

PÉTÁV Pécsi Távfűtő Kft.

MUNKAHELYI

EGÉSZSÉGTERV



2025.07.08.

PÉTÁV Pécsi Távfűtő Kft.
Munkahelyi egészségterv

2025. 07. 08.

Tartalom

1. Bevezetés	2
2. Munkahelyi egészségkép – helyzetfelmérés	5
2.1. Kérdőíves felmérés eredményei	6
Bevezetés	6
Egyéni egészségi állapottal kapcsolatos vélemények	7
Életvezetés jellemzői	12
A stressz-terhelés jellemzői	16
Az egészséges életmóddal kapcsolatos munkahelyi programokra vonatkozó vélemények	18
Összegzés	20
2.2. Dokumentumelemzés eredményei	21
2.3. Vezetői interjúk eredményei	29
3. Munkahelyi egészségterv stratégiája	33
3.1. Problématerületek meghatározása	34
3.2. Javasolt intézkedések	36
4. Megvalósítás	37
5. Cselekvési terv minta	38

1. Bevezetés

Az egészségfejlesztés új megközelítése

Az *Ottawai Karta* megjelenésével, amelyet az I. Nemzetközi Egészségfejlesztési Konferencián fogadtak el (Ottawa, 1986) új irány és új megközelítés kezdődött az egészségfejlesztésben.¹ Az Ottawai Karta az egészségfejlesztés nemzetközileg is elismert alapidokumentuma lett, amely meghatározza az egészségfejlesztés fogalmát, az egészség előfeltételeit, és az egészségfejlesztési tevékenységek körét. Kiemeli a fizikai és társadalmi környezet egészséget befolyásoló szerepét, a közösségek bevonásának szükségességét az őket érintő döntésekbe és tevékenységekbe – mind a tervezés, mind a megvalósítás során. Emellett fontos szerepe van az egészségfejlesztésben az egyéni egészségműveltség és a képességek fejlesztésének minden életszakaszban, és minden szinten.

A WHO Európai Régiójának másik meghatározó egészségfejlesztési dokumentuma az *Egészség 21 – Egészséget mindenkinek a 21. században*, amely keretet biztosít az egészség fejlesztését célzó tevékenységek és akciók helyi és országos szinten történő kidolgozásához és megvalósításához.² A dokumentum szerint a jó egészség elengedhetetlen a fenntartható gazdasági növekedéshez. A különböző szektorok által az egészség érdekében történő erőfeszítések és befektetések nemcsak az egészség területén eredményeznek pozitív hatásokat, hanem szélesebb körben, hosszú távon hozzájárulnak az általános gazdasági és társadalmi fejlődéshez. Az Egészség 21 fő célja, hogy mindenki számára biztosítsa az egészség megőrzésének lehetőségét egy életen át, valamint csökkenteni a leggyakoribb betegségek, sérülések, balesetek előfordulását, vagy enyhíteni az azok által okozott szenvedést. Az Egészség 21 négy fő stratégiai irányvonala között szerepel a részvételen alapuló egészségfejlesztés, az érintettek bevonásának szükségessége – az iskolákban, a munkahelyeken, a helyi és országos közösségekben.

A színtér programok megjelenése

A WHO megfogalmazása szerint a *színtér*³ az a hely vagy társadalmi környezet, ahol az emberek mindennapi tevékenységeiket végzik, és amelyben a környezeti, szervezeti és személyes tényezők kölcsönhatásba lépnek az egészség és a jóllét befolyásolása érdekében. A mindennapi élet színterei, ahol az emberek tanulnak, dolgoznak, játszanak és szeretnek.

A színtér megközelítés gyakorlati alkalmazása a WHO Európai Regionális Irodája által kezdeményezett *Egészséges Városok* program 1987-ben történt elindításával valósult meg. Az Európai Egészséges Városok program rövid időn belül nemzetközi mozgalommá vált és megjelent a WHO más régióiban is. Sikere új színtérprogramok elindítását is eredményezte.

¹ Ottawa Charter for Health Promotion, WHO, 1986, <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference>, elérés: 2025.06.25.

² Health 21 – Health for All in the 21st century, WHO EURO, 1988, <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/107327/9789289013482-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, elérés: 2025.06.25.

³ Healthy Settings, WHO, <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/healthy-settings>, elérés: 2025.06.25.

A '90-es években indult az Egészségmegőrző Kórházak, az Egészséges Iskolák, és az Egészséges Börtönök program, valamint az Európai Unió kezdeményezése – az *Egészséges Munkahelyek európai hálózata* is.

