

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

GINOP 5.3.4-16-2018-00035 számú „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, és a művészet, szórakoztatás, szabadidő ágazatok terén”



Szerzők:
Dr. Miniska István

Készült a
„Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex
fejlesztése az adminisztratív és szolgáltatást támogató
tevékenység, és a művészet, szórakoztatás,
szabadidő ágazatok terén”
GINOP-5.3.4-16-2018-00035
projekt keretében

Kiadja: Magyar Iparszövetség (OKISZ)

Nyomdai produkció: Printing Solutions Bt.
Felelős vezető: Szöllősi Ádám
Budapest, 2019



A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A munkahelyi egészségfejlesztés, mint a vállalkozás termelékenységét elősegítő tényező.

GINOP 5.3.4-16-2018-00035 számú „Munkabiztonság és a munkaegészségügy komplex fejlesztése az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, és művészet, szórakoztatás, szabadidő ágazatok terén”

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Tartalomjegyzék

Bevezető	4
1. A munkahelyi egészségfejlesztés fogalma, szerepe a sikeres vállalkozás mindennapi életében.	5
<i>Az egészség hiánya, mint költség</i>	<i>7</i>
2. A munkahelyi egészségvédelem helye a munkáltatói foglalkoztatási politikában.	10
3. A munkahelyi egészségfejlesztés megvalósíthatóságának feltételei.	13
4. A munkahelyi egészségfejlesztés kapcsolata a munkavédelemmel, különös tekintettel a foglalkozás-egészségügyre.	17
5. Elsődleges, másodlagos, harmadlagos egészségmegőrzési és fejlesztési lehetőségek a munkahelyi gyakorlatban.....	21
6. Képernyő előtt munkát végzőkre szabott munkahelyi programok	56
7. A munkahelyi pszicho-szociális megterhelés megelőzésének módzatai.....	59
„Fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységek a következők:	61
8. Részvételt segítő ösztönző megoldások. A munkahelyi egészségfejlesztés kommunikációs eszköztára	72
9. A munkahelyi egészségfejlesztés eredményeinek mérhetősége, lehetséges mérőszámok.....	75

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok
lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

10. Megváltozott munkaképességű munkavállalók - munkaképesség fejlesztési lehetőségek	79
Rövidítések jegyzéke	85

Bevezető

Alaposan megváltoztatta világunkat a globalizáció, a digitalizáció, az egyre nagyobb árukínálat, a bővülő kereskedelmi közúti és vasúti szállítás, a globális nagyvállalatok határokon túlnyúló tevékenységi köre, a fizikai munka csökkenésével párhuzamosan a képernyő előtti munkavégzés növekedése, a távmunka, az idősödő munkavállalói réteg, a régióként kialakuló munkaerőhiány, a szinte mérhetetlen számú új veszélyes anyag és veszélyes keverék megjelenése, amely következképpen új munkahelyi kockázatok megjelenését is jelenti. Ez kihívást jelent a munkaadók számára, és a hosszú távú túlélésre csak azon vállalatok lesznek képesek, amelyek alkalmazkodni tudnak ezen új kihívásokhoz, képesek a munkaerőt a vállalat fő erőforrásának tekinteni, biztonságát védeni, egészségét megővni, sőt fejleszteni, és szükség esetén a munkakörülményeket adaptálni a munkavállalók igényeihez.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Kétségtelen, hogy a nagy- és közepes méretű vállalatok több lehetőséggel bírnak e célok megvalósítása érdekében, de kiadványunk célja olyan eszközök és lehetőségek gyakorlati bemutatása, amelyek kisvállalatok és mikrovállalkozások számára is segítséget nyújthatnak a mindennapi gyakorlatban.

1. A munkahelyi egészségfejlesztés fogalma, szerepe a sikeres vállalkozás mindennapi életében.

A munkahelyi egészségfejlesztésre a Kuhn által 1996-ban megfogalmazott definíció a legáltalóbb:¹

„A munkahelyi egészségfejlesztés olyan folyamat, melynek célja a munka és életkörülmények megváltoztatása, hogy mindenkit képessé tegyünk saját egészségének védelmében való aktív részvételre”

Egyéb megfogalmazások is léteznek a munkahelyi egészségfejlesztéssel kapcsolatban, itt elsősorban említénénk az Egészségügyi Világszervezet 1996-os

¹ Karl Kuhn, „Employees in HealthyOrganizations”, ENWHP 2001

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Ottawai Chartáját, az 1997-es Jakartai Nyilatkozatot, és a 2000 évi. Mexikói Nyilatkozatot:

„az egészségfejlesztés olyan folyamat, amely képessé teszi az egyént arra, hogy ellenőrizhetőbbé tegye az egészségét befolyásoló tényezőket és ezáltal fejleszthesse saját egészségét. Teljes körű fizikai, szellemi és szociális jólét elérése érdekében az egyénnek vagy a csoportnak törekvéseket kell meghatároznia és ezeket meg kell valósítania, szükségleteit ki kell elégítenie, valamint változtatnia kell a környezetén vagy szembe kell szállnia vele”

A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (ENWHP) szintén megfogalmazta saját definícióját:

„A munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom valamennyi olyan együttes tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jól-lét javítására irányul. A cél eléréséhez szükséges lépések és eszközök a munkaszervezet javítása, a dolgozói részvétel biztosítása és személyi kompetencia fejlesztése”²

Magyarország 2001 óta tagja az ENWHP hálózatnak.

² A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának Luxemburgi Deklarációja 1997

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Az egészség hiánya, mint költség

Mivel az egészségi állapot javítására mozgósítható vállalati pénzek korlátozottak, ezért meg kell vizsgálni, hogy egy program kivitelezésére fordított erőforrások hogyan hasznosulnak, hiszen egy adott programra fordított összeg egyúttal azt eredményezi, hogy valamely más programra nem jut annyi pénz. Ebből adódóan el kell végeznünk a megvalósítandó programok költség-haszon elemzését. Ugyanakkor a már megvalósult vállalati munkahelyi egészségfejlesztési programok költség-haszon elemzései általában jelentős megtérülési költségekről számolnak be.

Különböző felmérések a munkahelyi egészségfejlesztésbe fektetett források megtérülését átlagban 3-4 szeresére teszik, azaz minden befektetett forint közép/hosszútávon 3-4 forint megtérülést jelent a munkavállalói motiváció következtében bekövetkező vállalati termelékenység növekedésből adódóan.

Úgy is lehetne fogalmazni, hogy a humán erőforrásba befektetett tőke megtérülési arányának növelése az egészségi állapot általános javítása által lehetséges.

Az európai „Enterprise for Health” európai hálózat tagvállalatainak számításokon alapuló tapasztalatai azt szemléltetik, hogy közvetlen, egyenes arányú összefüggés mutatható ki a munkahelyi

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

egészségvédelmi és egészségfejlesztési programok által kiváltott dolgozói megelégedettségi mutatók, a vevői megelégedettség és egy vállalat gazdasági fejlődése, termelési, minőségi és nyereséggel kapcsolat mutatói között.

„Az egészségmegőrzésnek a munkahelyeken olyan hosszú távú gazdasági hatásai vannak, mint a termelékenység növekedése, a költségek csökkentése és a minőség növelése” (Ulich 2002)

„Az egészséges munkakörnyezet mint egy plusz érték jelenik meg a vevők és a munkavállalók értékrendjében”(StoraEnso, HILTI)

Egy 946.000 dolgozót érintő felmérés, amely összehasonlítja a dolgozók egészségmegőrzésére fordított költségeit a termelékenységgel, 26%-os megtakarítást mutatott ki (Medstat, USA)

Citibank felmérés: egy egészségileg magas rizikó-csoportba tartozó dolgozói csoport egészségmegőrzésére 1 USA dollár után 4,7 USA dollár megtakarítás jelentkezett. Ebben a felmérésben a megtakarítás összesen 7 millió USA dollár volt.

Tehát az egyéni sajátosságokra épülő, összehangolt egészségmegőrző program hosszú távon megtérülő befektetés lehet a cégek számára. Az EU felmérései

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

szerint a munkával kapcsolatos egészségkárosodás minimalizálásával Magyarországon évi 400-500milliárd forintot lehetne megtakarítani.

Az is nyilvánvaló, hogy a munkahelyi egészségfejlesztési programok célja nem lehet pusztán a költségmegtakarítás, hanem a minőségi életevek növelésére, költséghatékony megelőző és gyógyító tevékenységekre van szükség, melyek komoly befektetést igényelnek, és ebben a megelőző tevékenységben a munkahelynek jelentős szerepe van.

A pénzügyi szempontokon kívül természetesen egyéb tényezők is a munkahelyi egészségfejlesztés bevezetésének fontosságát támasztják alá:

- egy átlag munkavállaló aktív élete mintegy harmadát a munkahelyén tölti, ezért a munkahely nagymértékben befolyásolja egészségünket és jólétünket,
- a munkahelyi egészségfejlesztés színterén baleseteket és betegségeket lehet megelőzni, egészséges és biztonságos munkahelyet lehet kialakítani,
- a munkahelyeken lehet olyan késztetéseket, ismereteket elsajátítani és módszereket terjeszteni, amelyek az egészségtudatos magatartást és életmódot segítik megvalósítani,
- a munkahelyen befolyásolt egészségtudat az élet más színterein is hatni fog,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- a munkahelyi egészségfejlesztés a munkavállalókra irányul, de előnyei szerteágazóak: csökkennek a betegségekhez kapcsolódó munkaidő kiesések és kiadások,
- a munkahelyi egészségfejlesztés bizonyíthatóan kifizetődő tevékenység: hasznából a munkáltató, a munkavállaló és a szociális ellátórendszer egyaránt részesül.

2. A munkahelyi egészségvédelem helye a munkáltatói foglalkoztatási politikában.

A munkavédelemnek, ezen belül a munkabiztonságnak és a munkaegészségügynek, valamint a munkahelyi egészségfejlesztésnek tükröződnie kell a munkáltató által kialakított munkahelyi kultúrában, amelyben a főszereplő a munkát adó szervezet, mert meghatározza, hogy:

- milyenek a szervezeti kultúra jellemzői,
- milyen tartalma van a munkafeladatnak,
- milyenek a munkakörülmények,
- milyen lehetőségeket ad munkatársainak az egészségük megőrzéséhez, regenerálódáshoz, fejlesztéséhez.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

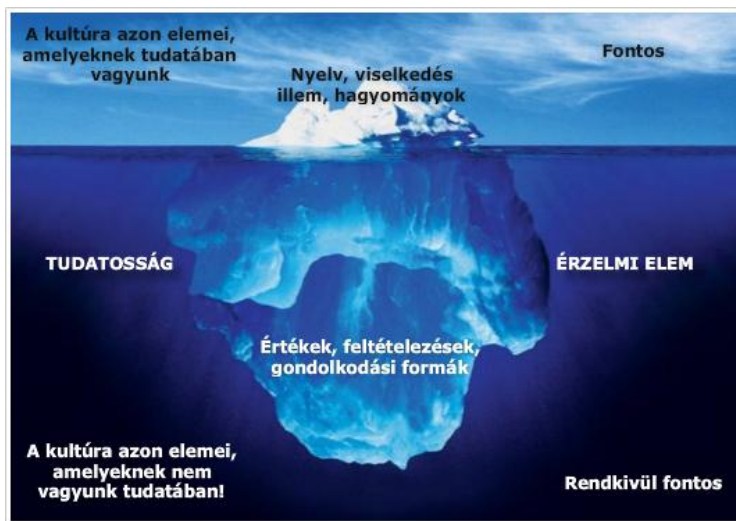
Összességében a munkaszervezetek jellemzői határozzák meg, hogy:

- milyen megterhelés éri a dolgozót, vagyis melyek azok a hatások és azok milyen mértékűek, amelyek a dolgozó egészségét károsíthatják,
- a megterhelés ellensúlyozására milyen lehetőségeket biztosít.

