- Első rész területként az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről. A szabályozott hagyományos foglalkozás-egészségügyi és munkavédelmi intézkedéseket foglalja magában, melyek kitérnek a munkahelyi balesetekre és a foglalkozási megbetegedésekre egyaránt, miközben ezek megelőzésére (prevenció) koncentrálnak.
- Második rész területként szerepel a munkahelyi egészségfejlesztés, mely a prevenció mellett a munkavállaló továbbképzését is magában foglalja, melynek célja, hogy az egyén felelősségérzetét erősítse a saját egészségének védelmének érdekében (Szabó és Juhász, 2019).

Érdekes azonban megemlíteni, hogy a két terület egyáltalán nem különíthető el egymástól teljesen, hiszen számos egészséget befolyásoló tényező nem sorolható csupán csak az egyik csoportba. Egyik nagyon jó példa erre a munkavállaló mentális és fizikai egészségére egyaránt ható pszichoszociális kockázatok ismertetése, melyet az előzőekben említett törvény is külön kiemel:

„Pszichoszociális kockázat: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.”
(1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 87. § 1/h. b.)

Prevenációs piramis modell

A Gant (2020) által meghatározott prevenációs piramis Európában még nem igazán elterjedt, inkább az amerikai vállalati gyakorlatban használják a következő ábrán látható modellt:



Forrás: Gant, 2020 pp. 76. nyomán

2. ábra: Gant (2020) prevenációs piramis modell

A munkahelyi biztonság magában foglalja a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi intézkedéseket. Az alapvető ergonómia szintjén a foglalkozási eredetű megbetegedések megelőzésének érdekében hozott intézkedések találhatók, leginkább a váz- és izomrendszeri megbetegedésekre fókuszálva. Ide sorolhatóak a repetitív mozgások monitorozásai, a munkavállaló személyes tulajdonságaihoz igazított munkaállomások kialakítása, illetve a szükséges közösségi helyiségek létesítése, ahol a szociális kapcsolatokat erősíthetik a munkavállalók (Dankó, Balogh és Szilas, 2022).

WHO egészséges munkahely modell

Az egészséges munkahelyek kialakításának egyik legszéleskörűbb keretrendszerének a WHO által 2010-ben kiadott tanulmány tekinthető. A tanulmány négy befolyásolási területet különít el, melynek során a munkáltató befolyást gyakorolhat a munkavállaló egészségére. Ezeket a területeket a következő ábrán mutatom be:



Forrás: Dankó, Balogh és Szilas, 2022 pp. 31 nyomán

3. ábra: WHO egészséges munkahely modell

A fizikai munkakörnyezetbe sorolható mind a munkavédelem, mind pedig a foglalkozás-egészségügyi részletek, valamint a biztonság fizikai egészségre vonatkozó gyakorlatai is.

A pszichoszociális munkakörnyezetbe a munkaszervezés, a szervezeti kultúra, az attitűd és a vállalati gyakorlatok sorolhatóak, melyekre mintegy stresszorként tekint a WHO, tehát az előzőekben felsorolt lista mindegyik elemét olyként kezeli, hogy az stresszt válthat ki a munkavállalóból.

Az egészséggel kapcsolatos belső erőforrások közé tartoznak a munkáltatók által gyakorolt munkahelyi egészségfejlesztési eszközök, valamint lehetőségek, melyek a munkavállaló egészségtudatosságának fejlesztését képesek ellátni.

A társadalmi környezetbe való bevonódás jelenleg egy új dimenziót képvisel, ide sorolható minden olyan társadalmi felelősségvállalás, melyet a vállalat tesz (Dankó, Balogh és Szilas, 2022).

Célkitűzés:

Az ülőmunkát végzők munkahelyi jól-létének, ezirányú tapasztalatainak és lehetőségeinek bemutatása.

Hipotézisek

H1. Szükség van szervezett egészségfejlesztésre és rekreációra a munkahelyi jól-lét megvalósítása érdekében.

H2. Az ülőmunkát végzők körében számtalan lehetőség van a dolgozók jól-létének javítására.

H3. Van lehetőség a hagyományos „szokásjoggal” szemben a munkahelyen addig ismeretlen új, jól-létet biztosító módszerek bevezetésére.

