

A munkahely mint az egészségfejlesztés multiplikatív színtere

Nagyváradai Katalin¹,
Kiss-Geosits Beatrix¹

¹Nyugat-magyarországi Egyetem, Művészeti, Nevelés- és Sporttudományi Kar,
Egészségfejlesztési Intézet, Szombathely

Bevezetés

Az Európai Unió – és benne Magyarország – legfőbb vagyona az emberi erőforrásokban rejlik. Ez az Unió versenyképességének, fenntartható fejlődésének, valamint a foglalkoztatásnak előfeltétele, továbbá a gazdasági, szociális és környezetvédelmi feladatok teljesítésének is elengedhetetlen követelménye. Ahhoz, hogy az Európai Unió a világ élenjáró gazdasága lehessen, az emberi erőforrásokba többet és hatékonyabban kell beruházni. (*H. Ekler, 2006*)

Az elmúlt évezred utolsó évtizedei óta a munka világa növekvő sebességgel átalakuláson megy át, s ez a vállalatok és a munkavállalók egészségére egyaránt jelentősen kihat. A peremfeltételek között napjainkban legtöbbször a globalizációt és az információs technológiák térhódítását említik, de nem szabad megfeledkeznünk a létszámcsökkentésről, az időkénszerről, a foglalkoztatás módjának változásairól, a munkaerő idősödéséről, a szolgáltatások térhódításáról sem. Ezek olyan új kihívások, amelyeknek csak motivált, képzett és egészséges munkavállaló tud megfelelni.

Hasonló jelentőségű az is, hogy napjainkban a munkához való hozzáállás, a munka jelentősége is módosul. A legtöbb ember ma már a munkahelyet nem kizárólag jövedelemforrásnak, hanem a szociális kapcsolatok egy fontos helyének is tekinti. (*www.oefi.hu*)

A munkahely mint lehetséges színtér

Az egészségügyi ellátórendszer számára a legnagyobb feladat napjainkban a helytelen életmód eredményeként kialakuló betegségek kezelése.

Az ember alapvető értéke az egészség, amely értékjelleg gazdasági, társadalmi, politikai szinten egyaránt megnyilvánul. Az értékek hierarchiájában háttérbe szoruló egészség a lakosság életmódjára – fizikai aktivitására, táplálkozási és drogfogyasztó szokásaira – negatív hatással van. Ezért fontos a nagypolitika és a közgondolkodás szintjén is az egészség felértékelésével elérni a társadalmi értékrend pozitív irányú változását. (*Frenkl, 1997*)

Az életmód komplex módon befolyásolja egészségi állapotunkat. Az egészségfejlesztés – ezen belül a munkahelyi egészségfejlesztés – egyik legfontosabb célja tehát életmódunk megváltoztatása, amelynek eléréséhez a lakosság egészét megcélzó intervenciós programok szükségesek. Ennek oka, hogy a modern kor civilizációs betegségeinek rizikótényezői nagyrészt életmódunkkal állnak összefüggésben, kihatnak a születéskor várható élettartamra és az egészségesen eltöltött évek számára is. A feszültség levezetéséhez egyre többen fordulnak az alkoholhoz, a dohányzáshoz és a drogokhoz, amelyek következtében a dolgozók munkavégző képessége a kritikus értékre csökken. A gépesítés és az automatizálás is a fizikai aktivitás csökkenéséhez járul hozzá. (*R. Grossman, K. Scala, 2004*)

A magyar lakosság népegészségügyi helyzete nagyon kedvezőtlen. A szakirodalom szerint az egészségi állapot és a halálozás alakulása a makroszint társadalmi-gazdasági tényezői, az orvostudomány és az egészségügyi ellátás fejlődése mellett jelentős mértékben összefüggenek a lakosság egészség-kulturális szintjével, egészségtudatosságával, egészségmagatartásával. Ez utóbbiak az egyének szocializációja során alakulnak, változhatnak. Soktényezős hatások befolyásolják, amelyek között nem kis szerepe lehet a munkahelyi kereteken belüli egészségfejlesztésnek, az egészséggel kapcsolatos ismeretek átadásának. (*Égerné, 2006*)

A társadalmilag fontos célok megvalósításában egészséges emberek tudnak tevékenyen részt vállalni. Az egészségmagatartás tehát leghatékonyabban abban a környezetben befolyásolható, amelyben az emberek az életüket élik, azaz a mindennapi élet színterein. (*Népegészségügyi jelentés, 2004, 6*)