Még ha nem is rögzítik írásos dokumentumban, minden vállalatnak van valamilyen vállalati kultúrája. Ezek megnyilvánulhatnak szóbeli vagy írásbeli viselkedésformákban, hogy miként viszonyul egymáshoz a munkaadó és a munkavállaló, vagy a munkavállalók egymáshoz. Ez megjelenhet például egy vállalati „zsargonban”, öltözködési normákban, de például megjelenik a vállalati szolgáltatás színvonalában is.

A hosszú távon is működő munkahelyi egészségvédelmi programok kialakításának alapfeltétele a megfelelő munkahelyi kultúra, ezért a munkáltatónak folyamatosan törekednie kell ennek tökéletesítésére a megfelelő munkahelyi légkör kialakításával.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások



Goldman féle jéghegy modell

Az ábra azt szemlélteti, hogy a jéghegy vízből kiálló része csak a munkahelyi kultúra világosan látható, érzékelhető elemeit tartalmazza, amelyek ugyan fontosnak mondhatók, de ennél is fontosabbak azok az elemek, amelyeknek nem vagyunk tudatában, de időnként felszínre törhetnek, és meghatározhatják a vállalaton belüli viselkedést.

A legcélravezetőbb, ha a vállalati kultúra az együttműködésen alapul, amely felöleli egy vállalat tradícióit és meghatározza, hogy mit tekint fontosnak és helyesnek. A dolgozók részt vesznek a

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

döntéshozatalban, és a vállalat gazdasági eredményeiben egyaránt. A vállalati kultúrát nyitottság, egymás kölcsönös tisztelete, bizalom és az egészséget előtérbe helyező munkaszervezés jellemzi.

A megfelelő vállalati kultúra nemcsak az egészségvédelmi programok kialakításában, hanem számos egyéb területen is előnyös a vállalatok számára, mivel egyszerűsíti a tevékenységeket, kiegyensúlyozottabbá teszi a termelést és állandóságot biztosít.

3. A munkahelyi egészségfejlesztés megvalósíthatóságának feltételei.

A munkahelyi egészségfejlesztési programok hatékony megvalósításához elengedhetetlen a széles alapú elkötelezettség a munkáltató és a munkavállalók részéről, az egészség támogatása, mint prioritás a munkahely stratégiájában, szakemberek részvétele technikai forrásként és ösztönzőként, minőségi és mennyiségi kutatási módszerek felhasználása, valamint a folyamatos monitorozás és értékelés a

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

program továbbfejlesztése céljából, az eredmények alapján.

Specifikus, elégedettséget felmérő kérdőívek készítésével mérjük az egyedi programok sikerét.

- a) Az első fontos feltétel a munkahelyi vezető(k) munkahelyi egészségvédelmi programokkal kapcsolatos pozitív hozzáállása. A kívánatos az lenne, hogy a vezetők aktív résztvevői legyenek a programoknak, személyesen is részt vegyenek például a vállalat sport- és szabadidős eseményein. Amennyiben ez a lehetőség nem áll fenn, az is elegendő lehet, ha a vezetők legalább „passzívan” támogatják a programokat, „- Én ugyan nem veszek részt benne, de a programok bevezetésével egyetértek és támogatom”

- b) Fontos az, hogy a vállalat rendelkezzen (alkalmazásban álló, szerződéses viszonyban álló, vagy megbízással elérhető) egészségvédelmi szakemberekkel, mivel ők tudják biztosítani a megfelelő szakmai háttérrel a programok összeállításához. A szakemberek között említhetjük elsősorban a foglalkozás-egészségügyi orvost, a munkabiztonsági szakembert, (a 4. fejezetben erről részletesebben is írunk), valamint a munkapszichológust, munka-

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

higiénikust,ergonómust, stb. Szintén fontos szerepet tölthetnek be az un. facilitátorok (önkéntes közreműködők). Az önkéntes közreműködők olyan vállalati munkatársak, akik elkötelezettek a munkahelyi egészségvédelmi programok iránt, és egyéb munkahelyi feladataik mellett segítenek a programok szervezésében, kommunikációjában, stb.

c) Az anyagi források megteremtése szintén elengedhetetlen feltétel a programok nagy részének megvalósításához. Ehhez szükséges a már említett vezetői támogatás, amelynek megvalósulásához azonban a szakemberek által szakmailag megfelelően összeállított, megfelelő indoklással ellátott, és szakmailag támogatott program-előterjesztés szükséges.

d) És végül, de nem utolsósorban szükséges a munkavállalók aktív részvétele a programokban. Bármilyen jól is összeállított programról beszélünk, a munkavállalók részvétele nélkül az eleve kudarcra van ítélve. A munkavállalók részvételét pedig a megfelelő kommunikációval érhetjük el. Azt figyelembe kell venni, hogy a munkahelyi

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

egészségfejlesztési programok – különösen az orvosi szűrések – bevezetésekor bizonyos ellenállás tapasztalható a munkavállalók részéről, ezért – a vállalat méretétől függően - akár 1-3 éves türelmes meggyőző munka és ösztönző megoldások szükségesek ahhoz, hogy a munkavállalókban is tudatosuljon, a szűrőprogramok a saját egészségük megőrzése céljából kerültek bevezetésre. Fontos itt azt is megemlíteni, hogy a program bevezetését megelőzően kérdőíves felmérést érdemes végezni a munkavállalók körében. A gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy a munkavállalók szívesebben vesznek részt olyan programokban, amelyeket ők maguk javasoltak, vagy bevezetésük előtt véleményüket kikérték.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

4. A munkahelyi egészségfejlesztés kapcsolata a munkavédelemmel, különös tekintettel a foglalkozás-egészségügyre.

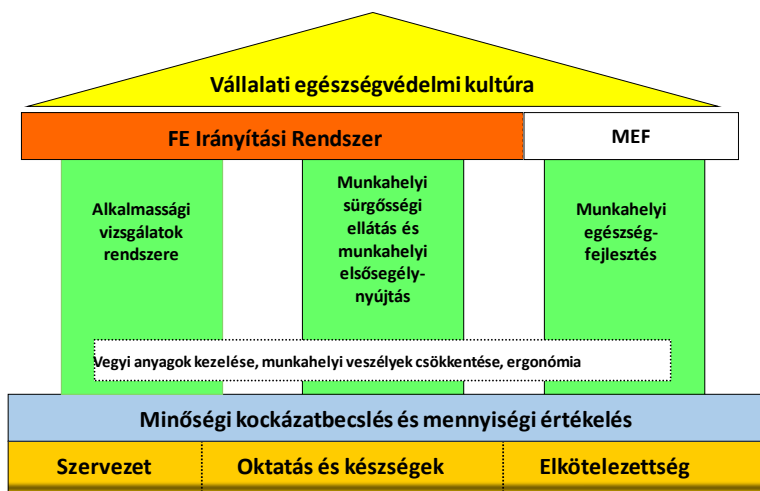
A munkavédelemnek kiemelkedő szerepe van egy vállalat egészségvédelmi tevékenységében. A munkavédelem alatt a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakterületeket értjük. A munkavédelmi szakemberek biztosítják mindazokat az információkat, adatokat, mérési eredményeket, amelyekből a munkahelyi kockázatértékelés tevődik össze, és amelyek összességében a munkavállaló munkahelyi ártalmaknak való kitettségét jelenti, amelyet *megterhelésnek* nevezünk. Az *igénybevétel* a munkavállaló szervezetének válaszreakciója a megterhelésre. A megterhelést a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szakember közösen méri fel, az igénybevételt a foglalkozás-egészségügyi orvos vizsgálja a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat során.

Ugyan nincs közvetlen összefüggés a munkahelyi megterhelés és igénybevétel ismerete és a munkahelyi egészségfejlesztési programok bevezethetősége között, de a gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

akkor lehet valóban hatásos, ha azokra a kockázatokra épül, amelyek adott munkahelyen előfordulnak.

A munkavédelmi feladatok, a kockázatértékelés, a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok, valamint a munkahelyi egészségfejlesztési programok kapcsolatát az alábbi ábra jól szemlélteti:



3

³ Dr.Miniska István, „STEP Tervezési Workshop” c. előadás, 2010

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Az ábra szemlélteti a munkahelyi rendszerek közötti összefüggéseket. A munkahelyi kockázatértékelésre (megterhelésre) épülhet minden olyan program, amely a munkavállalók egészségvédelmét szolgálja. Ennek ismeretében lehet a munkavállalók körében célcsoportokat felállítani, és célcsoportokra tervezett egészségfejlesztési programokat szervezni. Példákkal élve, a megterhelés alapján tudjuk eldönteni, melyek azok a célcsoportok (munkakörök), ahol a munkavállalók statikus izomterhelésnek vannak leginkább kitéve (ilyen például az álló-vagy ülőmunka), és ahol a legnagyobb szükség lehet mozgásszervi-, sport-és rekreációs programok bevezetésére.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok szerepe külön is kiemelendő, ugyanis függetlenül attól, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálat alkalmazásban vagy vállalkozásként látja el feladatát, hogy kis vagy nagyvállalatról van szó, a dolgozói rétegnek azzal a populációjával találkozik rendszeresen és mondhatni idejében, amely panaszok hiányában nagy általánosságban nem vagy igen ritkán fordul házi orvosához vagy szakorvoshoz. A foglalkozás-egészségügyi orvos munkaköri alkalmassági vizsgálatokat végez, tehát a szerepe *elsősorban* nem a betegségek diagnosztizálása és a gyógyítás, de a vizsgálat során felszínre kerülhetnek olyan panaszok és elváltozások (például magas vércukorértékek,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

magas vérzsír értékek, szív-érrendszeri betegségek tünetei, mozgásszervi betegségek tünetei, stb.), amelyek alapján az orvos a munkahelyi egészségfejlesztéssel kapcsolatos célcsoportok felállításához fontos tanácsokat adhat a munkáltatónak.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálat ezen felül magának a beteg munkavállalónak is tanácsokat adhat, vagy gondozásba veheti a beteget, ezzel csökkentve a betegség miatti munkaidő-kiesést és a járulékos helyettesítési költségeket, hiszen a háziorvoshoz/szakorvoshoz küldés jelentős munkaidő kiesést jelent.

Ezen túlmenően a foglalkozás-egészségügyi orvos a munkáltató igénye alapján a munkahelyi egészségfejlesztés megtervezésében, kivitelezésében, szórólapok és kiadványok összeállításában, a munkavállalók egészségfejlesztéssel kapcsolatos oktatásában és tájékoztatásában is részt vehet.

Úgy is fogalmazhatnánk, hogy a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokon kívül jelenleg nincs egy olyan egészségügyi szakágazat, amely ellátná vagy el tudná látni a munkahelyi egészségfejlesztés feladatát a munkahelyeken. Természetesen nagyon hasznosak azok a civil kezdeményezések, egyesületek, amelyek

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

a munkahelyi egészségfejlesztés területén fejtenek ki tevékenységet, de a programok helyszíni koordinálását csakis a helyszínen levő/szerződéses szolgálatok bevonásával lehet elvégezni. A teljesség igénye nélkül, csak példaként említenénk munkáltatói helyszínhez kötött feladatokat: dohányzásról való leszokást segítő program, testsúlycsökkentési program és diétás tanácsadás, munkahelyi torna szervezése, életviteli tanácsadás, stb., nem is beszélve az orvosi szűrőprogramokról.