A színtér megközelítés lehetőséget ad arra, hogy célzottan elérjünk egy adott célcsoportot (oktatási intézményeken, munkahelyeken, lakóhelyi közösségeken keresztül) és emellett alakíthatjuk magát a színteret is olyan módon, hogy elősegítse az adott közösség és a közösséget alkotó egyének egészségének és jóllétének fejlesztését – például fizikai, környezeti, vagy szervezeti változtatásokkal.⁴

Egészségterv – mint az egészségfejlesztés eszköze

A települési egészségterv készítés módszerét az WHO Európai Egészséges Városok Hálózatában résztvevő városok és a WHO szakértői dolgozták ki közösen, több évtizedes munkájuk és tapasztalataik alapján, melyet az Egészséges Városok Mozgalom Kárpát-medencei Egyesülete adaptált, és ismertetett meg tagvárosainak önkormányzataival, valamint az együttműködő intézményekkel, szervezetekkel és szakemberekkel.

A városi egészségterv olyan stratégiai tervezési dokumentum, amely a város egészségvédelemmel és egészségfejlesztéssel kapcsolatos cselekvési irányait adott időszakra kijelöli.⁵

A települési egészségterv készítés mintájára a módszer a többi színtér (oktatási intézmények, munkahelyek, egyéb intézmények) esetében is alkalmazható, az adott intézmény sajátos vonatkozásaihoz igazodva.

Munkahelyek szerepe az egészségfejlesztésben

A *Luxemburgi Nyilatkozat* szerint: „A munkahelyi egészségfejlesztés a munkáltatók, munkavállalók és a társadalom együttes erőfeszítései a dolgozók egészségének és jóllétének javítása érdekében.”⁶ A Luxemburgi Nyilatkozat az Európai Unió alapvető stratégiai dokumentuma a munkahelyi egészséghez kapcsolódóan, melyet 1997-ben fogadtak, majd szövegét 2005-ben, 2007-ben és 2018-ban aktualizálták.

A munkahelyi egészségfejlesztés túlmutat a munkavédelmen, a balesetmegelőzésen és a foglalkozás egészségügyi szolgáltatásokon, olyan összetett tevékenység, amely szükségessé teszi annak tervezését. Fontos eleme a munkavállalók bevonása már a tervezési szakaszba is, hogy olyan cselekvési terv jöjjön létre, melyet a munkavállalók hasznosnak éreznek és megvalósulásában tevékenyen részt vesznek.

A felnőtt népesség körében a leggyakoribb egészségi probléma a magasvérnyomás-betegség, majd ezt követik a gerincproblémák, emellett magas százalékban jelentkeznek az anyagcsere-betegségek is: cukorbetegség, koleszterinszint emelkedés.⁷

⁴ Kézikönyv az Egészségfejlesztéshez, Pécsi Tudományegyetem, 2022, <https://www.etk.pte.hu/public/upload/files/efop343/KezikonyvAzEgeszegfejleszteshez2022net.pdf>, elérés: 2025.06.25.

⁵ A working tool on city health development planning – Concept, process, structure, and content. WHO Centre for Urban Health, WHO Regional Office for Europe, Copenhagen, 2001

⁶ Luxemburgi Nyilatkozat, European Network for Workplace Health Promotion, 2018, https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2022/01/26/1_luxembourg_declaration_2018.pdf, elérés: 2025.06.27.

⁷ Helyzetkép – Egészségügy, KSH, 2023, <https://www.ksh.hu/s/helyzetkep-2023/#/kiadvany/egeszsegugy/a-leggyakoribb-betegsegek-betegsegcsoportok-alakulasa-a-felnottek-koreben>, elérés: 2025.06.25.

A KSH adatai szerint a táppénz fő okai a csont-izomrendszeri vagy kötőszövetet érintő betegségek, a légzőrendszeri betegségek és a fertőző és parazitás megbetegedések (leszámítva a terhességgel és szüléssel kapcsolatos táppénzt).⁸

Az egészségi állapot alakulásában nagy szerepe van az egészséget befolyásoló tényezők közül az egészségmagatartásnak, az életmódnak, így a táplálkozásnak, testmozgásnak, dohányzásnak, és szeszesital-fogyasztásnak, valamint a szűkebb és tágabb környezetnek is.

