



## Egészségfejlesztés a fiatal munkavállalók körében Helyes gyakorlatok összefoglalója

A felmérések szerint a nem halálos kimenetelű munkahelyi balesetek előfordulása 40%-kal gyakoribb a 18 és 24 év közöttiek, mint a munkavállalók összessége körében. Annak is nagyobb a valószínűsége, hogy a fiatalok foglalkozási megbetegedésekben szenvednek.

A munkahelyek azonban ahelyett, hogy ártalmasak lennének, az egészségfejlesztés fontos színterei is lehetnek, lehetőséget teremtve a munkavállalók általános egészségi állapotának javítására, amiből – a betegségekkel kapcsolatos költségek csökkenése és a nagyobb termelékenység folytán – a vállalatok is profitálnak.

### Mit tehetünk a munkahelyen?

Ez a tájékoztató a munkahelyi egészségfejlesztés 12 esetét foglalja össze, ausztriai, belgiumi, dániai, hollandiai, németországi, olaszországi, romániai és svédországi példákat<sup>(1)</sup> említve. Az esettanulmányok számos olyan kezdeményezést és intézkedést vonultatnak fel, amelyek a fiatal munkavállalók egészségének fejlesztésére irányulnak. A részt vevő vállalatok különböző módon határozták meg a fiatal munkavállalók körét: míg a legtöbben az életkor alapján sorolták a munkavállalókat ebbe a csoportba, egyes esetekben az újonnan munkába állók is a „fiatal” munkavállalók kategóriájába kerültek. Ezeket a programokat különböző, állami és magánvállalkozásoknál is végrehajtották. A legtöbb programban olyan munkavállalók vettek részt, akik fizikailag megterhelő munkát végeznek a magánszektorban.

### Fő üzenetek

- A legtöbb egészségfejlesztési program az egyéni szintre, különösen az életmódbeli tényezőkre helyezte a hangsúlyt

A legtöbb eset az egyéni tényezőket helyezte a középpontba. Ezek a kezdeményezések és programok főként olyan életmódbeli tényezőkkel foglalkoztak, mint a túlzott alkoholfogyasztás, a dohányzás, az étrend/táplálkozás és a testmozgás. Ez azért fontos, mert a vállalat számára is előnyökkel jár, ha egészségesebb munkavállalókat alkalmaz. Ezenkívül foglalkoztak még készség- és személyiségfejlesztéssel, csapatépítéssel, a munkakörülmények optimalizálásával és pszichoszociális kérdésekkel is. Fontos megjegyezni, hogy néhány esetben egynél több témát is felöleltek. Az összes eset közül négyben átmeneti intézkedés történt, míg a többi folyamatos projekteket takart. Ennek azért van jelentősége, mert a folyamatos projektek ígéretesebbek a fenntarthatóság szempontjából.

(1) EU-OSHA, gyakorlati megoldások adatbázisa, esettanulmányok a fiatal munkavállalók körében végrehajtott egészségfejlesztés terén, [http://osha.europa.eu/en/practical-solutions/case-studies/index\\_html/practical-solution?SearchableText=&is\\_search\\_expan](http://osha.europa.eu/en/practical-solutions/case-studies/index_html/practical-solution?SearchableText=&is_search_expan)



- Az előkészítés és a végrehajtás szakaszában, valamint a nyomon követés idején számos különböző megközelítést alkalmaztak

A vizsgált programok mindegyikében más megközelítést alkalmaztak az előkészítés, a végrehajtás és a nyomon követés fázisában. Először is, 11 esetből 9-ben különböző érintettek (pl. munkavállalók, oktatók és felügyelők) vettek részt az előkészületekben. Interjúk, találkozók, illetve felmérések keretében kaptak lehetőséget, hogy befolyásolják az egészségfejlesztési program tartalmát, és hogy közreműködjenek a gyakorlati stratégiák kialakításában. Az egészségfejlesztési programok végrehajtása során öt különböző összetevőt különböztettek meg: (1) képzés és mentorálás, (2) tevékenységek, (3) a fiatal munkavállalók ösztönzése, (4) tájékoztatás és (5) eljárás mód. Ezen összetevők mindegyike alapvetően fontos volt az egészségfejlesztési program sikerének biztosításához. Az esetek többsége tartalmazta a „szemináriumok, képzés és műhelymunka” elemét. Ezenkívül hat esetben bizonyos hálózatok létrehozása is az egészségfejlesztési program (lényeges) részét képezte. Ilyen hálózatokat például tapasztalatcserét folytató csoportok, projektcsoportok vagy támogató csoportok alkotnak. A nyomon követés időszakában interjúkat, felméréseket és visszacsatolásokat készítettek.