A foglalkozás-egészségügyi szolgálatok tevékenysége nagymértékben hozzájárul a munkabalesetek számának csökkenéséhez, a foglalkozási betegségek kialakulásának megelőzéséhez, ez pedig tovább csökkenti a munkáltató ilyen irányú költségeit.

5. Elsődleges, másodlagos, harmadlagos egészségmegőrzési és fejlesztési lehetőségek a munkahelyi gyakorlatban.

Az Egészségügyi Világszervezet közlése szerint a világon másodpercenként hal meg egy ember szív-érrendszeri betegség következtében. Megdőbentő

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

ebbe belegondolni, hogy az óra másodpercmutatójának minden egyes rezdülése alatt meghal egy ember csak ennek a betegségnek a következtében. Annál is inkább megdöbbentő ez, mivel nem valamiféle rejtélyes betegségről szereztünk tudomást, amely tizedeli honfitársainkat, hanem egy olyan betegségről, amelynek kiváltó okai, rizikófaktorai, és a legtöbb esetben kezelésük is, teljes mértékben ismert és elérhető. Ma már minden szakember számára világos, hogy a mozgásszegény életmód, a dohányzás, az egészségtelen táplálkozás és a stressz következtében kialakult cukorbetegség, magas vérnyomás, magas vérzsír szint a közvetlen kiváltó okai a súlyosabb következményekkel járó szív-koszorúér szűkületnek. A megoldás kézenfekvő és mégis sok szereplőn – munkavállalón és munkáltatón – látszik a habozás a tanácsok megfogadásában.

Mivel a szív-érrendszeri betegségek számos országban, így hazánkban is a vezető haláloknak számítanak, érthető az egészségmegőrzéssel, egészségfejlesztéssel foglalkozó szakemberek azon törekvése, hogy a megelőzéssel kapcsolatos erőfeszítéseikben elsősorban erre koncentrálnak.

A munkahelyi egészségfejlesztés vonatkozásában a megelőzésnek alapvetően három formája ismeretes.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Az elsődleges megelőzésről (primer prevenció) abban az esetben beszélünk, amikor a beavatkozás fázisában még nem jelentkeztek a betegség tünetei. Ide tartoznak elsősorban a mozgással kapcsolatos szervezett vállalati tevékenységek, sport- és szabadidős programok, a dohányzásról és alkoholés drogfogyasztásról való leszokást célzó programok, az egészséges táplálkozásra irányuló programok és a mindezt felölelő egészséges életmóddal kapcsolatos tanácsadás. Természetesen a munkahelyi pszichoszociális, pszichés panaszok és betegségek megelőzését célzó programok is ide tartoznak, de fontossága miatt ezt külön fejezetben részletesebben tárgyaljuk.

A másodlagos megelőzésről (szekunder prevenció) abban az esetben beszélünk, amikor már magának egy-egy betegségnek a rizikófaktorait, vagy a betegség kezdeti tüneteit próbáljuk felderíteni, ebbe a kategóriába sorolhatók az orvosi szűrőprogramok.

Harmadlagos megelőzésről (tercier prevenció) pedig akkor beszélünk, amikor egy már meglévő, ismert betegség szövődményeire próbálunk fényt deríteni. Ilyenkor már ismert az alapbetegség, de még nem alakultak ki szövődmények, és ezek kialakulását szeretnénk megelőzni magának az alapbetegségnek a kezelésével.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A munkahelyi sport és szabadidős programok szervezése, mint az elsődleges megelőzés leghatékonyabb módszere.

A mozgásos munkahelyi egészségfejlesztési programok fontosságát nem lehet eléggé hangsúlyozni. Egy munkahely munkahelyi egészségfejlesztési tevékenysége legalább kétharmadának ezekből a programokból célszerű állnia, szerepét és fontosságát a vállalat egészségvédelmi kultúrájában, mint munkavállalói motivációt növelő, ezáltal a vállalat üzleti sikerességét elősegítő tényezőt folyamatosan elő kell mozdítani.

A munkahelyi egészségfejlesztési program önfenntartó, hosszú távú kultúraváltást célzó program, célja a munkavállalók egészség tudatosságának növelése a saját egészségfejlesztési akciók kezdeményezéséhez, ugyanakkor támogatja az egészségtudatos munkavállalói magatartás előfeltételeinek létrehozását és fejlesztését, valamint a munkavállalók életmódváltását, saját egészségük javítását célzó személyes elkötelezettségét.

A mozgásos egészségfejlesztési programok célkitűzései a következők:

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- a lehetőségek bővítése azok számára, akik igénylik a sportos életvitelt,
- mozgásos tevékenység megismertetése azokkal, akik nem élnek aktív, mozgásgazdag életet, segítségnyújtás a tényleges életmódváltáshoz, a rendszeres mozgás elfogadtatása,
- aktív, de eseti kikapcsolódást nyújtó gazdag programkínálat biztosítása a teljes dolgozói körnek,
- az önszerveződő közösségi tevékenység támogatása.

A programba bevont lehetséges célcsoportok:

- az aktívan élők támogatása,
- az alapvetően a mozgásra nyitott, de passzívan élők befogadása,
- a passzív, mozgásos programoktól elzárkózó életmódot folytatók, akik leginkább rászorulnak a támogatásra,
- váltóműszakos munkavállalók támogatása.

Minden vállalati mozgásos egészségfejlesztési program bevezetése előtt célszerű kérdőíves módszerrel felmérni a munkavállalók igényeit, és a program elemeit ennek megfelelően összeállítani.

A továbbiakban mellékelünk egy lehetséges példát a kérdőív összeállítására:

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok
lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Aktív munkahely kérdőív

1. Manapság sportolsz-e?

- igen
- nem
- olykor

2. Ha igen, mit...?

.....

3. Ha abbahagytad, hány éve...?

.....

4. Diákkorodban sportoltál-e rendszeresen?

- versenyszerűen
- csak kedvtelésből
- nem

5. Szoktál-e kirándulni, túrázni...?

- rendszeresen
- néha
- nem

6. Van-e kerékpárod?

- rendszeresen használom

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- olykor előveszem
- nincs

7. Ha nem sportolsz, mi tart vissza?

- ...nem is tudom
- tartok a sérüléstől
- nincs időm
- nem vagyok elég edzett
- nincs kedvemre való sport a környéken
- fáradt vagyok
- mozgok én sport nélkül is eleget

Más miatt:

8. Hiányzik-e egy jó társaság?

- nem, mert megvan
- nem, elég a család
- igen, jó volna

9. Sportfoglalkozások:

Heti rendszerességgel, munkaidő után könnyű, átmozgató foglalkozásokat, sportjátékokat, edzési lehetőséget kínálunk a munkahelyek közvetlen közelében, ahol szakértő oktató várja a résztvevőket.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A felsoroltak közül milyen mozgásformák vonzanak leginkább?

- gyaloglás
- futás
- tájfutás, parktájfutás
- kerékpár
- ergométeres evezés
- íjászat
- jóga
- pilates
- kondicionáló-, gerinctorna
- TRX
- golyós társasági sportok

Melyik sportágat művelnéd tartósan, rendszeresen?

- gyaloglás
- futás
- tájfutás, parktájfutás
- kerékpár
- ergométeres evezés
- íjászat
- jóga
- pilates
- kondicionáló-, gerinctorna
- TRX

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- **golyós társasági sportok**

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

10. Tanfolyamok

Az egyes sportágakban való elmélyüléshez a program 10 alkalmas tanfolyamokat is szervez.

Mely tanfolyamok után érdeklődnél szívesen?

- futás/futóklub
- úszás
- gyógy-úszás
- evezés
- vízitúrázás (kajak-kenu)
- tollaslabda
- íjászat
- túratanfolyam (teljesítménytúrázásra való felkészítéssel)
- tánc
- asztalitenisz
- korcsolya
- görkorcsolya

11. Bajnokságok

A legnépszerűbb csapat-sportágakban bajnokságokon versengethetnek majd a kisebb munkahelyi közösségek.

Melyik sportágakat javasolnád?

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- labdarúgás
- streetball
- strandröplabda
- tollaslabda
- asztalitenisz
- kézilabda

12. Egyéb javaslatok:

---//---

Éves munkaterv

Amennyiben a munkáltatónak szándékában áll sport- és szabadidős programokat bevezetni, célszerű – a munkavállalók létszámához és a munkáltató rendelkezésére álló anyagi eszközeihez szabott – éves munkatervet, vagy ha úgy tetszik, éves programnaptárt összeállítani. Ennek célja, hogy a programok előre tervezhetők, és így a munkavállalók családi életével is összehangozhatók legyenek. Az ad-hoc módon meghirdetett programokon a munkavállalói részvétel mindig alacsonyabb, mint az előre tervezhető programokon.

Számos lehetőség áll a rendelkezésünkre a sportés szabadidős programokkal kapcsolatban:

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A munkaáltató munkavállalói részére-a vállalat/intézmény méretétől függően-meghirdethet országos vagy regionális családi rendezvényeket, helyi családi rendezvények, munkahelyi egészségfejlesztési napokat.E rendezvények hatalmas előnye, hogy a családtagok is résztvevői lehetnek, és mivel ezek általában hétvégén kerülnek megrendezésre, a részvételi hajlandóság így nagymértékben növelhető. A rendezvény szervezésére a munkáltató felkérhet rendezvény-szervező céget, vagy megszervezheti saját erőből, a helyi szakemberek és közreműködők segítségével. A rendezvényen sor kerülhet sportversenyekre, vetélkedőkre, a helyszín adottságaitól függően (például vízi sportok, íjászat, terepfutás, geocaching, tollaslabda, strand röplabda, lánbtenisz, kispályás labdarugó bajnokság, ergométeres evezés), sor kerülhet legalább egy nagyobb sportvetélkedő szervezése (például kispályás labdarugó bajnokság, sárkányhajó verseny) és egy méreteiben, résztvevők létszámában is kisebb sportvetélkedő (például asztalitenisz bajnokság, kerékpárbajnokság, ergométeres evezés, golyós játékok)

A felsoroltakon kívül fennállnak egyéb lehetőségek is, például:

- fizikai erőnlét-állapot, állóképesség felmérésének lehetősége, az ehhez szükséges program és eszközök biztosítása,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- új, innovatív sporteszközök kipróbálásának lehetősége,
- játékos-sportos vetélkedők szervezése gyerekek részére,
- gyerek sporteszközök kipróbálásának lehetősége.

A természetsportok fontos szegmensét képezhetik a vállalati egészségfejlesztési programoknak.

A természetsportok magukba foglalják mindazon vállalati mozgásos egészségfejlesztéssel kapcsolatos –részben önköltséges – szabadtéri sportnapokat, programokat, amelyek során –előtérbe helyezve a mozgást – a résztvevők megismerik a természetet, természetjárással kapcsolatos ismereteket szereznek, munkahelyi közösséget építenek, alkalomadtán családtagjaik részvételével.

A foglalkozásokon elsősorban Magyarország és a közvetlenül szomszédos országok kevésbé ismert vidékei, különleges programjai, nemzeti parkok védett értékei ismerhetők meg, mérsékelt erőpróbát jelentenek, ezzel lehetővé téve a fizikai állóképesség szempontjából kevésbé edzett munkavállalók részvételét is.