Mind a fizikai egészségnek, mind a lelki egészségnek is vannak az egyénen túlmutató társadalmi és gazdasági vonatkozásai is, így az egészséget támogató munkahelyi környezet létrehozása egyaránt fontos a munkavállalóknak és a munkáltatóknak is.

A munkavállalók egészségi állapota befolyásolja munkahelyi teljesítőképességüket, ezáltal a munkahely gazdasági eredményeit is. Az egészségügyi kiadások jelentős tételként jelennek meg az állami kiadásokban is. Ezek mind fontos mutatók, amelyek igazolják, hogy a prevenció egyaránt érdeke az egyénnek, munkáltatójának és a tágabb társadalmi-gazdasági környezetet befolyásoló döntéshozóknak is.

A munkahelyi szintér ideális a felnőtt lakosság szervezett elérésére, akik a programok során megszerzett ismereteket, készségeket nemcsak saját maguk, de családjuk részére is tudják hasznosítani. A munkahelyek emellett sokat tehetnek a betegségek megelőzésében, az egészség megőrzésében az egészséget támogató fizikai és szervezeti kulturális környezet kialakításával.

A munkahelyi egészségterv azt a célt szolgálja, hogy a meglévő vagy a leendő egészségfejlesztési tevékenységek ne csupán elszigetelt programok szervezésével valósuljanak meg, hanem meghatározott prioritások mentén tervszerű megközelítést alkalmazva, növelje azok hatékonyságát és optimalizálja a rendelkezésre álló erőforrásokat. A munkahelyi egészségfejlesztési tevékenységek hatékony megvalósításában kiemelt szerepe van a munkavállalók aktív közreműködésének, mind a tervezés, mind a megvalósítás szakaszaiban.

A PÉTÁV Kft. munkahelyi egészségtervét megalapozó kutatás három fő részből áll:

- Egészséghatások és stressz-tényezők vizsgálata a munkavállalók körében önkitöltős kérdőív módszerének alkalmazásával
- A társaság alapvető stratégiai dokumentumainak vizsgálata a dokumentumelemzés módszerével
- Vezetői interjúk elkészítése az egészséget támogató vezetési irányelvek feltérképezéséről

Az egészségkép eredményei alapján kerültek meghatározásra azon problématerületek, melyeket az egészségtervben kijelölt prioritásokkal és intézkedési területekkel szükséges megcélózni.

Az egészségterv anyaga az azonosított problématerületek és a lehetséges intézkedések vezetőikkel való egyeztetése után került véglegesítésre.

⁸ Táppénz 2014-2016, KSH, 2016, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/tappenz16.pdf>, elérés: 2025.06.27.

2. Munkahelyi egészségkép – helyzetfelmérés

Az egészségmegőrzés és a munkakörülmények folyamatos javítása kiemelt prioritás a PÉTÁV Kft. vezetésénél. E cél támogatása érdekében átfogó munkahelyi egészségfejlesztési program kidolgozása kezdődött, melynek elkészítését a pécsi Egészséges Városért Alapítvány szakértői végzik. A program célja, hogy ne csak reagáljon a felmerülő egészségkockázatokra, hanem proaktív kezdeményezésekkel erősítse a dolgozók testi és lelki egészségét, jóllétét, és ezzel együtt növelje a munkavégzés biztonságát. Az egészségmegőrzést célzó programok keretrendszerét a munkahelyi egészségterv biztosíthatja.

A több mint 50 éves PÉTÁV Pécsi Távfűtő Kft. többségi tulajdonosa Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata és a Pécsi Vagyonhasznosító Zrt. (51%), kisebbségi tulajdonosa a Veolia csoport (49%). Fő tevékenységi köre a távfűtés és melegvíz szolgáltatás. Pécs városában több mint 31.000. lakás, közel 500 intézmény, és több száz egyéb ingatlan fűtését és melegvíz ellátását biztosítja.⁹

A távfűtés a legkorszerűbb, gazdaságos, környezetbarát és nem utolsó sorban biztonságos fűtési megoldás a nagyvárosokban élők számára. A PÉTÁV Kft. 2017-ben „Távhő Ökocímként” kapott a Magyar Távhőszolgáltatók Szakmai Szövetségétől, amely egy minőségi védjegy, célja a fogyasztók tájékoztatása a távhőrendszer környezetre gyakorolt hatásairól.