Tudományos értelemben az egészségfejlesztés koncepciójában az jelenti az újdonságot, hogy az egészség előfeltételeire helyezi a hangsúlyt. Az egészséges alternatívák bővítése azt jelenti, hogy a szervezetek, intézmények és közösségek fejlesztése a legfontosabb feladat, ettől válik az egészségfejlesztés a társadalmi rendszerekbe való beavatkozás művészetévé. Az egészségfejlesztésnek a szervezet részévé kell válnia. (*R. Grossman, K. Scala, 2004*)

A munkahelyen töltjük éber óráink túlnyomó részét, a munkahely tehát nagymértékben befolyásolja egészségünket és jól-létünket. Ezen a szintéren baleseteket és betegségeket lehet megelőzni, egészséges és biztonságos munkahelyeket lehet kialakítani, ismereteket és módszereket lehet terjeszteni, amelyek segítik az egészségtudatos magatartás és életmód megvalósítását. A munkahelyen befolyásolt egészségtudat az élet más szinterein (pl. család) is hatni fog.

A fentiek egyértelműen alátámasztják, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés kifizetődő tevékenység. Hasznából a vállalat, a munkavállaló és a szociális ellátórendszer egyaránt részesül. Az egészséges, képzett és motivált munkaerővel növekszik az innovációs készség és termelékenység. (Kapás, 2004)

A munkahelyi egészségfejlesztés tehát többet jelent az egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó jogi követelményeknek való egyszerű megfelelésnél. Több szempontból vizsgálható, összetett tartalmú fogalom, nagyon sok szereplője van (lehet), sok szintéren születnek/születhetnének döntések, rendkívül komplex eszköztudás van (lehet), eredményessége, hatásossága bizonyos időtávokon belül válik mérhetővé.

A munkahelyi egészségfejlesztést leginkább az egészség aspektusából vizsgálják. Egészségről vagy haszonról, illetve azok kapcsolatáról, kölcsönhatásáról sokan sokféleképpen gondolkodnak. Az emberi élet, az emberi egészség ezek szerint lehet a haszon alternatívája? (Kapás, 2007)

Az európai gazdaság fejlődésének fázisai során ehhez a kérdéshez különböző korokban különbözőképpen viszonyultak az érintett szereplők. Azonban a XXI. század elején, amikor az emberi élet, az alapvető emberi jogok szentsége és sérthetatlensége az Európai Unióban megkérdőjelezhetetlen társadalmi értékévé vált, a gazdasági verseny és az emberi erőforrások egészségének és biztonságának problematikája hazánkban továbbra is aktuális kérdésként van jelen.

Az Európai Unió felmérései szerint a munkával kapcsolatos egészségkárosodások minimalizálásával Magyarországon évi 400–500 milliárd forintot lehetne megtakarítani. Mégis – az anyagiakon túl – a munkahelyi egészségfejlesztés legfőbb célja a munkaerő egészségének, motivációjának, mentális kapacitásának erősítése. Az egészségesebb munkavállalókban a munkahelyi elégedettség is növekszik, ennek pozitív hatása lehet a vállalatra is, a dolgozók kevesebbet hiányoznak, és hatékonyabban részt tudnak venni a cég munkájában. Emellett a társadalom és az állam is jól jár: a munkavállaló a magánéletében is egészségesebbé válik, talán még családját is erre sarkallja, s mivel ritkábban lesz beteg, az államnak kevesebbet kell költenie gyógykezelésére, táppénzére. A munkahelyi egészségfejlesztésbe fektetett 1 euró megtérülési költsége átlag 4 euró között van. (www.szechenyi-kozpont.hu)

Az Európai Unióban a vezetők kötelessége törődni a munkavállalók testi-lelki épségével. (Hidvégi, 2007)

Az eredmények összegzése

Az egészség összetevőit tekintve – életmód 43%, genetikum 27%, környezet 19%, egészségügyi ellátórendszer 11% – megállapíthatjuk – és a fentiek alapján is elmondhat-

juk –, hogy a legfontosabb feladat az életmódba történő beavatkozás, vagyis jelen esetben az aktív korú munkavállalók életvitelének egészségtudatosabbá tétele.