Ismert formájuk az outdoor hétvégék, ezek két vagy több napos rendezvények. A tervezésnél érdemes az évszakspecifikumokat is figyelembe venni. Az outdoor

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

hétvégek helyszínei lehetnek Magyarországon vagy Magyarországgal szomszédos országokban. A programokat tekintve lehetnek hegyi túrák, vízitúrák, összetett csapatversenyek, geocaching-al, viaferrata-val kombinált túrák, téli sporttúrák (pld. sítúrák, sífutás) A túrák megszervezésénél szem előtt kell tartani, hogy a résztvevők különböző fizikai állóképességűek, ezért célszerű nehezebb és könnyebb túraútvonalakat is kijelölni.

A természetsportok rövidebb formája az egészség-séta, amelyek általában egy napos programok, és csak Magyarországra korlátozódnak, általában valamilyen

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások



sporttevékenység, például egy rövidebb túra és valamilyen kulturális program kombinációi lehetnek (például vartúra, stb.)

A sport-és szabadidős tevékenységek fontos elemei a vállalati sportbajnokság(ok). A sportbajnokságok lehetnek helyi kezdeményezésűek, Magyarországra vagy csak egy kisebb közösségre vonatkozhatnak, a munkahely megszervezheti saját maga, vagy csatlakozhat egy nagyobb rendezvényhez.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A programnak kiegyenlített esélyeket kell kínálnia a csapatoknak, és jellemzően olyan életmódsportok szerepeljenek a programban, amelyek bárki számára üzhetők kortól, nemtől függetlenül. A rendezvény egy összetett csapatverseny, melynek keretében egyéni és csapatsportokban mérkőznek meg egymással a résztvevők, és elért helyezésük alapján gyűjtenek pontokat. E pontok összege dönti el a végső sorrendet, eredményt.

A bajnokságok vonatkozhatnak egy, vagy több sportágra is, ilyenek lehetnek például:



- kispályás labdarúgás,
- kézilabda,
- streetball,
- tollaslabda,
- asztali tenisz,
- úszás,
- íjászat,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- bowls,
- petanque,
- ergométeres evezés,
- kajak, kenu,
- terepfutás,
- park-, és svéd-tájfutás.



A sportbajnokságok általában díjkiosztó ünnepséggel zárulnak, ahol érméket, kupákat, apróbb ajándékokat osztanak a résztvevőknek.

Egy másik lehetőség a sport-tanfolyamok szervezése és megtartása. A sport tanfolyamok célja, hogy az erre jelentkezőket megismertesse az adott sportággal, a célcsoportot nem az adott sportágban járatos munkavállalók, hanem a kezdők képezik. Célszerű minimum 10 alkalmas, csoportos sport-tanfolyamot megszervezni. Sport-tanfolyamok lehetnek például íjásztanfolyam, úszás-tanfolyam, evezős-tanfolyam, stb. A sportágak kiválasztásánál fontos tényező, hogy lehetőség

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

szerint a munkahelyhez közeli helyszínen, munkahelyről könnyen elérhető legyen.

A munkahelyi sportés szabadidős tevékenységek fontos eleme a kommunikáció, erről egy külön fejezetben részletesen beszámolunk.

A dohányzás visszaszorítása, megelőzési lehetőségei a munkahelyeken.

A cigarettafüstnek számos összetevője van, amelyek között a jelenleg ismert rákkeltő anyagok közül sok megtalálható. Ezen anyagok részben rákkeltőként, részben rákos sejtek burjánzását elősegítő tényezőként viselkednek.

Az eddigi vizsgálatok során a cigarettafüstből legalább 3900 kémiai anyagot sikerült izolálni, amelyek egyrészt a dohány, másrészt a papír izzása során, különböző hőfokon szabadulnak fel.

Az egészségkárosító hatásuk szempontjából a legjelentősebbek a következők: szénmonoxid, nikotin, acetaldehyd, hidrogén cianid, formaldehyd, benzol, vinilklorid, nehézfémek (pl. ólom), betiltott növényvédő szerek, mint pl. a DDT, stb.

Ezek az anyagok egyrészt a dohány termesztése, feldolgozása során kerülnek a növénybe, mint amilyen

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

például az utak, autópályák mellett levő dohányültetvények esetében korábban a járművek üzemanyagaiból származó ólom, másrészt a dohány és papír feldolgozása során alkalmazott technológiai eljárások vegyi anyagai szennyezhetik a cigarettát.

Ebből adódik, hogy a cigarettafüstben sokszor a munkahelyek légtérének jogszabályban meghatározott határértékénél nagyobb koncentrációban van jelen egy vegyi anyag.

A benzol mennyisége a koncentrált cigarettafüstben például többszöröse a munkahelyek légtérében megengedett maximális koncentrációnak.

Dohányzás és munkatér szennyezettsége:

A munkahelyi légszennyezettség és dohányzás hatásainak összehasonlítását egy rövid számítással nagyon jól lehet demonstrálni:

Tegyük fel, hogy a munkaterület légtérében belégzés útján bejutó részecskék átlagos megengedett koncentrációja egy veszélyes anyag esetében: $3 \text{ mg} / \text{m}^3$. Egy cigaretta összes részecske tömege: 15-40 mg, ami egy $5 \times 3 \times 2,5$ köbméter nagyságú (zárt dohányzóhely) helyiségben = $0,5 - 1 \text{ mg}/\text{m}^3$, ebből következik, hogy egy ekkora helyiségben 6 cigaretta

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

elszívása után a mérgező anyagok koncentrációja már eléri, vagy meghaladja a megengedett munkaegészségügyi határértéket, és ha még azt is figyelembe vesszük, hogy a cigarettafüst döntő többsége a légzési zónában marad, **a cigarettafüst a kijelölt dohányzóhelyeken önmagában is egészségre ártalmas szennyeződést jelent.**

A rákos megbetegedések 30%-ért bizonyítottan a dohányzás a felelős.

Bizonyítottan a dohányzásra visszavezethető halál-okok: tüdőrák, koszorúér-szűkület, végtagi érszűkület, krónikus tüdőbetegségek.

Közvetlen ok-okozati összefüggés nem bizonyítható a halál közvetlen oka és a dohányzás között, de bizonyított a hatása a rákos daganatok és egyéb betegségek kialakulásában a következő esetekben: emésztőrendszer rákja, gégerák, méhrák, vese rákos megbetegedése, de egyéb betegségek kialakulásában is szerepet játszik, mint például a tuberkulózis, magas vérnyomás, agyi trombózis, gyomorfekély.

A munkahelyen számos olyan kóroki tényező lehet jelen, amely foglalkozási megbetegedést okozhat és a dohányzás kockázatnövelő tényezőként jelenik meg. Ilyenek lehetnek például az azbeszt expozícióval, az

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

ionizáló sugárzással, vagy a benzol expozícióval járó munkakörök.

Milyen gyakorlati eszközeink vannak a dohányzás visszaszorítására a munkahelyeken?

A munkahelyen átfogó kampány indítható a dohányzásról való leszokást elősegítendő. Ennek legfontosabb lépései a következők lehetnek:

- a kampány időszakában, amelynek tervezett ideje minimum 3 hónap, a szakemberek segítségével dohányzásról való leszokást segítő, dohányzás káros hatásaira figyelmet felhívó szakmai anyagokat célszerű összeállítani és az összes munkavállaló számára eljuttatni,
- létezik már speciális műszerezettség a kilélegzett levegő szénmonoxid szintjének mérésére. A tüdőből kilégzéskor kiáramló levegő szén-monoxid szintje dohányosoknál többszörösen meghaladja a nem dohányzókét. A mérést a kampányba jelentkező munkavállalóknál a kampány indítása előtt el kell végezni,
- a kampányra jelentkezőknek nyolc héten át tartó, heti 1,5-2 órás munkahelyi csoportos pszichológiai tréninget ajánlatos szervezni, amely a leszokás támogatásának csoportos módszere. A tréninget a módszer elismert szakemberei tartják.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- a kampány időszaka alatt a résztvevőknek fel lehet ajánlani a gyógyszeres támogatást is, a foglalkozás-egészségügyi orvos segítségét kérve és természetesen egyéenként megfontolva az esetleges mellékhatásokat is. A jelentkezőknek olyan ismert gyógyszerek állnak a rendelkezésére, amelyek nem a nikotint pótolják, hanem a nikotin kiváltotta idegrendszeri hatásokat utánozzák. A gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy a gyógyszer második vagy harmadik havi adagját érdemes a munkáltatónak finanszíroznia azon résztvevők számára, akik az első adagot hajlandók saját költségükön megvásárolni, ezzel is bizonyítva leszokási szándékuk komolyságát.
- A program zárásaként ismételten érdemes elvégezni a szénmonoxid mérést, és minden sikeres résztvevő (akinél a műszeres mérés azt jelzi, hogy a kampány ideje alatt nem dohányzott) számára a kampány díjak, apróbb ajándékok kiosztásával zárul.

Az egészséges étkezés népszerűsítése a munkahelyeken.

A munkahelyen az elsődleges megelőzés terén nem kevésbé fontos az egészséges táplálkozásra nevelés. Ebben a foglalkozás-egészségügyi orvosnak szintén

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

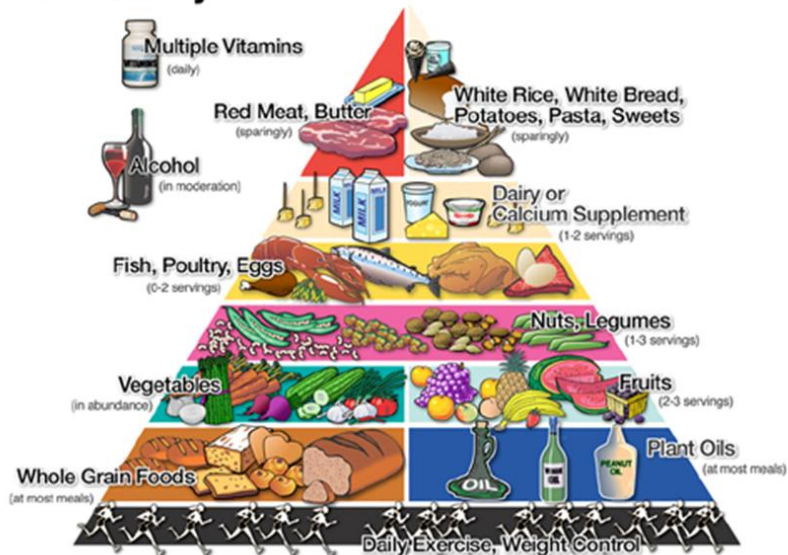
szerepe van, mivel minden vizsgálat során feljegyzik a munkavállaló testsúlyát és opcionálisan kiszámítják a testsúly indexet. Ennek megfelelően a vizsgálatot követően az orvos figyelmeztetheti a munkavállalót az emelkedett testsúly kockázatára a szív-érrendszeri betegségek kialakulásában, és javaslatokat tehet az egészséges táplálkozásra.

Amennyiben a munkáltató ennél többet szeretne tenni, felkérhet dietetikust az egészséges étrend kialakítására, esetleg tanácsadásra. Ez elsősorban azoknál a munkáltatóknál lehet fontos, ahol a vállalat/intézmény területén étkezőt vagy büfét üzemeltetnek.