A társaság dolgozóinak létszáma 172 fő (2025.06.23.). A dolgozók nemek, munkakör és korcsoport szerinti megoszlása az alábbiak szerint alakul:

Nem	
Nő	32%
Férfi	68%
Munkakör	
Adminisztratív /Szellemi/Vezetői	53%
Fizikai	47%
Korcsoport	
25 év alatti	4,7%
25-35 év közötti	15,1%
36-45 év közötti	18,6%
46-55 év közötti	26,7%
56-65 év közötti	34,9%

⁹ Pétáv Kft. <https://petav.hu/>, elérés: 2025.06.27.

2.1. Kérdőíves felmérés eredményei

Bevezetés

Az egészségterv kidolgozásának első lépéseként átfogó kérdőíves felmérés készült, amely a mindennapi életből és a munkahelyi környezetből adódó egészséghatásokat, valamint az egyes stressz- és kockázati tényezők megítélését vizsgálta. Az önkitöltős kérdőívek kitöltése 2025. április és május hónapjaiban történt. A válaszadás minden kérdés esetében önkéntes és anonim volt. A kérdőíveket a PÉTÁV Kft. minden dolgozója (N=172 fő) megkapta. Ezeket összesen 97 munkavállaló töltötte ki, így a válaszadási arány 56,4%. A válaszadók fő szocio-demográfiai mutatók szerinti megoszlását az 1. táblázat mutatja.

1. táblázat: A válaszadó fő szocio-demográfiai mutatók szerinti megoszlása

Nem (N=97)	
férfi	58,8%
nő	34,0%
nem válaszolt	7,2%
Korcsoport (N=97)	
< 25 éves	3,1%
25 – 35 éves	18,6%
36 – 45 éves	17,5%
46 – 55 éves	20,6%
56 – 65 éves	29,9%
nem válaszolt	10,3%
Iskolai végzettség (N=97)	
általános iskola	1,0%
szakmunkásképző	26,8%
szakközépiskola/gimnázium	24,7%
főiskola/egyetem	37,2%
nem válaszolt	10,3%
A PÉTÁV Kft. alkalmazásában eltöltött idő (N=96)	
< 1 év	8,3%
1 – 5 év	14,6%
6 – 10 év	20,8%
11 – 15 év	9,4%
16 – 20 év	7,3%
20 év <	30,2%
nem válaszolt	9,4%
Munkakör (N=94)	
fizikai dolgozó	46,8%
adminisztratív / nem fizikai dolgozó	38,3%
vezetői munkakör	14,9%

Az összegyűjtött adatok elemzését gyakorisági és kontingencia-táblák segítségével végeztük. A sztochasztikus és determinisztikus összefüggések vizsgálatakor a Chi-négyzet próbát alkalmaztuk, amely esetében a statisztikailag szignifikáns eltéréseket a $p \leq 0,05$ alapján határoztuk meg.

Az elemzés során független változóként a nem, korcsoport és az iskolai végzettség változók kerültek alkalmazásra. Abban az esetben, ha további független változókkal való összefüggés is elemzésre került, azt a szövegben jelezzük. Az elemzés jellemzően a statisztikailag szignifikáns eltéréseket közli.

A kérdőív fő kérdéscsoportjai a következők voltak:

1. Egyéni egészségi állapottal kapcsolatos vélemények
2. Életvezetés jellemzői
3. A stressz-terhelés jellemzői
4. Az egészséges életmóddal kapcsolatos munkahelyi programokra vonatkozó vélemények

A továbbiakban az eredmények a kérdőív kérdéscsoportjai szerint kerülnek bemutatásra.

Egyéni egészségi állapottal kapcsolatos vélemények

Az egyéni egészségi állapottal kapcsolatos vélemények megismerését célzó első kérdésre adott válaszok gyakoriságait a 2. táblázat mutatja.

2. táblázat: Milyen az Ön egészségi állapota? (N=97)

jó	43,3%
kielégítő	39,2%
rossz	8,2%
nagyon jó	6,2%
nem válaszolt	2,1%
nem tudja eldönteni	1,0%

A válaszadók közel fele jónak vagy nagyon jónak ítélte az egészségi állapotát. Ugyanakkor nem volt olyan válaszadó, aki az egészségét nagyon rossznak ítélte. A szubjektív egészség-érzet vonatkozásában a háttérváltozók szerinti elemzés nem mutatott statisztikailag szignifikáns különbséget.

Az egyéni egészségi állapottal kapcsolatos következő kérdés az egészségi állapot tekintetében bekövetkezett változásra vonatkozott. Az elmúlt egy évben bekövetkezett változással kapcsolatos válaszok megoszlását a 3. táblázat mutatja.