Anyag és módszer

Kvalitatív kutatás

Első alanyom egy Magyarországon egyedülállóan jelenlevő cég vezetője, mely cég a munkahelyi (vállalati) egészségfejlesztéssel foglalkozik. Az interjúra online interjú keretében került sor, és több kérdést tettem fel neki, mely kérdések a mellékletben olvashatóak. A második alanyom egy olyan személy volt, aki jelenleg HR-esként dolgozik jelenleg egy nagyobb cégnél Budapesten és mindezek mellett belső kommunikációs szakértő is egyben.

Az interjúkat témakörönként elemeztem, mivel nem ugyanazokat tettem fel mindkét félnek, így a témaköröknek a kérdőívben kiemelten érintett témákat határoztam meg, és ezek nyomán értékeltem az alanyok válaszait.

Kvantitatív kutatás

A WHO jóllét és a saját kérdőívet online formában tettem közzé olyan dolgozók számára, akik ülőmunkát látnak el mindennapi munkájuk során. Elsődlegesen az volt a célom, hogy Nagykáta kormányablakának dolgozói töltsék ki, de mivel a számuk nem érte el az általam elvárt 100 kitöltőt, így kibővítettem a kutatási csoportot, és más ülő munkát végző dolgozókat is bevontam a kitöltésbe. Végezetül 124-en töltötték ki a kérdőívet.

Eredmények

A munkahelyi egészségfejlesztés helyzete

Mivel dolgozatom egésze a munkahelyi egészségfejlesztés és a munkahelyi jól-lét köré épült, így elengedhetetlennek tartottam, hogy ismertessem, interjúalanyom miként vélekedik a munkahelyi egészségfejlesztésről, a munkahelyi egészségfejlesztést három részre különítette el:

1. „Alulról jövő gondolkodás”: amikor a munkavállalói szinten szeretnének egészségtudatot kialakítani úgy, hogy lehetőségeket, eszközöket és edukációt biztosítanak a számukra, hogy elsajátítsák az egészségmegőrzés módszereit.
2. „Felülről jövő gondolkodás”: amikor a munkaszervezetet javítják oly módon, hogy érvényesítik a munkavállalók jogait az egészségre, biztonságra, méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, melyek az egészségfejlesztés alapjai
3. Szakemberek szintje: olyan szakembereket tart elengedhetetlennek, akik képessé teszik mind a vezetői, mind a munkavállalói szintet arra, hogy képesek legyenek kézben tartani a munkahelyi egészséget, miközben a munkafolyamatokat és a teljes szervezeti működést is összefogják egyszerre

Ezt követően áttértünk az egészségfejlesztés szervezésével, irányításával, valamint értékelésével kapcsolatos tapasztalataira. Kiemelte az interjúalany, hogy a HR szinteken már egész jól befészkelte magát a munkahelyi egészségfejlesztés gondolata, azonban még nagyfokú tudáshiány figyelhető meg a felsővezetésben, valamint az érdektelenség is problémát jelent. Azonban azt is hozzátette, hogy ez nem feltétlenül tudatos, inkább csak még nem érzi azt, hogy ezek az információk megütötték volna az ingerküszöbüket.

A következő témakörben a munkahelyi egészségfejlesztő programok tipikus jellemzőiről, hiányosságairól és erősségeiről beszélgettünk. Tipikus hibaként emelte ki, hogy „dobozos” formában keresnek egy megoldást egy felmerülő problémára, látják ők is, valamint érzékelik, mivel erre panaszkodnak a munkavállalók. Azonban nem járnak utána, hogy ez egy ténylegesen valós probléma-e, és valóban szüksége-e erre megoldást találni, ahelyett, hogy felmérnék, hogy mi a probléma valódi gyökere.

További tipikus hibaként emelte ki, hogy az így hozott megoldás eredményeit nem méri, valamint az előbbi események eredményeit nem integrálják a folyamatokba, és így olyan megoldások keletkeznek, amiről elmondható, hogy az egyén szintjén lehet, hogy készségszintű megoldás, azonban csoport, működés és szervezeti szinten nem érnek el valós eredményeket, valamint változásokat sem indukál.