Fontos, hogy az ételeket a mai kor igényeinek megfelelő nyersanyagokból és konyhatechnikai eljárásokkal állítsák össze, feltüntetve azok kalóriaértékét. Természetesen nemcsak az éttermekben, hanem a büfékben is gondoskodni kell reformételekről, zöldségről, gyümölcsről, és arról is, hogy mindezekhez elérhető áron jussanak hozzá a munkavállalók.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

New Food Pyramid



Prof. Dr. Cseh Károly: The newfoodpyramide ; „Fizikai inaktivitás. Az ülőmunka multifaktoriális kockázatai” c. előadás 2014.

A mai kor növekvő számú élelmiszer allergiáit tekintve a munkáltatónak törekednie kell arra, hogy az ételek összeállításánál gondoljon a glutén-, vagy laktóz érzékenyekre is, az ételeken fel is tüntetve a GM vagy LM jelzéseket.

A különböző vállalati rendezvényekre is meg lehet hívni dietetikust, aki a helyszínen tanácsokat adhat és a rendezvényeken, megbeszélésen részt vevőknek gyümölcsöt célszerű biztosítani a szokásos péksütemények helyett.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Ismert formája az egészséges étkezés népszerűsítésének például a munkahelyi gyümölcsnapok bevezetése is.

A különböző, diétás étkezésre vonatkozó kiadványok, szórólapok munkavállalókhöz történő eljuttatásán túl a munkáltató szakemberei összeállíthatnak kalória-táblázatot, amely nagyban segítheti a munkavállalókat a választásban.

Az alábbiakban a kalória számítás egyszerű példáját mellékeljük.

Napi kalóriaszükséglet kiszámítása:

Mennyit együnk?

Mindenki kiszámíthatja, hogy mennyi energiára, azaz mennyi kalóriára van szüksége naponta.

Napi kalóriaszükséglet = nyugalmi alapanyagcsere + a mozgás energiaszükséglete

Nyugalmi alapanyagcsere (kilokalóriában)

Férfiak: $900 + 10 \times \text{testsúly kg}$

Nők: $700 + 7 \times \text{testsúly kg}$

Elvégzett mozgás: a nyugalmi alapanyagcsere fent kiszámított értékét megszorozzuk:

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- Ülő életmód esetén 1,2-vel.
- Közepesen aktív életmód esetén 1,4-gyel.
- Nehéz fizikai tevékenységnél 1,8-cal.

Példa:

Egy 80 kg-os férfi alapanyagcsere-kalóriaszükséglete: $900 + (10 \times 80) = 1700$ kcal. Ha ülő munkát folytat, akkor $1700 \times 1,2 = 2040$ kcal. Tehát egy ülő foglalkozást végző, 80 kg-os férfi átlagos napi kalóriaszükséglete 2040 kcal.

Ha az energiaigényünket a táplálék éppen fedezi, akkor hosszú távon a testsúly változatlan marad. Testsúly-csökkentés céljából javasolt ennél átlagosan 500 kilokalóriával (vagy 25%-al) kevesebbet fogyasztani.

Néhány általános mozgásforma energiaszükséglete:

- Gyaloglás: 5,2 kcal/perc
- Kerékpározás: 8,2 kcal/perc
- Úszás: 11,2 kcal/perc
- Futás: 19,4 kcal/perc

Összehasonlításképpen: fekvés energiaszükséglete: 1,3 kcal/perc

Az alkohol- és drogfogyasztás megelőzési lehetőségei a munkahelyeken.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A legtöbb munkahelyi vezető vagy munkatárs elnézi beosztottja/munkatársa szabadidőben történő rendszeres alkohol vagy drogfogyasztását, ameddig ez a mindennapi munkában nem okoz konfliktushelyzetet, vagy nem hátráltatja a munkavállalót munkája elvégzésében anélkül, hogy ismerné e szerek fogyasztásának a személyiségre kifejtett hosszú távú hatásait.

A munkahelyen aránylag könnyű észrevenni, ha egy munkatárs szer-függővé vált, ennek vannak különböző általános, testi, magatartásbeli jelei, amelyek kihatnak a munkavállaló munkahelyi teljesítményére, fegyelmére, hangulatára, munkatársakkal, vezetőkkel való kapcsolatára. Nő a hiányzások száma, csökken a munkavállaló koncentrációs képessége, gyakran váltogatja a munkahelyeit. A munkavállaló viselkedése is megváltozik, megjelenése ápolatlanná válik.

Milyen segítséget nyújthatunk munkatársunknak ilyen esetek észlelésekor:

A legfontosabb, hogy ami a drogfogyasztással kapcsolatban rosszullétnek tűnik, halálos is lehet, ilyenkor azonnal orvost kell hívni! Ha eszméletlenség áll fenn, helyezük a beteget stabil oldalfekvésbe, vagy értesítsük a munkahelyi elsősegélynyújtót, de semmiképpen se hagyjuk magára. Amennyiben nem eszméletlen, próbáljunk vele nyugodt hangon kapcsolatot teremteni.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A drogfogyasztással ellentétben, az alkoholfogyasztás teljesen más megítélés alá esik, ezt a társadalmi tradíciók alapján könnyebben elfogadják, és a tünetei is enyhébbek, a következményként kialakuló szövődmények és a személyiség-változás is lassabban, fokozatosabban következik be.

Munkajogilag is eltér egymástól a drog és alkoholfogyasztás megítélése. A munkavédelmi jogszabályok ugyan mindkét szer munkahelyen történő befolyásoltsági állapotát tiltják, azonban míg a pillanatnyi alkoholos befolyásoltság állapotának mérésére rendelkezünk eljárásokkal, a drog jelenlétét a szervezetben sokkal körülményesebb kimutatni, és ráadásul a jóval korábban fogyasztott szer is kimutatható, amely nem a pillanatnyi befolyásoltságot jelenti, tehát munkajogi eljárás nem kezdeményezhető.

Megelőzés, tanácsadás, rehabilitáció

A szer-abúzus többféleképpen is felszínre kerülhet. Felfedheti maga a munkavállaló a felettese és/vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos előtt, a segítségüket kérve. Észlelheti a közvetlen felettes, ilyenkor célszerű egy első beszélgetést kezdeményeznie és javasolhatja a beosztottjának, hogy forduljon szakemberhez. Egyéb munkatársak is felismerhetik, és szintén javasolhatják, hogy az érintett forduljon a feletteséhez vagy

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

szakemberhez. Fontos kihangsúlyozni a tanács „segítség” jellegét és azt, hogy ez nem minősül „beárusításnak”.

Észlelheti a munkavédelmi szakember, akinek már határozottan fel kell lépnie annak érdekében, hogy az adott munkavállaló szakemberhez kerüljön, és a panaszok alapján felismerheti a foglalkozás-egészségügyi orvos is, akinek a panaszok súlyosságától függően kötelessége a munkavállalót szakemberhez irányítani. Kétségtelen, hogy a legtöbbet a munkavállaló közvetlen felettese tehet, a vállalati tanácsadásnak több lépése is lehet, az első beszélgetéskor általában csak figyelmeztetik a munkavállalót a romló teljesítményére. Amennyiben ez nem változik, egy következő lépésben javasolhatják, hogy forduljon szakemberhez.

Ha a szer-abúzus súlyosabb és a munkavállaló nem tudja egyedül megoldani a problémát a fenti tanácsadási folyamat segítségével, akkor javasolt valamilyen külső támogatási (addiktológiai) program igénybevétele.

Amennyiben a munkavállaló egy külső tanácsadási programban szeretne részt venni, célszerű tisztázni, hogy milyen körülmények és feltételek mellett vehet részt a támogatási programban.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A drog vagy alkohol probléma, és annak kezelése miatti távollét után a munkavállalónak szüksége lehet egy olyan időszakra, amely alatt visszaintegrálódhat a munka világába. A legtöbb gyógyult személynek bizonyos fokig csökken az önbizalma a munkatársaikkal való kapcsolatteremtési és egyéb képességeik tekintetében.

Azokat a munkavállalókat, akik részt vesznek egy addiktológiai programban, és ezt önként feltárlják a munkahelyi vezetőjük előtt, nem szabad diszkriminálnia a munkahelyi vezetőnek és ugyanolyan biztos munkahelyi, áthelyezési és előmeneteli lehetőségeket kell számára biztosítani, mint a többi munkavállalónak.

Másodlagos és harmadlagos megelőzési lehetőségek - az orvosi szűrővizsgálatok.

Az orvosi vizsgálatok ugyan másodlagos (és harmadlagos) megelőzési lehetőséget jelentenek, de mégis fontos elemei egy komplex munkahelyi egészségfejlesztési programnak.

Amikor egy munkáltató úgy dönt, hogy munkahelyi egészségfejlesztést szeretne bevezetni, először is arra kell törekednie, hogy a foglalkozás-egészségügyi orvos által kialakított munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok tartalma a kívánt egészségfejlesztési program lehetőségét is magába rejtse, ennek okait a

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

4. pontban részletesebben kifejtettük. Ugyan a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatok a munkakörre, és a munkakörében feladatait ellátó munkavállaló megterhelésére irányulnak, minimális többletköltséggel elérhető az, hogy a vizsgálat egyben a munkahelyi egészségfejlesztést is szolgálja. Például olyan fizikai munkakörökben, ahol bizonyos laboratóriumi vizsgálatokat megkövetel a munkahelyi expozíció, minimális költséggel a vizsgálati kört bővíteni lehet néhány olyan paraméterrel, amely fontos lehet az egészségfejlesztés kiindulópontjaként. Ugyanez vonatkozik egyébként a fizikális vizsgálat egyéb elemeire is.

A munkáltatónak mindig tisztába kell lennie azzal, hogy melyek azok az orvosi laboratóriumi és szakorvosi vizsgálatok, amelyeket a munkahelyi kockázatokból adódóan adómentesen vehetők igénybe. Így például irodai munkakörökben, és egyéb, statikus izomterheléssel járó munkakörökben végezethet mozgásszervi vizsgálatokat – a saját költségén, de a jogszabályok adta lehetőségekkel összhangban adómentesen – amennyiben ez, mint kockázat szerepel a munkahelyi kockázatértékelésben. Éppen ezért hangsúlyoztuk annyira a munkavédelem és a munkahelyi egészségfejlesztés kapcsolatának fontosságát. További példa: egészségre ártalmas veszélyes anyagokkal történő munkavégzés esetén minden olyan laboratóriumi vizsgálat kérhető, amely a szervezet azon szerveinek a működésére utal,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

amelyeken keresztül az adott anyag felszívódik, amellyel érintkezhet, vagy kiürül.

