

A MUNKAVÁLLALÓK MOTIVÁLÁSA A MUNKAHELYI EGÉSZSÉGFEJLESZTÉSBEN VALÓ RÉSZVÉTELRE: A SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS ÖSSZEFOGLALÓJA

Bevezető

A Luxemburgi Nyilatkozat meghatározása szerint a munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom együttes erőfeszítése a munkahelyi egészség védelmének és a munkahelyi jól-létnek a javítása érdekében. Ennek megvalósításához a munkaszervezés, a munkakörnyezet javítását célzó tevékenységre, aktív munkavállalói részvételre is szükség van az egyéni kompetenciák erősítése, a személyi fejlődés segítése révén. Fontos megjegyezni, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés célja nem a munkahelyi kockázatkezelés (helyesebb lenne a kockázatértékelést használni!) helyettesítése, hanem annak kiegészítő jellegű támogatása. A megfelelő kockázatkezelés (kockázatértékelés) a sikeres munkahelyi (egészségvédelem) és egészségfejlesztési programok nélkülözhetetlen alapja. A szakirodalom hivatkozásai szerint a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységekben való részvétel során gyakori tendencia, hogy a projektek végrehajtását követően a résztvevők száma többnyire jelentősen visszaesik. Éppen ezért meg kell vizsgálni, hogy a (gazdálkodó) szervezetek hogyan tudják kellően motiválni a munkavállalókat arra, hogy mind rövid, mind hosszú távon részt vegyenek a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységekben. Ugyanakkor azt is szem előtt kell tartani, hogy a munkahelyi (egészségmegőrzési) – egészségfejlesztési programokban való munkavállalói részvétel teljes mértékben önkéntes alapon valósuljon meg.

Az ebben a tájékoztatóban összefoglalt jelentésnek az a célja, hogy áttekintse a rendelkezésre álló szakirodalmat és meghatározza, hogy milyen tényezőkkel lehet motiválni a munkavállalókat a munkahelyi egészségfejlesztésben való részvételre. Ennek ismerete felhasználható a munkahelyi egészségfejlesztési programok javításához és a részvételi arányok növeléséhez is. A jelentés két terület eredményeit mutatja be. Az első meghatározza és jellemzi a munkahelyi egészségfejlesztésben való munkavállalói részvételt ösztönző módszereket a szakirodalom legfontosabb eredményei alapján, míg a második azt vizsgálja, hogy a sokféleség, a változatosság milyen szerepet tölthet be a munkavállalók bevonásában.

Mi motiválja a munkavállalókat a munkahelyi egészségfejlesztésben való részvételben?

A szakirodalom a következő eredményekre mutat rá:

- A munkaadók és a felső vezetők elkötelezettsége a munkavállalók egészségvédelme és jól-léte iránt kihat a munkahelyi egészség-fejlesztés javítására és a munkavállalók részvételére is.
- A munkavállalók aktív részvétele alapvető már a programok tervezésekor, annak végrehajtása és értékelése során is. A munkavállalók ugyanis nagyobb valószínűséggel vesznek részt a programokban ha a gazdálkodó szervezetnél a munkavállalók képviselői és a kollégáik is támogatják és részt vesznek a munkahelyi egészségfejlesztés megvalósításában.
- A munkahelyi egészségfejlesztési intézkedések és tevékenységek akkor sikeresek, ha a munkavállalók egyéni szükségletéhez igazították a programokban való részvételt. A munkavállalók igényeire szabott



programok kidolgozásának első, előkészítő lépése, hogy a meglévő adatok felhasználásával meghatározzák a kiemelten fontos területeket vagy témákat.