Ennek leghatékonyabb módja lehet az egészségfejlesztés, legmegfelelőbb szintere pedig a munkahely. Az egészségfejlesztés tehát ambiciózus társadalmi beavatkozás és primer prevenciós stratégia egyben. Sikere erősen függ a tudástól és a megcélzott rendszer struktúrájának, dinamikájának pontos feltárásától. A jövőben az ország humán erőforrásainak fejlesztése – a munkaképes korúakra fókuszálva –, egészségi állapotának és életminőségének javítása válik a legfontosabb céllá, hiszen az egészségfejlesztő tevékenységek révén megvalósuló cselekvések a szervezetekben – esetünkben a munkahelyeken – képesek arra, hogy mind a megbetegedések gyakoriságát, mind a korai halálozást csökkentsék. Ezt támasztja alá a 2004-es *Népegészségügyi gyorsjelentés* is, amely szerint a magyarok megbetegedéseinek döntő többségét olyan betegségek alkotják, amelyek primer prevenciós beavatkozásokkal csökkenthetők vagy sportterápiával kezelhetők. Ma már mindenki elfogadja, hogy maga az állampolgár teheti a legtöbbet saját egészsége érdekében. Éppen ezért a lakosság egészséggel kapcsolatos ismereteinek bővítésében, egészségtudatának pozitív formálásában kiemelt szerepet kell, hogy kapjon a munkahely is, ahol éber óráink több, mint harmadát töltjük.

Könnyen belátható mind az egyéni, mind a társadalmi egészség vonatkozásában az az evidencia, hogy a legkifizetődőbb befektetés mindkét esetben az egészség megőrzése, illetőleg a már ismert veszélyforrások kivédése, vagyis a prevenció, (Meleg, 1997) hiszen a munkaerő egészsége nemcsak az egészségi állapot mutatóiban, hanem numerikusan – a táppénzes napok számában, az adott vállalat termelékenységi mutatóiban – is megjelenik.

Összefoglalás

Kevés cég gondolja, hogy a vállalkozások eredményességét nagymértékben befolyásolja a munkavállalók teljesítőképessége, amelyet egészségi állapotuk határoz meg. A munkaerő mentális és fizikai egészségének, motivációjának, valamint egészségmagatartásuk protektív és prediktív tényezőinek ismerete előnyt jelent a versenytársakkal szemben, erősítheti a vállalkozás piaci helyzetét. Az egészségfejlesztés egyik legfontosabb célja tehát életmódunk megváltoztatása, amelynek eléréséhez az egyéni törekvéseken túl társadalmi szintű akarat és cselekedet is szükséges.

Kulcsszavak: munkahely, egészségfejlesztés, emberi erőforrás

Summary

Only few companies think that the companies' success is considerably affected by the performance of employees, which is determined by their health condition. Knowledge about the mental and physical health, motivation of the workforce and about the protective and predictive factors of the employees' health behaviour gives advantages aga-

inst the competitors. Furthermore, it can strengthen the market situation of the company. To sum it up, one of the most important aims of health promotion is to change our lifestyle for which we need individual pursuit, social willingness and acts, as well.

Keywords: workplace, health promotion, human resources

IRODALOM

- Éger Istvánné (2006): *A közoktatás szerepe az egészségfejlesztésben. Doktori disszertáció.* Sopron, http://www.nyme.hu/fileadmin/dokumentumok/ktk/Kepzes_doktori/2006/2006_EgerIstvanne_d.pdf, letöltve: 2010. 08. 03.
- Durbák Ildikó: www.profession.hu/cikk/281, letöltve: 2009. 10. 26.
- Frenkl Róbert (1997): „Az urbanizáció kihívása.” In: Aszmann és tsai: *Felsőoktatás, értelmiség, egészség.* MEFS, Budapest
- Grajczár István (2009): *Egészségvédelem és egészségfejlesztés (HP) a nyugati jóléti államokban.* Módszertani füzetek, www.oefi.hu, letöltve, 2009.03.04.

- H. Ekler Judit (2006): *A testnevelés értékreprezentációja a közoktatásban. Doktori értekezés.* Budapest
- Hídvégi Péter (2007): „Munkahelyi stressz és a rekreáció.” In: *Egészségfejlesztés*, XLVIII./5–6, 2007.
- Kapás Zsolt (2004): www.oefi.hu/kapas_zsolt_tanulmany.pdf, letöltve: 2011. 01. 08.
- Kapás Zsolt (2007): *Munkahelyi egészségfejlesztés, mint megtérülő beruházás.* www.oefi.hu/munkahely.htm, letöltve: 2009. 03. 03.
- Meleg Csilla (1997): „Életminőség: egészségmegőrzés és egészségfejlesztés.” In: *Új Pedagógiai Szemle*, 1997/6.
- Népegészségügyi jelentés.* Budapest, 2004, 6.
- Ralph Grossman–Klaus Scala (2004): *Egészségfejlesztés és szervezetfejlesztés.* Juhász Gyula Felsőoktatási Kiadó, Szeged

INTERNETES HIVATKOZÁS

- www.szechenyi-kozpont.hu/hungarian/munkahelyi-egzsfejleszt-mainmenu-91, letöltve: 2010. 08.03.