Tehát összességében úgy véli, hogy szigetszerű megoldások jönnek létre, azonban elmarad a valós integráció. Erre kiemelt egy példát: sok munkavállaló panaszkodott a magas stressz szintre, melynek érdekében stresszkezelő tanfolyamokat, workshopokat szerveztek. Azonban úgy véli, hogy szervezeti szinten nem jelent segítséget az, ha az egyén jobban tudja kezelni a stresszt, miközben a stresszfaktor pedig minden egyes nap jelen van, és olyan gyökérokra vezethető vissza, ami más szinten: pl. csapatműködés, kommunikáció, folyamatoptimalizálás, leterheltség csökkentése stb. vezetői bevonás mellett kellene megoldani.

Erősséggként viszont megemlítette, hogy a sportprogramokat egyre nagyobb intenzitással viszik be a munkahelyekre. Továbbá erősséggként emelte ki, jó jel, hogy a vállalat érti és tudja, a mindennapi stressz komolyan jelen van a mindennapi életben, nagy a munkatempó, miközben sok az ülés, és ezekkel valamit kezdeniük kell. Szintén erősséggként emelte ki, hogy már látszik a toborzás során is, milyen jól-léti elemeket biztosít egy cég a munkavállalók számára. Látszik, hogy melyik munkáltatónak fontos a jól-lét, az egészség, melyik vállalatoknál fedezhető fel a gondoskodó és etikus hozzáállás.

További példaként megemlítette, hogy egyre több cégnél megjelenik – a munkavállalói felmérések eredményeként – az igény a túrázásra, valamint a szabadban megtartott mozgásórákra, kihívásokra, versenyekre. Meglepően tapasztalta, hogy a családbarát gondolkodás is meg tud itt jelenni, mivel igény van arra, hogy ezekre a programokra ne csak a munkavállalók jöjjenek el, hanem azok családtagjai is. Interjúalanyom külön kiemelte, hogy egyediesíteni kellene ezeket a programokat, mivel nem létezik két egyforma cég, és ennek köszönhetően nem létezik két egyforma vezetés sem, nincs két egyforma kultúra.

Véleménye szerint szükségszerű, hogy minden cég megvizsgálja, hogy milyen tevékenységet látnak el a munkavállalók az adott munkahelyen, milyen szervezeti és kulturális jellemzők vannak jelen, valamint ezekhez mérten folyamatosan mérni és vizsgálni kell, hogy mik azok a problematikus területek, mik a fejlesztendő területek, amihez jól-léti megoldást lehet és kell is kialakítani. Szintén csak javasolni tudja, hogy a menedzsmentnek szem előtt kell tartania az emberközpontú vezetés lehetőségét, valamint a jól-léti kultúra kialakítását, mert a felmérések, kutatások alapján is ez az egyik legjelentősebb stresszfaktor a cégvezetés eredményeit figyelembe véve. Szerinte elengedhetetlen, hogy rendszeressé tegyék a jól-léti programokat, és folyamatosan dolgozni kell az adott területen, célcsoportokra adaptált megoldásokkal kísérletezni.

Ne feledjük, nem ugyanaz a stresszfaktor a könyvelésen, mint a sales-en, nem ugyanaz a probléma érinti a fizikai vagy épp az irodai munkavállalókat, és nem ugyanaz a megterhelés van jelen a menedzsment tagjainál, mint az IT-s csoportvezetőnél, ezért is fontos célcsoportspecifikusan eljárni.

Végezetül a kommunikáció fontosságára tért ki, mivel – szerinte – ez nagyon fontos terület, ugyanis hiába van jó programja a vállalatnak, ha az információ nem ér el a munkavállalóhoz, mert egy központilag kiküldött e-mail, vagy egy intranet csatornás közlés alacsony hatékonyságot fog maga után hozni. Szerinte csoportszinten lehet a legjobb összefogást elérni a programok mentén, amiben kiemelkedő szerepe van a közvetlen vezetőknek, mivel ők válnak információközlővé, és rajtuk keresztül valósulhat meg a legjobban a kommunikáció.