3. táblázat: Hogyan változott az Ön egészségi állapota az elmúlt egy évben? (N=97)

nem változott	63,9%
romlott	21,6%
javult	6,2%
nem tudja eldönteni	4,1%
nem válaszolt	4,1%

Figyelmet érdemlő adat, hogy minden ötödik válaszadó úgy ítélte meg, hogy az elmúlt egy évben az egészségi állapota romlott. Az egészségi állapot változása vonatkozásában a háttérváltozók szerinti elemzés nem mutatott statisztikailag szignifikáns különbséget.

A munkavállalók hosszantartó betegségeik¹⁰ előfordulásával kapcsolatos válaszait a 4. táblázat mutatja.

4. táblázat: *Van-e Önnek hosszantartó betegsége vagy egészségproblémája? (N=97)*

van	44,8%
nincs	40,6%
nem tudja eldönteni	7,3%
nem válaszolt	7,3%

Ugyancsak figyelmet érdemlő adat, hogy a válaszadók közel fele hosszantartó betegség meglétét jelezte. A hosszantartó betegségek megléte esetében a háttérváltozók szerinti elemzés nem mutatott statisztikailag szignifikáns különbséget.

A válaszadók arra vonatkozó véleményét, hogy szerintük mennyit tehetnek saját egészségükért, az 5. táblázat szemlélteti.

5. táblázat: *Véleménye szerint Ön mennyit tehet az egészségéért? (N=97)*

sokat	59,8%
nagyon sokat	23,7%
keveset	12,4%
nem tudja eldönteni	1,0%
nem válaszolt	3,1%

A megkérdezettek jelenős többsége (83,5%) vélekedik úgy, hogy sokat, vagy nagyon sokat tehet a saját egészségéért.

Az egyéni egészségi állapottal kapcsolatos vélemények megismerése során arra vonatkozóan is kérdést fogalmaztunk meg, hogy a válaszadók szerint adott egészségkockázatok mennyire befolyásolják negatívan az egészségi állapotukat. A válaszadás során a megkérdezettek egy ötfokozatú skála segítségével jelezhették véleményüket, ahol az 1-es érték az „egyáltalán nem veszélyeztet”, míg az 5-ös érték a „nagy mértékben veszélyeztet” választ jelentette. Az egyes egészség-kockázatokkal kapcsolatos véleményeket a 6. táblázat mutatja.

¹⁰ Hosszantartónak tekinthető az a betegség vagy egészségi probléma, amely legalább hat hónapja tart, vagy várhatóan még legalább hat hónapig tartani fog.

6. táblázat: Véleménye szerint mennyire befolyásolják negatívan az Ön egészségét a következő hatások?

Egészségkockázat	a válaszok modális értéke ¹¹	a modális értéket választók aránya
táplálkozási szokásai (N=85)	3	27,8%
a környezeti ártalmak (N=84)	3	22,7%
mindennapos problémák miatti idegeskedés (N=83)	2	29,9%
anyagi helyzete (N=84)	2	26,8%
munkahelyi körülményei (N=86)	1	33,0%
meglévő betegsége(i) (N=85)	1	34,0%
lakáskörülményei (N=84)	1	58,8%
dohányzási szokása (N=80)	1	61,9%
alkoholfogyasztási szokása (N=80)	1	62,9%
az érzelmi, párkapcsolati problémái (N=82)	1	52,6%
a munkanélküliség lehetősége (N=81)	1	39,2%

A 6. táblázat adatai azt mutatják, hogy a válaszadók mintegy negyede a táplálkozást és a környezeti ártalmakat jelölték meg, mint az egészségüket közepesen veszélyeztető tényezőket.

Ez az eredmény arra utalhat, hogy e területeken tudatosabb egészségkockázat-észlelés tapasztalható, de a kockázattal kapcsolatos helyzeten a válaszadó vagy nem tud, vagy nem akar változtatni. Ezzel szemben az olyan tényezők, mint a munkakörülmények, meglévő betegségek, illetve a lakáskörülmények, jellemzően alacsonyabb, azaz enyhébb veszélyeztetettségi megítélést kaptak, mivel ezeknél az 1-es modális érték dominált. Ez részben arra utalhat, hogy a válaszadók megfelelőnek tekintik mind a lakáskörülményeiket, mind a munkahelyi körülményeiket, így azokat nem tekintik közvetlen egészségkárosító tényezőnek. A meglévő betegségeikre – mindazzal együtt, hogy a válaszadók közel fele jelezte annak meglétét – feltételezhetően már bekövetkezett helyzetként tekintenek, amely nagy valószínűséggel kezelés alatt áll, és ezért nem tekintik kockázatként.