Egy munkáltató többféle módon vezethet be munkahelyi egészségfejlesztéssel kapcsolatos szűréseket:

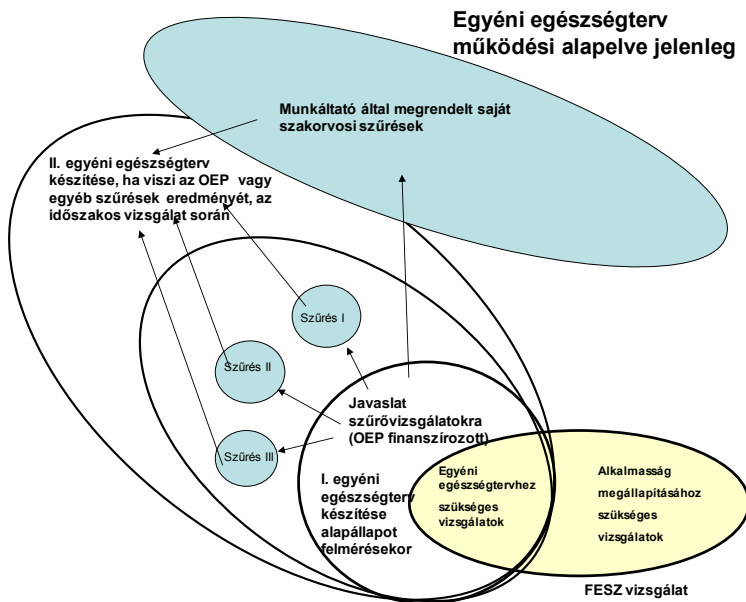
- amennyiben munkavállalói számára egészség-biztosítást köt, ez tartalmazhat bizonyos orvosi szűréseket is, de ezek nem minden esetben olyan széleskörűek, amely elvárható lenne,
- a másik lehetőség, hogy közvetlenül szerződést köt egy egészségügyi szolgáltatóval, aki szolgáltatni tudja az igényelt szakorvosi vizsgálatokat, itt azonban figyelemmel kell lenni a korábban említett adózási feltételekre is.

A két lehetőség közül bármelyiket is választja a munkáltató, mindkét esetben ki kell kérni a foglalkozás-egészségügyi orvos véleményét.

A szűrésfajták szükségességének felméréséhez jó lehetőség lehet a foglalkozás-egészségügyi orvos által minden munkavállaló számára készített egyéni egészségterv.

Fontos megjegyezni, hogy az egyéni egészségterv készítése nem szerepel a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat által elvégzendő kötelező feladatok közé, ezért erről a szerződésben külön szükséges megállapodni.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások



Dr.Miniska István, előadás „Egyéni Egészségterv” 2008.

A fenti ábra jól szemlélteti, hogy az elvégzett FESZ (foglalkozás-egészségügyi szolgálat) munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatokra szükség van az alkalmasság megállapításához, de ugyanakkor ugyanazok a vizsgálatok alkalmasak az előzetes egyéni egészségterv készítéséhez, szakorvosi vizsgálatok kezdeményezéséhez is(akár az OEP rendszerben, de leginkább a munkáltató által megrendelte vizsgálatokra vonatkozóan).Példaként említhető a koleszterin vagy vérsír vizsgálat, a

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

vércukor vizsgálat, a vérnyomásmérés, az EKG, stb. Az igényelt szakorvosi vizsgálatok eredményeinek foglalkozás-egészségügyi orvoshoz történő visszajuttatása során pedig az orvos elkészíthet egy végleges egészségtervet, amelyben étkezéssel, mozgással, dohányzással, további diagnosztikai vizsgálatokkal kapcsolatos tanácsokat adhat.

A szűrések fajtáját tekintve több csoportba is sorolhatók.

- Megkülönböztethetünk olyan szűréseket, amelyek könnyen, gyorsan, egyszerű módszerekkel elvégezhetők, ezek kivitelezése például alkalmazható a vállalat/intézmény különböző szabadidős rendezvényein, családi napokon, stb. A teljesség igénye nélkül tudunk felsorolni néhány erre alkalmas szűrésfajtát: vércukormérés vagy koleszterin tájékoztató szűrés ujjbegyből, vérnyomásmérés, testsúlymérés és BMI számítás, egyszerű bőrgyógyászati melanóma szűrés.



A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- A szűrések lehetnek kampányszerűen szervezett szűrések is, ezek már komolyabb felszereltséget igényelnek, de még komoly diagnosztikai háttérrel nem, ezért általában a munkahely FESZ rendelőjében szokták elvégezni. Ilyen esetekben akár célcsoportokat is célszerű felállítani, munkakör és életkor szerint például az irodai munkavállalóknál elsősorban mozgásszervi szűréseket, fizikai munkavállalóknál pedig a munkaköri megterhelésnek megfelelő szűréseket. Fontos lehet figyelembe venni a helyszín adottságait is, főváros vagy nagyváros és vidék elkülönítésben. Itt is csak példákat említhetünk:
 - szív-érrendszeri szűrés,
 - bőrgyógyászati szűrés,
 - urológiai szűrés,
 - nőgyógyászati szűrés,
 - hasi ultrahang,
 - allergia szűrés,
 - mozgásszervi szűrés,
 - csontsűrűség mérés,
- Jó munkahelyi visszhangot keltő szűrési forma, amikor valamilyen nemzetközi naphoz igazítjuk, például ilyen a rák világnapja minden év február 4-én, amelynek során olyan kampányt

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

szervezetünk, amelynek például része lehet egy autóbuzsos mammográfiás szűrés, összekötve különböző rákos betegség megelőzését célzó előadásokkal, esetleg egyéb könnyen kivitelezhető szűrésekkel.

Fontos megjegyezni, hogy a szűréseket minden esetben úgy kell megtervezni, hogy ennek név szerinti eredményeihez magán az érintett munkavállalón és az egészségügyi személyzeten más ne juthasson hozzá. A munkáltató legjobb esetben is csak a részvételi arányhoz és a név nélküli statisztikai eredményekhez férhet hozzá.

A szűrésekhez ajánlatos egy éves vagy féléves szűrési naptárt elkészíteni, amelyből a munkavállalók láthatják, hogy mikor milyen szűrés lesz, így számukra tervezhető a megjelenés. A szűrési naptárban fel lehet tüntetni az egyes szűrések rövid tájékoztató leírását is.

6. Képernyő előtt munkát végzőkre szabott munkahelyi programok

A képernyő előtt munkát végzők részére szervezett programok a munkahelyi egészségfejlesztés speciális

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

szegmensét képezik. A munkakörre jellemzők az ülő munkából adódó mozgásszervi kockázatok, a képernyő használatából adódó látásszervekre irányuló hatások, és a szellemi alkotómunka következtében fellépő munkahelyi pszichés megterhelés.

A képernyős munkahelyek részletes leírása meghaladja e kiadvány kereteit, de ezt a hazai jogszabályok részletesen tartalmazzák.

A képernyő előtt munkát végzőkre a következő egészségfejlesztési programok ajánlottak:

Irodai gerinctorna

Az irodai gerinctorna célja az ülő munkával kapcsolatos mozgásszervi panaszok megelőzése, a koncentráció és teljesítőképesség növelése, ezáltal a munkakapacitás növelése, a komfortérzet megtartásával a szervezet felfrissítése, a keringés fokozása.

Kondicionáló és koordinációs gyakorlatok, a tónusos- és fázisos izmok kis kiterjedésű, nagy ellenállással szembeni működtetése, a fájdalmas TRIGGER-pontok oldása. Nyújtó-lazító-, mobilizáló- és rotációs irányú feladatok alkalmazása, különös tekintettel a nyak-, a vállöv- és a hát merev izmaira.

A gyakorlat magában foglalja minimum az alábbiakat:

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- Légzőgyakorlatok,
- Nyakizmokat érintő gyakorlatok,
- Hátizmokat érintő gyakorlatok,
- Kézizmokat, ízületet érintő gyakorlatok,
- Karizmokat érintő gyakorlatok,
- Vállizmokat és ízületet érintő gyakorlatok,
- Csípőízületet érintő gyakorlatok,
- Lábizmokat érintő gyakorlatok,
- Halánték- és szemgyakorlatok,

A gerinctornán való részvétel a munkavállalók részére legalább hetente egy alkalommal ajánlott. A foglalkozások 30 percesek, az ideális létszám 8-15 fős csoportok. A torna helyszíne lehet egy tárgyaló, nagyobb iroda vagy akár egy munkahely előtere is.

Irodai gerincmasszázs

Az irodai gerincmasszázs egyszerre eredményezi a szervezet mentális és fizikai regenerálódását, így felfrissülve a munkavállaló nagyobb teljesítményre lesz képes. A szolgáltatást rekreációs szakemberek a munkahelyen erre kijelölt helyiségben végzik egy hordozható székekben, amelyben az irodai munka során leginkább megterhelt testrészeket lehet átmozgatni. Az irodai gerincmasszázs minden munkavállalónak hetente legalább egy alkalommal

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

ajánlott részt vennie. A foglalkozások lehetnek 15 percesek vagy akár 30 percesek is, és különösebb helyiséget nem igényelnek, egy 10-12 négyzetméteres helyiség is elegendő.

Online tornagyakorlatok

Amennyiben a munkahely informatikai rendszerének ellátottsága ezt lehetővé teszi, a piacon elérhetők olyan online tornagyakorlatok, amelyeket kifejezetten irodai munkavállalók részére fejlesztettek ki. Ezek a gyakorlatok általában 3-4 percesek, és céljuk az ülő foglalkozást végzők statikus izomterhelésének oldása. A képernyőn a gyakorlat automatikusan jelenik meg, a megrendelő igényei szerint akár naponta többször is. Egyszerű, de rendkívül hatásos módszer, de a software-t helyi erőforrással le kell fejleszteni vagy meg kell vásárolni.

7. A munkahelyi pszicho-szociális megterhelés megelőzésének módozatai

Napjainkban a stressz kifejezést a legáltalánosabb értelemben használják: az ember és környezete közötti kölcsönhatás folyamatában az újszerű,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

magatartási választ igénylő helyzeteket nevezzük stressz-helyzetnek. Szűkebb értelemben csak azok a helyzetek minősülnek stresszhelyzetnek, amelyeket egyéni aktivitássalkontrollálhatatlannak, megoldhatatlannak bizonyulnak. Azaz a stresszt, mint fogalmat értelmezhetjük úgy, mint a saját erőforrásaink és az adott helyzetünk követelményei közötti különbséget, össze nem illést.

Az emberi szervezet alkalmazkodóképességétől függ, hogy a stressz hatása milyen lesz. Ezért természetes, hogy egyéni különbségek tapasztalhatók különböző embereknél ugyanabban a szituációban adott stressz-válaszaikban. Ezért tapasztalhatjuk, hogy ugyanazok a munkakörülmények például az egyik munkavállalónak tökéletesen megfelelnek, míg a másik egyszerűen nem képes elviselni.

A stressz nem feltétlenül egy káros hatás vagy negatívélmény eredménye, a nagy magyar stressz-kutató, Dr. Selye János munkájából ismerjük, hogy létezik ún. „eustressz”, vagy pozitív stressz, amely szükséges a szervezet élettani folyamatainak működéséhez.

Munkával összefüggésben akkor jelentkezik stressz, amikor a munkakörnyezet követelményei meghaladják a munkavállaló azon képességét, hogy ezeket a követelményeket teljesítse.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

„*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.”⁴

Az Európai Unióban a munkával összefügg stressz jelenti—a hátfájás után—a munkával összefüggő második leggyakoribb egészségügyi problémát, amely az EU munkavállalóinak 28%-át érinti. A stressz tehát nem betegség, de ha intenzív, sokáig fennáll, szellemi és fizikai megbetegedésekhez, egészségkárosodásokhoz vezethet. Ez pedig rossz a munkavállaló és a szervezet számára egyaránt!