HR szerepe

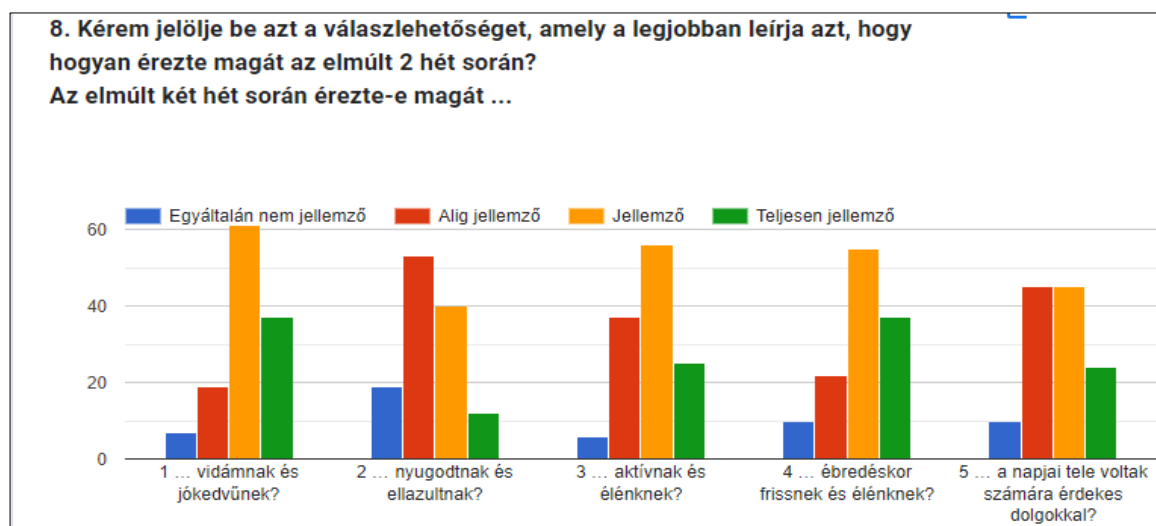
Mivel a cég, ahol dolgozik, alapvető küldetésének tartja az egészség megőrzését, mely szignifikánsan is megjelenik mind a belső programokban, mind pedig a juttatási csomagokban. Ennek érdekében céljuk széleskörű programkínálat révén megszólítani-és bevonni minden munkatársat, valamint az egészségmegőrzést támogató csomagot minden munkatársuk számára elérhetővé teszik. Ezek mellett támogatják a mozgást, a megelőzést, és olyan információszerzésre alkalmas programokat szerveznek, melyek aktívan hozzájárulnak a fizikai, lelki és mentális egészségmegőrzéshez egyaránt. A munkahelyi egészségfejlesztési programok tekintetében három éve elindult egy program, ahol a résztvevők számára a következőkre van lehetőség:

- A fizikai és mentális egészségüket egyaránt karbantarthatják és fejleszthetik
- A komfortos és jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakításához és fenntartásához egyaránt hozzájárulhatnak
- Az esetleges betegségek kialakulását is megelőzheti
- Megtudhatják, hogy mit kell tenniük az egészségük érdekében a dolgozóknak
- Közösségformáló programokon vehetnek részt, amik során a csapat támogató erejét tanulhatják meg

Összességében nagyon sikeresnek értékelik a dolgozók a programot, és már az onboarding folyamat során minden munkáltató összefut a programmal. Az is kiemelésre került, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés már az általános céggkultúra részét képezi. Mindig figyelembe veszik, hogy milyen témák érdeklik a munkatársakat, és melyek a fejleszthető területek, amik aktívan hozzájárulhatnak a jó közérzethez, az egészségesebb és tudatosabb mindennapokhoz.

Kvantitatív eredmények

Munkahelyspecifikusabb kérdéseim kimutatták, hogy a megkérdezettek 67,7%-a ingázó, jellemzően mindennap tömegközlekedéssel közelíti meg a munkahelyét naponta több, mint egy órát töltve el a munkába járással. Első kérdésként egy általános jólléti kérdést hoztam, melyben arra kértem a kérdőívet kitöltőket, hogy nyilatkozzanak azzal kapcsolatban, hogy miként érezték magukat az elmúlt két hét során.