Figyelmet érdemel ugyanakkor, hogy az olyan szubjektív, pszichoszociális kockázati tényezők, mint az anyagi helyzet vagy a mindennapi problémák miatti idegeskedés, valamivel magasabb veszélyérzetet váltanak ki – ezeknél a 2-es modális érték volt a leggyakoribb. Ez azt jelzi, hogy a válaszadók már érzékelik a stressz és az egzisztenciális bizonytalanság egészséghatásait, de ezeket mégsem tekintik meghatározó egészségkárosító tényezőnek.

A legnagyobb arányban azonban épp azoknál a tényezőknél szerepelt az 1-es modális érték, amelyek objektíven is jelentős egészségkockázatot hordoznak – így például az alkoholfogyasztás, dohányzás, továbbá a munkanélküliség lehetősége esetében is a válaszadók leggyakoribb válasza az volt, hogy ezeket a tényezőket egyáltalán nem tartják egészségükre veszélyesnek.

¹¹ A modális érték azt jelzi, hogy az adott kérdés esetében mely válaszlehetőség került a leggyakrabban kiválasztásra.

Megállapítható tehát, hogy a válaszadók leginkább a táplálkozással és a környezeti ártalmakkal kapcsolatos egészségkockázatokat érzékelik veszélyesnek, míg a szociális háttérből és az életvitelhez kapcsolódó szokásrendszerrel összefüggő kockázatokat sokkal kevésbé. Ez az eredmény felhívja a figyelmet arra, hogy az egészségfejlesztési beavatkozások során nemcsak a tényleges kockázatok csökkentésére, hanem az egészségtudatosság növelésére is szükség van, különösen ott, ahol a veszély felismerése alacsony.

A munkahellyel összefüggésben említett spontán kifejezések szófelhőjét¹² az 1. ábra mutatja.

[illegible]

10

A válaszadók összesen 166 kifejezést fogalmaztak meg. Ezek közül csupán hat esetben jelent meg egészséggel kapcsolatos tartalom (pl. „stressz”, „nincs rajtam stressz”), ami az összes kifejezés kevesebb, mint 4%-a. Ez arra utal, hogy a munkavállalók többségének gondolataiban nem elsődleges szempont az egészség, amikor a munkahelyükkel kapcsolatban spontán asszociálnak. Bár a „stressz” relatíve gyakran előkerült, más egészséggel vagy jólléttel összefüggő kifejezés csak elvétve fordult elő. Mindez arra utalhat, hogy az egészség és a munkahely összekapcsolása nem domináns gondolati irány a válaszadók körében, és vélhetően csak akkor merül fel, ha kifejezetten erre irányul egy kérdés. Következésképpen nincs sem olyan negatív vagy pozitív hatás, amely a munkahely és egészség viszonylatban a válaszadók gondolatai között dominánsan jelen lenne.

Összességként megállapítható, hogy az egyéni egészségi állapottal kapcsolatos vélemények szerint a válaszadók többsége egészségi állapotát jónak vagy kielégítőnek ítélte, miközben a megkérdezettek közel fele valamilyen hosszán tartó betegség meglétét is említette. Ennek ellenére az egészségi állapot szubjektív megítélése összességében kedvező képet mutatott. A válaszadók több mint 80%-a véli úgy, hogy sokat vagy nagyon sokat tehet saját egészsége megőrzéséért, ami pozitív attitűdre és az egyéni felelősségvállalás tudatosulására utal.

Az egészséget befolyásoló tényezők megítélése terén viszont markáns különbségek mutatkoznak: a válaszadók leginkább a táplálkozási szokásokat és a környezeti ártalmakat azonosították egészségüket veszélyeztető tényezőként, míg a bizonyítottan meghatározó rizikót jelentő életmódjellemzőket – mint az alkoholfogyasztás vagy a dohányzás – kevésbé értékelték az egészségüket veszélyeztető tényezőként.

A munkakörülményekkel, lakáskörülményekkel és meglévő betegségekkel kapcsolatban is alacsony a veszélyérzet, ami arra utal, hogy a válaszadók vagy nem érzékelik ezek negatív hatásait, vagy már beépült élethelyzetként kezelik azokat.