„Fokozott pszichés terheléssel járó tevékenységek a következők:

1. Különösen nagy felelősség viselése emberekért, anyagi értékekért,
2. Döntés szükségessége,
 - a) nehezen áttekinthető helyzetben,

⁴ 2007. évi CLXI törvény a munkavédelemről

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- b) új helyzetekben,
 - c) hiányos információk alapján,
 - d) ellentmondó információk alapján,
 - e) bonyolult szabályok, összefüggések utasítások alapján,
 - f) egymást gyorsan követő problémákban.
3. Rutin szellemi munka,
- a) időkényszer viszonyai között,
 - b) rövid idejű, egyszerű feladat változtatás nélküli állandó ismétlésével,
 - c) tartósan szükséges akaratlagos figyelemmel.
4. Különböző munkaeszközök, technológiai folyamatok pontos, gyors váltogatása időkényszer vagy különleges figyelmi követelmény, illetve fokozott felelősség eseteiben.
5. Képernyős munkahelyeken történő munkavégzés.
6. Emberekkel foglalkozás kötelezettsége konfliktusveszélyes helyzetben.”⁵

⁵33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 5. számú melléklet

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A munkahelynek rendkívül fontos lehet a pszichés, pszicho-szociális kockázat megelőzését célzó programok bevezetése, mert:

- a munkahelyi lelki betegségek megelőzésére indított programok csökkentik a hiányzások számát és növelik a munkavállalók motivációját, és ezzel a vállalat termelékenységét,
- tartós munkahelyi stressz által kialakuló pszichoszomatikus betegségek (magas vérnyomás, immunrendszer leromlása, cukorbetegség, mozgásszervi betegségek) tovább rontják a munkavállalók munkaképességét és teljesítményét,
- a munkavállalók egészségi állapota kihat a szolgáltatások minőségére és 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 munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Az Európai Unióban 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, és ugyanakkor a mentális betegségekre visszavezethető munkahelyi balesetek aránya a 60%-ot is elérheti. WHO: 2020-ra a mentális betegségek jelentik a munkaképesség csökkenés első számú okát.

A munkateljesítmény és a munkahelyi stressz közötti összefüggés



Dr. Cserhádi Zoltán „Non-compliance or psychology?” című előadása, 2012.

Fenti ábrából világosan kitűnik, hogy a munkahelyi stressz egy bizonyos pontig kedvezően hat a munkateljesítményre, majd elérve a szintet, a

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

munkahelyi követelmények meghaladják a munkavállaló képességeit, és ezt követően a munkateljesítmény meredeken zuhanni kezd.

A pszichés, pszichoszociális kockázatok megelőzése a munkahelyeken.

A kockázatok felmérése

Annak ellenére, hogy a pszicho-szociális kockázatok felmérésére és munkahelyi csökkentésére jogszabályi kötelezettség már 2008 óta létezik Magyarországon, elsősorban a nagyvállalatok éltek ezzel a lehetőséggel, a közepes és kisvállalatok, mikro-vállalkozások nagy része a gyakorlatban még mindig kevésbé alkalmazza. Ez súlyos társadalmi problémát vetít előre, mert a hazai munkavállalók nagy része pontosan az említett kisvállalatok alkalmazottja vagy szerződéses partnere.

Ennek az oka nemcsak abban keresendő, hogy ezek a vállalatok nem ismerik jogszabályi kötelezettségeiket, hanem a felmérő módszerek szerény volta, bizonytalan eredménye is jelentős szerepet játszhat. Léteznek ugyan pszichológiai felmérő módszerek, de pszichológus alkalmazását a multinacionális és néhány hazai nagyvállalat kivételével a kisebb cégek általában nem engedhetik meg maguknak.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Marad tehát az egyetlen elérhető felmérési lehetőség, a kérdőíves módszer. A legelterjedtebb pszichoszociális felmérő kérdőív a COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), amelyet – esetleg az adott vállalat egyéni adottságaira adaptálva – Európa-szerte alkalmaznak, ebben az esetben azonban meg kell teremteni a munkavállalói névtelenség lehetőségét, amely tovább nehezíti a felmérés folyamatát. Célszerű a kérdőívek kitöltéséhez a szerződött foglalkozás-egészségügyi orvos segítségét kérni, ám ha ez nem kivitelezhető, saját vállalati erőforrások segítségével, anonim kérdőíveket kell összegyűjteni és a kockázatokat munkakörökre összegezni.

2014-ben a Nemzeti Munkaügyi Hivatal útmutatót adott ki a pszicho-szociális kockázatokról, amely a kockázat-becslésre és a kockázatkezelésre is tartalmaz gyakorlati megoldásokat:

„A kockázat felmérésének öt lehetséges lépése van, amelyeket célszerű betartani:

- 1.lépés: A veszélyek és a kockázatoknak kitett személyek azonosítása,
2. lépés: A kockázatok értékelése és rangsorolása,
3. lépés: Döntés a megelőző intézkedésekről,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

4. lépés: Cselekvés,

5. lépés: Nyomon követése és felülvizsgálata.

Melyek a minimum teendők a stresszmenedzsment program beindítása előtt?

- A felsővezetői rétegnek biztosítania és folyamatosan, a szervezet minden szintjén kommunikálnia kell a program melletti támogatását és elkötelezettségét,
- A program kivitelezése során, a szervezeten belül valamennyi érintettnek együtt kell dolgoznia: ügyvezető igazgató, humánerőforrás-vezető, közvetlen szakmai vezetők, munkabiztonsági szakember, foglalkozás-egészségügyi orvos, munkavédelmi képviselők, stb.,
- Ki kell alakítani a munkavállalói részvételt és elkötelezettséget, amely a program minden fázisának alapkövetelménye,
- A szervezet tagjaiban tudatosítani kell a munkahelyi pszichés stressz fogalmát, okait, jelentőségét, következményeit, megelőzésének és csökkentésének módjait, az ezzel járó költségeket és a szükséges kontrollfolyamatokat is.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A sikeres program alapfeltétele a szükséges személyi, technikai és anyagi erőforrás biztosítása: pl. a speciális tréningek megszervezése, vagy tanácsadók bevonása a szervezetbe, stb”.⁶

A munkahelyen az alábbi munkahelyi pszicho-szociális kockázatok csökkentését célzó tréning bevezetésére vannak lehetőségek:

A. Stressz kezelő tréning 15-20 fő részére, 8 órás.

A program keretében a munkavállalókkal meg lehet ismertetni a munkahelyi stresszt okozó tényezőket, felismerésük lehetőségeit, a munkahelyi megelőzési és kezelési módozatait. Mindezek növelik az egyén és a szervezet teljesítményét, hatékonyságát, hozzájárulnak a munkahelyi légkör javulásához és az egészség-megőrzéshez.

Főbb területek:

- Stressz-veszélyeztetettség azonosítása,
- Stressz-kezelési technikák,

⁶Útmutató a pszichoszociális kockázatokról. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, 2014, 18–19. o.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- A döntések és a stressz,
- Konfliktuskezelés,

B. Vezetői tréning (15-20 fő, 1 napos)

A tréning során célirányosan beazonosításra kerülnek a vezetői munkakörből fakadó stressz keltő és stressz közvetítő tényezők, az ezekből fakadó stressz hatások és következmények. Sor kerül élményszintű feldolgozásra, illetve közös megoldásmódok kidolgozására. Mindezek jelentősen hozzájárulhatnak a vezetők testi-lelki jólétének és munkaképességének megőrzéséhez és közvetlenül a munkahelyi egészségmegőrzéshez, illetve fejlesztéshez.

Főbb területek:

- Vezetői szerepek és a stressz,
- A szervezeti működésből fakadó stresszorok és következményeik,
- A döntések és a stressz,
- Vezetői és egyéb (orvosi, pszichológiai, munkavédelmi, stb.) módszerek, beavatkozások a stressz kezelésére, hatásainak csökkentésére.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

C. Deviancia, drog és alkohol megelőzési tréning (15-20 fő, 1 napos)

A program során a résztvevők elméleti ismeretek elsajátítása mellett megismerik és szerepjátékokon keresztül megtapasztalják a devianciák kialakulásának folyamatát, hátterét. Elsajátítanak olyan technikákat, módszereket melyeknek köszönhetően könnyen felismerhetik a problémákat és hatékonyan avatkozhatnak be, mielőtt a megfelelő szakemberhez való irányítás megtörténik. A tréningek során egy adott munkacsoport számára lehetőséget kell teremteni egymás megismerésére, az együttműködés és a hatékony csoportmunka kialakítására, mint amilyenek például az alábbiak:

- Egyén a csoportban,
- Csoportos döntéshozatal,
- Együttműködés,
- Kommunikáció,
- Hatékonyság.

A tréningek során különböző gyakorlatok segítségével egy mélyebb önismereti szint megszerzésére kell törekedni, amely alapot képez a különböző készségek és az emberekkel való bánásmód fejlesztéséhez, a

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

konfliktuskezelési és stressz-kezelési technikák bővítéséhez.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

8. Részvételt segítő ösztönző megoldások. A munkahelyi egészségfejlesztés kommunikációs eszköztára

A munkahelyi egészségfejlesztés kommunikációja óriási jelentőséggel bír a programok megvalósításában, úgy is fogalmazhatnánk, hogy kommunikáció nélkül nincs munkahelyi egészségfejlesztés. Az információkat el kell juttatni a munkavállalókhoz, az eredményeket, tapasztalatokat pedig el kell juttatni a munkahelyi vezetőkhez.

Rendkívül fontos, hogy a munkahelyi egészségfejlesztésnek legyen egy „házigazdája” a vállalaton/intézményen belül, aki minden információval rendelkezik, és aki felvilágosítást adhat a felmerülő kérdésekben.

Egy előadáson a munkahelyi egészségfejlesztés ismert nemzetközi szereplője ezekkel a szavakkal zárta az előadását: „... kommunikálni, kommunikálni és kommunikálni”

A munkahelyi egészségfejlesztés kommunikációs eszköztára rendkívül változatos:

- Már a program meghirdetésekor jelentős szerepe van a kommunikációnak, hiszen fel kell

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

építeni egy olyan képet, amelyet a munkavállalók elfogadnak. Ezen belül a szervezők tarthatnak többek között előadásokat, tájékoztatókat,

- A felmérések a munkavállalók körében szintén fontos szerepet töltenek be, célszerű elvégezni egy felmérést magának a komplex munkahelyi egészségfejlesztési program indítása előtt, erről egy korábbi fejezetben részletesebben beszámoltunk, valamint az egyes programelemeket követően újabb megelégedettségi felmérést szükséges elvégezni,
- A programok népszerűsítésére indíthatunk elektronikus újságot havonta, vagy gyakrabban,
- A szakemberek segítségével készíthetünk szórólapokat egyes programok, vagy akár az egész éves terv népszerűsítésére,
- A nagyobb horderejű programok bevezetésére készíthetünk plakátokat,
- Amennyiben a munkahelyen van „üzenőfal”, erre is kitehetünk különböző információkat,
- Amennyiben a vállalatnál/ intézménynél kiadásra kerül havonta/negyedévente megjelenő nyomtatott újság, cikkek írásával tudjuk népszerűsíteni a programokat,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- Készíthetünk egy speciális WEB oldalt a vállalati szerveren, ahol az összes munkavállaló megnézheti az éppen aktuális és archív információkat,
- Indíthatunk egy telefonos ügyfélszolgálatot vagy e-mail címet, ahol a munkavállalók regisztrálhatnak a programokra,
- Amennyiben a fentieket a munkahely elektronikai felszereltsége nem teszi lehetővé, a munkavállalók hozzájárulásával használhatjuk saját e-mail címüket is,
- Kérhetjük a korábban említett munkahelyi facilitátorok, önkéntesek segítségét a népszerűsítésben,
- Nagyobb, több telephellyel rendelkező vállalatok/intézmények esetén szervezhetünk „roadshow”-kat.
- A kommunikáció egyik fontos eleme lehet a részvételi pontok gyűjtése, ennek több formája is ismeretes, az erre a célja kialakított füzet és bélyegzéstől kezdve a kártyás nyilvántartásig. A részvételekért ilyen formában gyűjtött pontokat a munkavállaló beválthatja előre meghatározott kisebb ajándékokra, de ezen kívül használhatjuk az apróbb ajándékokon keresztül történő népszerűsítést (például bögre, póló, labda a program logóval ellátva)

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

9. A munkahelyi egészségfejlesztés eredményeinek mérhetősége, lehetséges mérőszámok

Egy munkahelyi egészség-fejlesztési program bevezetésekor – akárcsak egy projekt tervezésekor – már az elején szükséges meghatározni azokat a mérőszámokat, amelyekkel közép-hosszútávon a program sikerességét, hatékonyságát mérhetjük. Ez azért is fontos lehet, mert a munkáltató számára ezzel tudjuk igazolni az erre a célra fordított összegek szükségszerűségét.