Forrás: Saját szerkesztés

4. ábra: Az érzelmi állapotának alakulása az elmúlt két hétben

Azon lehetőséget, miszerint az elmúlt két hét során vidámnak és jókedvűnek érezték magukat a kérdőívet kitöltők, legtöbbször a leginkább jellemző válasszal jellemezték. Ezzel szemben alig választották ennél a kijelentésnél azt a lehetőséget, hogy egyáltalán nem jellemezte őket, tehát összességében úgy vélem, hogy a kérdőívet kitöltők az elmúlt két hét során vidámnak és jókedvűnek érezték magukat. Azonban azon lehetőséget, miszerint az elmúlt két hét során nyugodtnak és ellazultnak érezte magát a kitöltő inkább az „alig jellemző” válasszal jellemezték, melyet szorosan követett a „jellemző” válasz is.

A következőnél azt a kérdést vizsgáltam, miszerint az elmúlt két hét során frissnek és élénknek érezték magukat a kitöltők. Legnagyobb arányban itt is a „jellemző” lehetőséget választották, majd őket követte a teljesen jellemző válasz. Tehát összességében elmondható, hogy az elmúlt két hétben frissnek és élénknek érezték magukat a kitöltők ébredéskor. Utolsó kérdésben azt mondtam, hogy az elmúlt két hét során a napjaik tele voltak számára érdekes dolgokkal. Ezt a kérdést meglepően azonos arányban tartották „alig jellemzőnek” és „jellemzőnek” a kitöltők, ami ismételten feltételezi a kettősséget, melyet már az előzőekben is megfigyeltem.

3. táblázat: A munkahelyi tényezők fontossági sorrendje a kérdőívet kitöltők között

Sorrend	Munkahelyi tényező
1.	„Kihívás-, siker a munkában, munkahelyi ranglétrán való feljebb lépés lehetősége, jövedelem (és bónuszok).”
2.	„Jó munkahelyi, baráti légkör, legyenek közös szórakozási lehetőségek”
3.	„Gyermekeket nevelők, illetve gyermekeket egyedül nevelő szülők támogatása (pl. szabadidővel).”
4.	„Közel legyen a lakásomhoz (minimális utazási idő elég legyen a munkába járáshoz).”
5.	„A munkahelyi egészségmegőrzés, egészségfejlesztés hozzáférhetőségének biztosítása (pl. rekreációs szabadság).”

Forrás: Saját szerkesztés

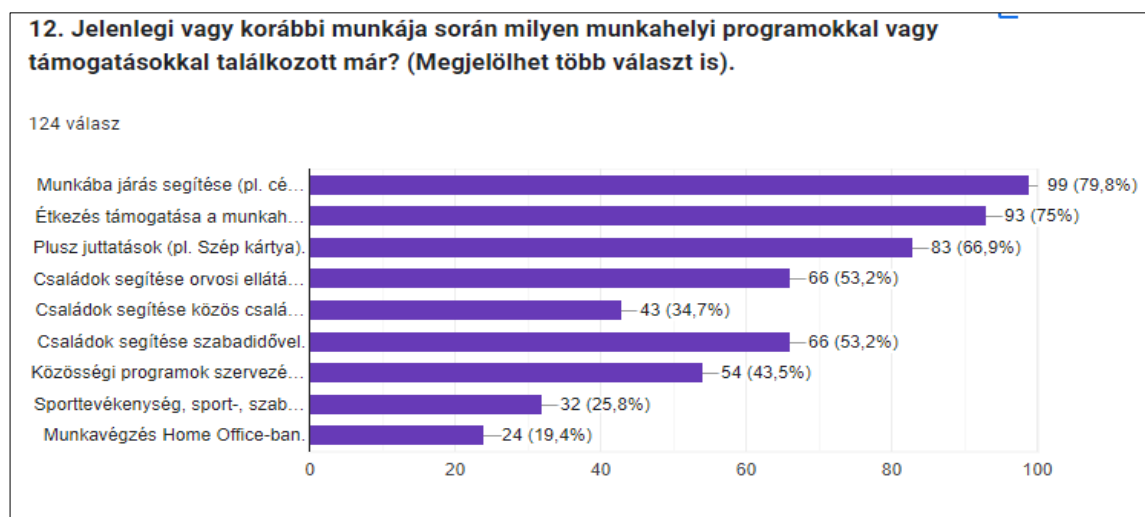
A munkahelyi tényezők tekintetében eléggé meglepő eredmények születtek. A legfontosabbnak a kihívás-, siker és a munkahelyi ranglétrán való feljebb lépés lehetőségét, valamint a jövedelmet tartották. Ezt követte a jó munkahelyi, baráti légkör, valamint a közös szórakozási lehetőségek. A harmadik helyen a jó munkahelyi légkör és a gyermeket nevelő, illetve egyedülálló szülőként gyermeket nevelő szülők támogatása található. A negyedik helyen a lakhelyhez közeli elhelyezkedés végzett, mely a minimális munkába járási időt is magában foglalta. Utolsó helyen pedig a munkahelyi egészségmegőrzés, egészségfejlesztés hozzáférhetőségének biztosítása áll, láttatva, kivetítve ezzel a jelenlegi munkahelyi kultúrát. A következő kérdés, melyet kiemeltem a kérdőívből, az a jelenlegi munkahelyükön előforduló egészségmegőrzési módokat taglalta.