- Az együtt végzett munka fontos volt a fiatalok körében végzett egészségfejlesztés szempontjából

Ezekben az esetekben a kezdeményezők elkülönültek a résztvevőktől és a lebonyolítóktól. Kezdeményezők azok a vállalatok vagy intézmények, amelyek kezdeményezték a munkahelyi egészségfejlesztést, míg a résztvevők és a lebonyolítók a programok előkészítését és végrehajtását támogatják. A részt vevő országokban vállalatok és közigazgatási szervek is kezdeményeztek egészségfejlesztési programokat. Ahol egy közigazgatási szerv volt a projekt kezdeményezője, ott általában a helyi önkormányzat kezdeményezte a programot. A résztvevők és

a lebonyolítók kisebb-nagyobb mértékben a vizsgált esetek mindegyikében együtt dolgoztak.

- *A munkahelyi egészségfejlesztés nemcsak a fiatal munkavállalók egészségi állapotát javította, de a vállalat számára is előnyökkel járt*

A munkahelyi egészségfejlesztési programok nemcsak az alkalmazottak, hanem a vállalatok számára is hasznosak voltak. Először is, a vállalatok azáltal részesültek az egészségfejlesztési programok előnyeiből, hogy javult a munkavállalók egészségi állapota, úgy a szellemi, mint a fizikai állóképesség terén. Az egészségügyi és a munkavégzés minőségében tapasztalható előnyök mellett a munkahelyi egészségfejlesztési program oly módon is a vállalatok javára vált, hogy javította a róluk kialakult képet, és vonzóbbá tette őket az új alkalmazottak szemében.

- *Az értékelés eredményeképpen számos jobbtás következett be, de előfordulhat, hogy a visszajelzések túlságosan kedvezőek*

Sok esetben az interjúk és műhelymunkák során gyűjtött kvalitatív adatokat, valamint a felmérések és kérdőívek kvantitatív adatait használták az értékeléshez. Az értékelés azért volt lényeges, hogy jelezze a programok eredményességét és javítsa azok jövőbeni lebonyolítását. Az egészségfejlesztési programok javították az alkalmazottak személyes készségeit, növelték az egészségi állapotukkal kapcsolatos tudatosságuk szintjét, és csökkentették a stressz-szintjüket. A visszajelzések teljes mértékben kedvezőek voltak. A munkahelyi egészségfejlesztési programok teljesen egyöntetűen pozitív megítélésével kapcsolatban azonban joggal merülnek fel kétségek. Lehet, hogy a jelentés módszere vezet az információ egyoldalúságához.

- *A fiatal munkavállalók körében végrehajtott egészségfejlesztési programok sikerének legfontosabb tényezője a programok széleskörűsége és a munkavállalók részvétele volt.*

Számos esetben a siker lényeges eleme volt a résztvevők bevonása. Ezekben az esetekben a program nemcsak az alkalmazottak szükségleteivel foglalkozott, de ösztönözte is őket a részvételre. Továbbá, egy széles körű program lehetőséget adott a résztvevőknek arra, hogy olyan témát válasszanak, amely pontosan illik az ő saját munkahelyi problémáikra. A sikerhez ezenkívül hozzájárult a nyílt kommunikáció, a vállalatvezetés bevonása és a munkavégzés során nyújtott támogatás is.

## Általános következtetések

A fiatal munkavállalók körében végrehajtott munkahelyi egészségfejlesztési programok főképp az olyan egyéni tényezőkre összpontosítottak, mint például az életmód. Az esetek több mint felében maguk a vállalatok voltak a kezdeményezők, amit pozitívumként értékelhetünk. Az egészségfejlesztési programok másik erőssége az volt, hogy az esetek több mint felében folyamatosan zajló projektekről volt szó, és köztudott, hogy az ilyen projektek nagyobb valószínűséggel vezetnek fenntartható változásokhoz



a fiatal munkavállalók körében. Ez azért fontos, mert a fiatalon megtanult egészséges életmód valószínűleg végigkíséri a munkavállalót egész élete során, így idősebb korában is jobb egészségi állapotnak örvend majd.

## Ajánlások

- Fontos annak biztosítása, hogy a beavatkozások átfogóak legyenek, és ne csak az egyéni, hanem a szervezeti szintű tényezőkkel is foglalkozzanak.
- E folyamaton belül elengedhetetlen, hogy bevonják a munkavállalókat, valamint hogy a munkaszervezést, a munkahely kialakítását és az egészségfejlesztési tevékenységeket illetően szükségleteiket és véleményüket figyelembe vegyék.
- A jövőbeli esettanulmányoknak a korlátokra, az akadályokra és a tanulságokra is ki kell térniük.

További információ a munkahelyi egészségfejlesztésről a <http://osha.europa.eu/en/topics/whp> és a fiatal munkavállalókról a [http://osha.europa.eu/en/priority\\_groups/young\\_people](http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people) oldalakon található.

Ez a tájékoztató 24 nyelven érhető el a következő címen: <http://osha.europa.eu/hu/publications/factsheets>

## Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANYOLORSZÁG

Tel.: +34 944794360 • Fax: +34 944794383

E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség; A sokszorosítás a forrás feltüntetésével megengedett. Printed in Belgium, 2012