A mérőszámok bevezetésekor az ábrázolásuk módszerét is érdemes meghatározni, például oszlopdiaagramm, kördiagramm, pókhálódiagramm vagy esetleg egyedi mérőszám, mivel már az elején a későbbi ábrázolásnak megfelelően szükséges az adatokat gyűjtenünk.

A mérőszámok tekintetében több lehetőség áll a rendelkezésünkre:

- A munkahelyi egészségfejlesztés egyik lehetséges mérőszáma a hiányzási ráta változásának nyomon követése. Miután

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

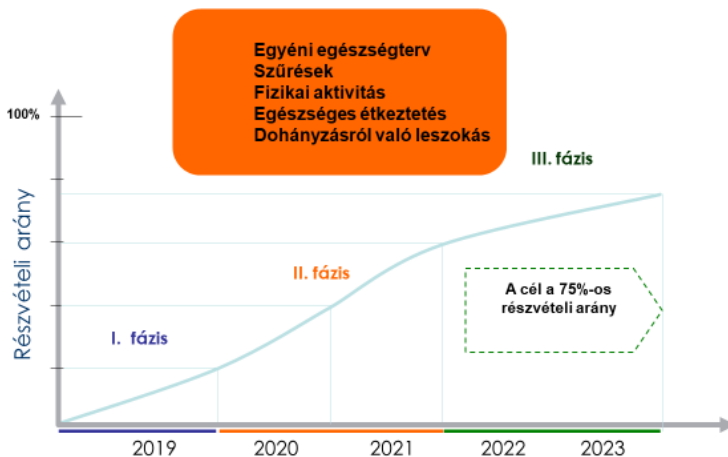
többféle számítási módszer ismeretes, kiadványunkban csak a nemzetközileg legelfogadottabb számítási módszert ismertetjük,

Hiányzási ráta % = az összes betegség miatti, hivatalosan regisztrált hiányzás + a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések miatti regisztrált hiányzás órában kifejezve / az összes betervezett munkaidő órában kifejezve,

A hiányzási ráta országonként és vállalatonként is változhat, ezért nincs pontos szabály a százalékos mértékére, de természetesen minél alacsonyabb, annál jobb. Általában nemzetközi nagyvállalatoknál a 4-5% alatti érték elfogadott, de láttunk már olyan magyarországi vállalatot, ahol a hiányzási ráta 2% alatti volt. A hiányzási rátát évente célszerű mérni,

- Fontos mérőszám lehet a munkavállalók részvételi aránya a komplex programban általában, és egy-egy programelemben külön-külön. Amennyiben ez a szám növekvő tendenciát mutat évről évre, akkor valószínű, hogy helyes úton járunk,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások



Dr. Miniska István, „Munkahelyi Egészségfejlesztés” előadás, 2018.

A fenti ábra szemlélteti, hogy milyen fázisokra bontott diagrammot készíthetünk a részvételi arányról. A 75%-os részvétel csak irányszám, a részvétel ennél lehet alacsonyabb, de magasabb is.

- Kérdőíves módszerrel mérhetjük a programok elfogadottságát, egy-egy programelem után megelégedettségi kérdőívekkel,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- Egy másik, inkább közép vagy hosszútávon bevezethető mérőszám a betegségek statisztikai változásainak mérése. (morbidity statisztika) Ezt célszerű két fázisra osztani, az első fázisban mérhetjük a betegségek rizikófaktorainak előfordulását (dohányzás, túlsúly, vérzsírok, egyéb laboratóriumi paraméterek, stb.), ezekben a paraméterekben rövidebb időn belül észlelhetők a változások. A program második felében mérhetjük maguknak a betegségeknek az előfordulását, (például szív-érrendszeri betegségek), amelyek a program bevezetésétől számítva inkább hosszú távon mozdulnak el (5-10 év). A statisztikai adatok gyűjtését a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok és a szerződéses szakorvosi szolgáltatók végezhetik el, és különböző bontásban igényelhetjük, például kor, nem, munkakör, a munkahely egyes részlegei, stb. bontásban. A munkáltatók csak a név nélküli százalékos arányt ismerhetik meg, általában évente, így évről évre nyomon lehet követni alakulásukat.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

- A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokon való megjelenés százalékos arányára is vezethetünk be mérőszámokat:

Érvényes alkalmassági vizsgálatral rendelkezők
% = az alkalmassági vizsgálaton megjelent munkavállalók/az összes munkavállaló. Ez a szám optimális esetben 100%.

10. Megváltozott munkaképességű munkavállalók - munkaképesség fejlesztési lehetőségek

Megváltozott munkaképességű személynek nevezzük, akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

Az érvényes hazai jogszabályok szerint az számít megváltozott munkaképességűnek, akinek a rehabilitációs hatóság minősítése szerint egészségi állapota maximum 60%-os, az egészségkárosodása minimum 40%-os, a munkaképesség-csökkenése 50–100% között van, fogyatékosági támogatásra vagy vakok személyi járadékára jogosult, és akinek

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

munkaszerződése szerint a napi munkaideje nem kevesebb, mint 4 óra.⁷

Fontos megjegyezni, hogy még a 100% munkaképesség-csökkenés sem jelenti azt, hogy egy munkavállaló nem tud munkát végezni az egészségi állapotának megfelelő munkakörben, mivel a munkaképesség-csökkenés és a munkaköri orvosi alkalmasság között nincs abszolút összefüggés.

A teljesség igénye nélkül példákat sorolunk fel megváltozott munkaképességre:

- kerekes székesek, egy vagy két támbottal közlekedők,
- krónikus megbetegedésekben szenvedők (például szívbetegségek, súlyos cukorbetegség),
- mentális károsodásokkal élők (például értelmi sérültek, pszichiátriai megbetegedések),
- érzékszervi károsodásokkal élők (például látás és hallássérültek).

⁷ 2011. évi CXCI. törvénya megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

A jogszabály szerint a munkavállaló jogosult lehet rehabilitációs/rokkantsági ellátásra, amennyiben egészségkárosodása 40% vagy fölötte van.

Keresőtevékenység azonban csak akkor folytatható, ha a megszerzett jövedelem 3 egymást követő hónapon keresztül nem haladja meg a mindenkori minimálbér 150 %-át.

Súlyos fogyatékossgal, illetve a jogszabályokban meghatározott egészségkárosodással élő munkavállalók SZJA kedvezményre jogosultak a 335/2009. (XII.29.) Korm. rendelet – az összevont adóalap adóját csökkentő kedvezmény igénybevétele szempontjából súlyos fogyatékossgának minősülő betegségekről, és a 49/2009.(XII.29.) EüM rendelet – a súlyos fogyatékossg minősítéséről és igazolásáról szóló jog-szabályok szerint.

A munkavállalónak évenként 5 munkanap pótszabadság is jár, ha megváltozott munkaképességű, fogyatékossgai támogatásra jogosult, vagy vakok személyi járadékára jogosult.

2017-től, illetve 2018-tól jelentős változások léptek életbe a foglalkozási rehabilitáció jog- és intézményrendszerében. Az intézményrendszert érintő egyik legjelentősebb változás, hogy megalakult a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (a továbbiakban:

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

NRSZH) Az NRSZH feladatköreiből eredő hatásköreit 2017. január 1-jétől a Budapest Főváros Kormányhivatala, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság látja el.

A Budapest Főváros Kormányhivatala REHABILITÁCIÓS FŐOSZTÁLYA látja el – többek között – a foglalkozási rehabilitációval kapcsolatos feladatokat.

A struktúráváltással kapcsolatban figyelmet érdemel, hogy az elsőfokú rehabilitációs igazgatási feladatokat a továbbiakban a megyei kormányhivatalok megyeszék-helyen lévő járási hivatalai megyei illetékességgel, míg a Budapest Főváros Kormányhivatala III. Kerületi Hivatala Rehabilitációs Ellátási és Szakértői Főosztálya, az eddigi gyakorlatnak megfelelően továbbra is Budapest és Pest megyei illetékességgel gyakorolja hatáskörét.

A munkáltató kétféleképpen alkalmazhat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, egyrészt az alkalmazásában álló és a foglalkozás-egészségügyi orvos által – egészségi okok miatt – alkalmatlannak minősített munkavállalókat, amennyiben megszerzik erre a jogosultságot, tovább foglalkoztathatja megváltozott munkaképességű munkavállalóként,

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

másrészt a munkaerő piacról alkalmazhat jogosultsággal rendelkező munkavállalókat. A munkáltatónak amellet, hogy szociális-humanitárius feladatokat is teljesít, pénzügyi szempontból is előnyös lehet számára megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása.

A munkáltató, amennyiben a vállalat munkavállalói létszáma meghaladja a 25 főt, a munkavállalók létszámának 5%-a után a mindenkori minimálbér (2018-ban 138 000 forint) kilencszeresét, azaz 1 242 000 Ft/fő rehabilitációs hozzájárulást köteles befizetni negyedéves előlegfizetéssel. Például 100 munkavállaló után ez a munkavállalók 5%-a (5 munkavállaló) után fizetendő $5 \times 1\,242\,000 = 6\,210\,000$ Ft befizetést jelent. 5 megváltozott munkaképességű, de még ugyanolyan hasznos munkát végző munkavállaló, alkalmazásával ennek az összegnek a nagy része a munkáltató részéről megtakarítható.

Meg kell azonban jegyezni, hogy a munkakörben nem alkalmas a munkavállaló, amennyiben a betegsége ennek ellátását egészségi vagy munkabiztonsági okból nem teszi lehetővé, vagy akadálymentesítés hiányában nem tud bejutni a munkahelyére.

Ennek megállapítására a munkáltató munkavédelmi szakemberek segítségét kérheti egy olyan mátrix

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

összeállításában, amelyben fel vannak tüntetve a lehetséges, megváltozott munkaképességet okozó betegséges / a szóba jöhető munkakörök. Ez segítséget nyújthat a jelentkezők kiválasztásában, de ezt követően még el kell végezni a munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálatokat is.

A munkahelyi egészségmegőrző, munkaképesség fejlesztő programok lehetséges tartalma a dolgozók körében, a részvételt segítő ösztönző megoldások

Rövidítések jegyzéke

1. ENWHP: European network for Workplace Health Promotion
2. WHO: World Health Organization
3. DDT: 1970-ben betiltott porózó és permetezőszer.
4. FESZ: Foglalkozás-egészségügyi Szolgálat
5. ILO: International Labour Organization