4 táblázat: Munkahelyi egészségmegőrzési módszerek alakulása a munkahelyeken

Sorrend	Egészség megőrzésének módja
1.	Speciális szűrővizsgálatok elvégzésének támogatása
2.	Egészségügyi kiegészítő eszközök megvásárlásának támogatása (pl. minőségi szemüveg).
3.	Munkanap közbeni pihenők biztosítása.
4.	Rekreációs lehetőségek biztosítása a munkahelyen vagy munkahelyen kívül (pl. edzőterem bérlet, tánciskola).
5.	Megfelelő ergonomikus munkahelyi környezet kialakítása (szék, asztal, világítás).
6.	Stressz, stresszkezelés, pszichés szolgáltatások (pl. tanácsadás, konfliktuskezelés).
7.	Munkavégzés Home Office-ban.

Forrás: Saját szerkesztés

Ezt követően a munkahelyi programokkal és támogatásokkal foglalkozó kérdést emeltem ki, azok közül is azt a részt, mely a jelenlegi vagy az ezt megelőző munkahelyeken már legalább egyszer előfordult a kitöltőknél.



Forrás: Saját szerkesztés

5. ábra: Jelenlegi vagy ezt megelőző munkája során jelenlevő programok és támogatások megoszlása

A legtöbben (79,8%) azt választották, hogy számukra a munkába járás segítése elengedhetetlen, melyet szorosan követett (75%) az étkezés támogatása a munkahelyen, ugyanakkor a kitöltők 66,9%-a vélte úgy, hogy a plusz juttatások szintén kiemelkedően fontosak.

Megbeszélés

Az elmúlt két hét során a kutatásban részt vevők érzelmi állapota jellemzően frissnek és élénknek volt mondható. Végzett munkájuk 81,5%-a csak ülőmunka a munkaidőben. A kitöltők munkája jellemzően személyes jelenlétet igényel. Számukra a munkahelyi programok és támogatások kérdésében a munkába járás segítése, az étkezés támogatása a munkahelyen a plusz juttatások voltak a legfontosabbak. A munkahelyi támogatások felmérésének eredményei rámutattak arra, hogy a munkába járás segítése mellett az étkezés támogatását tartják a legfontosabbnak a kitöltők. Jóval kevesebb volt azok száma, akik a közösségi programok szervezése, a sporttevékenységek és a szabadidősport iránt érdeklődtek.

Az egészségük megőrzésének módjainál legjellemzőbben a munkahelyeken a speciális szűrővizsgálatok elvégzésének támogatása volt kimutatható, a rekreációs lehetőségek és a stresszkezelés nem tartoztak az elsődlegesen fontos tényezők közé.

A válaszadók legszívesebben munkahelyi csoportokkal vennének részt és szoktak is részt venni a számukra érdekes munkahelyi programokon és szeretnék, ha a munkahelyük rendszeresen szervezne munkahelyi egészségfejlesztő programokat.

Magyarországon jelenleg még csak terjedőben van a munkahelyi egészségmegőrzés és a munkahelyi jól-lét gondolata, és inkább csak a HR osztályokon tartják fontosnak.