A pszichoszociális tényezők – például a mindennapi stressz és az anyagi helyzet – alacsony relevanciájú veszélyforrásként jelennek meg, jelezve, hogy a stresszforrások egészségi hatásai bizonyos mértékig tudatosultak, de ezek megítélése még mindig nem éri el a táplálkozási szokások vagy környezeti hatások esetén érzékelt szintet.

Az eredmények alapján egyértelműsíthető, hogy a munkavállalók életében az egészségtudatosság jelen van, de több területen – különösen a szokásrendszerhez és pszichoszociális háttérhez kötődő tényezők megítélésében – ismeretekkel összefüggő, avagy attitűdbeli hiányosságok lehetnek. Az egészségfejlesztési beavatkozásoknak ezért nemcsak az objektív kockázatok csökkentésére, hanem az egészségmagatartást alakító ismeretek bővítésére és szemléletformálásra is törekedniük szükséges.

Életvezetés jellemzői

Az életvezetés jellemzőinek vizsgálatakor célként fogalmazódott meg egyrészt a munkavállalók potenciális egészségkárosító szokásainak és azok sajátosságainak feltárása, másrészt az egészség védelmét szolgáló életmódbeli jellemzőik megismerése.

A válaszadók dohányzási szokásainak jellemzőit a 7. táblázat adatai mutatják.

7. táblázat: Dohányzik Ön? (N=97)

igen, napi rendszerességgel	22,7%
igen, alkalmanként, de nem napi rendszerességgel	6,2%
leszoktam – egy éven belül	4,1%
leszoktam – több mint egy éve	19,6%
soha nem dohányozott	43,3%
nem válaszolt	4,1%

A válaszok azt mutatják, hogy a napi rendszerességgel dohányzók aránya valamivel alacsonyabb értéket mutat, mint az ország 15 évnél idősebb lakosságára jellemző adat, ami ~25%-ot tesz ki¹³. Az egészségi állapot változása vonatkozásában a háttérváltozók szerinti elemzés nem mutatott statisztikailag szignifikáns különbséget.

A valamilyen rendszerességgel dohányzó válaszadók (N=28) leszokástámogatással kapcsolatos véleményeit a 8. táblázat mutatja.

8. táblázat: Ha a dohányzásról való leszokáshoz támogatást kapna, Ön ezt a támogatást ...

... nem valószínű, hogy igénybe venné	35,7%
... biztosan igénybe venné	28,6%
... valószínűleg igénybe venné	7,1%
... biztosan nem venné igénybe	3,6%
nem tudja eldönteni	17,9%
nem válaszolt	7,1%

A válaszadók alkoholfogyasztási szokásainak jellemzőit a 9. táblázat adatai mutatják.

9. táblázat: Fogyaszt-e Ön alkoholt? (N=97)

alkalmanként, ritkábban, mint hetente	58,7%
nem	21,6%
igen, heti egy-két alkalommal	10,3%
igen, napi rendszerességgel	2,1%
nem válaszolt	7,2%

¹³ ELEF, 2019 https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/elef/dohanyzas_2019/index.html

Az adatok alapján megállapítható, hogy a válaszadók többsége alkalmi alkoholfogyasztóként tekinthető, és a napi rendszerességgel alkoholt fogyasztók aránya meglehetősen alacsony.

A válaszadók testmozgással kapcsolatos jellemzőit a 10. táblázat adatai mutatják.

10. táblázat: Milyen rendszerességgel végez Ön testmozgást? (N=97)

heti 3 alkalommal	26,8%
naponta	25,8%
ritkábban, mint heti 3 alkalommal	24,7%
ritkábban, mint hetente	7,2%
nem végez rendszeres testmozgást	7,2%
nem tudja eldönteni	2,1%
nem válaszolt	6,2%

A válaszadók több mint fele legalább heti három alkalommal végez testmozgást, és mindössze 7,2% az a hányad, aki nem végez rendszeres testmozgást.

A leggyakrabban végzett mozgásformák a következők:

- | | |
|---------------------------------|------------------------|
| 1.) Séta / Gyaloglás | 5.) Torna / Konditerem |
| 2.) Kerékpározás / Szobabicikli | 6.) Spinning |
| 3.) Kertészkedés | 7.) Pilates |
| 4.) Túrázás | |

A válaszadók testtömegével kapcsolatos adatokat a 11. táblázat mutatja.