- A munkavállalói részvétel azáltal növelhető, ha a tervezési folyamat során már figyelembe veszik a munkahelyen az egészségvédelmi tevékenységek hozzáférhetőségét. Ez magába foglalja a munkavállalói részvételre fordított időt (beleértve a tevékenység időtartamának hosszát és a napszakot is), a kívánt részvételt, az esemény megfelelő helyszínét és a munkavállalókat terhelő egyes költségeket is.
- A munkahelyi egészségfejlesztés holisztikus megközelítést igényel, ami magába foglalja mind a szervezeti változásokat, mind az egyéneket érintő intézkedéseket is. Az egészségfejlesztést célzó szervezeti struktúrák megléte ösztönzően hat a munkavállalókra, hogy vegyék komolyabban az egyénre szabott intézkedéseket és bízzanak abban, hogy hiteles és hasznos információkat kapnak.
- Az egészségügyi szűrővizsgálatok az egészségfejlesztési programok kulcsfontosságú elemeinek minősülnek. Az egyéni kockázatok felmérése és értékelése visszajelzést ad a munkavállalóknak is arról, hogy milyen a mentális és a fizikai állapotuk, illetve milyen egészségi kockázatoknak vannak kitéve. Mindezek megismerése ösztönözheti őket a munkahelyi egészségfejlesztésben való részvételre. Az egészségi kockázatok értékelése és az egyéni konzultáció biztosítása általában nemcsak abban segíti a munkavállalókat, hogy megértsék a személyüket érintő problémákat, hanem motiválja is őket az aktívabb részvételre. Az egész folyamat során kötelező a titoktartás, az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok védelme.
- Az egyénnek szánt pozitív üzenetek sikeres stratégiának bizonyultak, mivel segítették a munkavállalók munkahelyi egészségfejlesztési programokba történő bevonását. Mind a formális, mind az informális kommunikációs csatornák egyidejű használata az, ami segítheti a munkahelyi egészségfejlesztési intézkedésekben és fellépésekben való munkavállalói részvétel fenntartását. Mindamellett figyelembe kell venni azt is, hogy a célzott egészségügyi információ és a kommunikáció soha ne sértse a munkavállalók autonómiáját és magánéletét.
- Az (anyagi vagy a szociális jellegű) ösztönzők segítik a munkavállalói részvétel előmozdítását. Az ösztönzőket azonban óvatosan kell alkalmazni. A kizárólag anyagi ösztönzőket alkalmazó módszerekkel szemben a belső motiváció szociális ösztönzőkkel történő erősítésével biztosabban elérhető a viselkedés, a hozzáállás hosszú távú megváltoztatása.

A változatosság szerepe a munkahelyi egészségfejlesztésben

A szakirodalmi áttekintés alapján talált eredmények:

- A munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységekbe a legnagyobb valószínűséggel bevonható csoportok nem feltétlenül egyeznek meg azokkal a csoportokkal, amelyek várhatóan tartósan is részt vesznek ezekben a programokban.
- A férfiak közül a magas iskolai végzettségűek, a vezető pozíciót betöltők és a házas munkavállalók nagyobb valószínűséggel vonhatók be e programokba, míg a női munkavállalók közül a kevésbé képzettek, a nem vezető beosztásúak, illetve a nem házas munkavállalók nagyobb valószínűséggel vesznek részt tartósan a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységekben.
- A nők körében a tartós részvétel aránya az életkorral jelentősen nő.
- A munkahelyi egészségfejlesztési programok kialakításakor fontos figyelembe venni a sokféleség, a változatosság szerepét, illetve annak hatását a munkavállalók bevonására és részvételi arányára.

Főbb ajánlások

A szakirodalom eredményei alapján az alábbi főbb ajánlások fogalmazhatók meg abból a célból, hogy a munkavállalókat a munkahelyi egészségfejlesztési programokba bevonják és abban való tartós részvételük arányát növeljék:

- A munkavállalókat aktívan és folyamatosan be kell vonni már a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységek tervezésébe, majd végrehajtásába is.
- A munkahelyi egészségfejlesztési intézkedéseket az egyéni munkavállalói szükségletekhez kell igazítani.
- Formális és informális kommunikációs stratégiák felhasználásával kell előmozdítani a munkahelyi egészségfejlesztési intézkedéseket és a munkavállalók figyelmét fel kell hívni az egészségügyi kérdésekre.

- Megfelelő, személyes és motiváló tájékoztatást kell nyújtani a munkavállalók részére a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységekről.
- Fontos, hogy a munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységek egyaránt kielégítsék a munkahelyen felmerülő egyéni és közösségi igényeket is.
- A munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységek és intézkedések esetében fontos szempont, hogy azok könnyen hozzáférhetőek legyenek valamennyi munkavállaló számára.
- A munkaadók és a felső vezetők részéről mutatott világos cégvezetés és folyamatos támogatás elengedhetetlen a munkahelyi egészségfejlesztési programokhoz.
- A munkahelyi egészségfejlesztési intézkedések és fellépések tervezésekor figyelembe kell venni a sokféleség, a változatosság jelentőségét.

A szakirodalmi áttekintés azokat a területeket is azonosította, amelyekben további kutatás indokolt. Több információra van szükség, hogy miként valósítható meg a munkavállalók motiválása a kkv-k esetében, mivel az értékelt beavatkozások többsége nagyvállalatokra vonatkozik. Azt is vizsgálni kell, hogy a nehezen elérhető – például részmunkaidőben vagy több műszakban dolgozó – munkavállalókat hogyan lehet motiválni, továbbá az EU-n belüli kulturális különbségek hatását is tanulmányozni szükséges. .

A **munkahelyi egészségfejlesztésre** vonatkozó bővebb tájékoztatás a következő címen található: <http://osha.europa.eu/hu/topics/whp>.

A munkavállalók munkahelyi egészségvédelemben való részvételének motiválásáról szóló szakirodalmi áttekintés a következő címen található: https://osha.europa.eu/hu/publications/literature_reviews/motivation-employees-whp/view