Mind a kérdőívet kitöltők, mind pedig Dr. Toldy Anna ráerősített azon feltevésemre, miszerint jelenleg még csak gyerekcipőben járnak a munkáltatók az általam vizsgált problémákkal kapcsolatban, és ugyan vannak már előrelépések, valamint megvalósítási célok, még mindig inkább a dobozban való gondolkodás jellemzi a vállalatokat.

A kitöltők megemlítették egy olyan lehetőséget, miszerint jó volna, ha minden órában lehetőségük nyílna 10 percet nyújtani és mozogni, ami – véleményem szerint – teljes mértékben önállóan is megvalósítható egyszerű gyakorlatokkal, és a rövidegével ellentétben hatalmas javulást érhetne el a munkavállaló a vérkeringésében, az elgémberedett tagjainak megmozgatásában, ez pedig segítené a koncentráció és a jó közérzet fenntartását. Voltak olyanok, akik ezen is túlmennek, és munkaidőn belüli fizetett mozgásterápiát szeretnének. Véleményem szerint ez már egy kicsit a „ló túloldalára” való átesés, azonban számos cég esetében elérhető már a munkahelyi masszáz, ami viszont nagyon jó eredményeket produkál, és sok esetben akár elősegítheti a fluktuáció csökkenését is.

Amennyiben a mozgásterápia bevezetése nem opció, akkor érdemes volna elgondolkodni a masszázs lehetőségén, hiszen ezzel is rengeteg tehetnének a munkavállalókért.

Úgy vélem, hogy jelenleg szükség van a rekreációs szabadságra a vállalatok esetében, és ösztönözni is kell a vállalatok vezetőit arra, hogy nyitottan álljanak a rekreáció nyújtotta kérdésekhez, mivel ezeknek a hosszútávú eredményei felülmúlják a megvalósítás során felmerülő költségeket és kiadásokat. Mint azt mindkét interjú is alátámasztotta, van lehetőség a „szokásjoggal” szemben a munkahelyen addig ismeretlen, új, jól-létet biztosító módszerek bevezetésére, és nem csak lehetőség van rá, hanem igénylik is a dolgozók. Véleményem szerint nem csak a munkavállalók egészségének támogatásában érhetnek el kiemelkedő eredményeket a vállalatok az egészségfejlesztés kapcsán, hanem csökkenthetik a fluktuációt is, valamint a piacon betöltött szerepük is pozitívabb megítélést kap a rekreációs lehetőségek miatt, ami pedig a toborzást segítheti elő. Erre remek példa a HR-essel készült interjú során ismertetett rekreációs program is.

Összességében úgy vélem, hogy hazánkban jelenleg még nem mondható fejlettnak a munkahelyi egészségfejlesztés kérdése az ülőmunkát végzők körében, azonban már egyre nagyobb számban figyelhetők meg törekvések és konkrét, kézzel fogható eredmények is.

Az tapasztalható, hogy még csak elterjedőben van a munkahelyi egészségmegőrzés és a munkahelyi jól-lét gondolata. Az eredmények megerősítették azt, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés gyakorlati megvalósításában szinte még „gyerekcipőben” járnak a munkáltatók. A hipotéziseim igazolásra kerültek, mivel szükség van szervezett egészségfejlesztésre és rekreációra a munkahelyi jól-lét megvalósítása érdekében.

Az ülőmunkát végzők körében a dolgozók jól-létének javítására irányuló lehetőségeket folyamatosan kell mérni, számszerűsíteni, visszacsatolni, élni vele, hiszen ebben van a lehetőség, a „pénz”, minden befektetett energia többszörösen megtérül. A prevenció jelentőségének felismerése és gyakorlati alkalmazása mindenkinek előny, mind a munkavállalónak, mind a munkaadónak.

Irodalomjegyzék

Bajsz V., Császárné Gombos G., Sió E. (2014): Fizikai aktivitás a kiegyensúlyozott, energikus munkavégzésért. Szolgáltatási kézikönyv vállalatoknak, PTE, Pécs, ISBN 978-963- 642-674-3., pp 1-104.

Bajsz V. (2023). Egy multinacionális cég egészségfelmérése a munkahelyi stressz tükrében. *Egészségfejlesztés*, 54 pp. 5-6.

Borbély N. (2021): A munkahelyi egészségfejlesztés jelentősége, Nemzeti Népegészségügyi Központ. Letöltés dátuma: 2024.03.17., Internetes elérhetősége: <https://www.nnk.gov.hu/attachments/article/1609/Borbely%20Noemi.pdf>

Caspersen C. J. Kenneth E. Powell K. E. Christenson G. M. (1985): Physical Activity, Exercise, and Physical Fitness: Definitions and Distinctions for Health-Related Research. Public Health Report. March-April 1985, Vol. 100, No. 2. pp. 126-131.

Dankó D., Balogh R., Szilas R. (2022): Munkahelyi egészségfejlesztési modellek vizsgálata in: Új Munkaügyi Szemle, III. évf. 2022/2.szám, pp 25-37.

Fritz P. (2019): A rekreáció fogalma, rendszertani felosztása, in: Fritz Péter (szerk.), Alapfogalmak és jelentései a rekreáció területén: Rekreáció mindenkinek III., Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc 2019, pp. 25.

Gábor E., Kiss J. (2009): Munkahelyi egészségfejlesztés – a minőség jegyében I., Letöltés dátuma: 2014.03.17., Internetes elérhetősége: <http://folyoirat.nefi.hu/index.php?journal=Egeszsegfejlesztes&page=article&op=view&path%5B%5D=112>, *Egészségfejlesztés*, 50 (2009/4) 2–8.

Gant, L. (2020). Safety first, wellness third. *Facility Management Journal*, 3-4., pp. 75-78.

Garaj E. (2015). Versenyképesség és egészségnyereség. A munkahelyi egészségfejlesztés értéknövelő alternatív megoldásai. Letöltés dátuma: 2024.03.18, Internetes elérhetősége: https://www.mhht.eu/hadtudomany/2015/2015_elektronikus_kulonszam/7_GARAJ_ERIKA.pdf, *Hadtudomány* (online), 25, pp. 41-47.

Hargreaves, G. (2006): Stresszkezelés, Scolar Kiadó, Budapest

Hignett, S. and McAtamney, L. (2000), magyarul: Szabó Gy.: Rapid Entire Body Assessment: REBA, Applied Ergonomics, 31, pp. 201-205.

Kállai J., Oláh A., Varga J. (2007): Egészségpszichológia a gyakorlatban, Medicina Kiadó, Budapest, pp. 21-491.

Lamontagne, A. D (2007): A Systematic Review of the Job- stress Intervention Evaluation Literature. 1990-2005. In: Journal for Occupation Environment Health, 2007. 13. 268-280.

Nádori L., Gáspár M., Rétsági E., H. Ekler J., Szegerné Dancs H., Woth P., Gáldi G. (2011): Sportelméleti ismeretek. Pécsi Tudományegyetem, Szegedi Tudományegyetem, Nyugat-Magyarországi Egyetem, Eszterházy Károly Főiskola, Letöltés dátuma: 2024.03.18, Internetes elérhetősége: <https://tamop412a.ttk.pte.hu/TSI/Nadori-Dancs-Retsagi-Ekler-Gaspar%20-%20Sportelméleti%20ismeretek/sportelmélet.html#d5e3978>, Dialóg Campus Kiadó-Nordex Kft.

Starrett, K. (2016): Asztalhoz kötve: Ülőmunka hátproblémák nélkül. Szerk: Barsi Nikolett. Budapest. ISBN 978-963-529-635-4, pp. 1- 360.

Szabó Á., & Juhász P. (2019). A munkahelyi egészségprogramok értékteremtésének mérési lehetőségei. Vezetéstudomány, 1(2), pp. 59-71.

Upstairs Consulting: Útmutató a munkahelyi stressz kezelése munkavédelmi szakemberek részére, Letöltés dátuma: 2024.03.15., Internetes elérhetősége: <https://docplayer.hu/17439631-Upstairs-consulting-utmutato-a-munkahelyi-stressz-kezelese-munkavedelmi-szakemberek-reszere.html>

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, Letöltés dátuma: 2024.03.15, Internetes elérhetősége: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300093.tv>