11. táblázat: A válaszadók testtömeg-index¹⁴ (BMI) szerinti megoszlása (N=97)

sovány (BMI < 18,50)	1,0%
normál testtömeg (BMI 18,50 – 24,99)	23,7%
túlsúlyos (BMI 25,00 – 29,99)	44,3%
elhízott (BMI 30,00 – 34,99)	8,2%
súlyosan elhízott (BMI 35,00 – 39,99)	4,1%
kórosan elhízott (BMI < 40,00)	3,1%
nem válaszolt	15,5%

A testtömeg-index értékek alapján az állapítható meg, hogy a válaszadók közel háromnegyede túlsúlyos, vagy elhízott, míg a soványság nem jellemző a válaszadókra. A háttérváltozók szerinti elemzés a férfi és női válaszadók között statisztikailag szignifikáns ($p=0,001$) különbséget mutat: a férfi válaszadók 82,7%-a, míg a női válaszadók 46,4%-a túlsúlyos vagy elhízott. A többi változó esetében szignifikáns különbség nem volt.

¹⁴ Megjegyzés: A BMI nem veszi figyelembe a testösszetételt, így nem tesz különbséget az izom és a zsír között. Például sportolók vagy az átlagosnál nagyobb zsírtmentes izomtömeggel rendelkezők BMI-je magas lehet, ami nem feltétlenül jelent túlsúlyt vagy egészségi problémát.

A válaszadók elmúlt 12 hónapban egészségügyi szűrővizsgálatokon történt részvételének gyakoriságát a 12. táblázat adatai mutatják.

*12. táblázat: Az elmúlt 12 hónapban részt vett-e Ön
valamilyen szűrővizsgálaton? (N=97)*

igen	70,8%
nem	20,8%
nem tudja eldönteni	1,0%
nem válaszolt	7,3%

Az adatok alapján a kérdezést megelőző 12 hónapban négy válaszadóból három részt vett valamilyen egészségügyi szűrővizsgálaton.

- | | |
|-------------------------|---------------------------------------|
| 1.) Laborvizsgálat | 4.) Hasi (ultrahangos) szűrővizsgálat |
| 2.) Szemészeti szűrés | 5.) Nőgyógyászati szűrővizsgálat |
| 3.) Kardiológiai szűrés | 6.) Tüdőszűrés |

Az adatgyűjtést megelőző 12 hónapban a válaszadók 84,5%-a esetében történt egészségügyi dolgozó által végzett vérnyomásmérés, és 79,4%-a esetében történt vérvétellel járó laboratóriumi vizsgálat.

A munkaidőben a munkahelyen rendelkezésre álló szűrés lehetőségének igénybe vételével kapcsolatos véleményeket a 13. táblázat mutatja.

*13. táblázat: Amennyiben a munkahelyén, munkaidőben, rendelkezésre állnának
szűrőprogramok Ön azokon ... ? (N=97)*

... biztosan részt venne	52,6%
... valószínűleg részt venne	19,6%
... nem valószínű, hogy részt venne	9,3%
... biztosan nem venne részt	1,0%
nem tudja eldönteni	10,3%
nem válaszolt	7,2%

Az adatok alapján megállapítható, hogy a válaszadók körében magas a hajlandóság a munkahelyen munkaidőben szervezett szűréseken való részvételre. A szűréseken való részvételre nyitott válaszadók minden olyan szűrésen szívesen részt vennének, amelyek a munkahelyi körülmények között rendelkezésre állhatnak. A szűrési igényekre vonatkozó kérdésre adott válaszok alapján a válaszadók körében a következő szűrővizsgálatokra lenne igény:

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1.) Laborvizsgálat | 4.) Fogászati szűrővizsgálat |
| 2.) Kardiológiai szűrés | 5.) Belgyógyászati szűrővizsgálat |
| 3.) Bőrgyógyászati szűrés | |

Az adott életkorban ajánlott szűrőprogramokkal kapcsolatos válaszadói tájékozottságot a 14. táblázat adatai mutatják.

14. táblázat: Mennyire érzi magát tájékozottnak, hogy milyen életkorban mely szűrőprogramok ajánlottak? (N=97)

megfelelően	50,5%
nem nagyon	22,7%
teljes mértékben	15,5%
nem tudja eldönteni	5,2%
nem válaszolt	6,2%

A válaszadók kétharmada saját megítélése szerint megfelelően vagy teljes mértékben tájékozottnak érzi magát az életkorhoz köthetően ajánlott szűrővizsgálatok tekintetében. Ugyanakkor a kérdőívet kitöltők 67%-a valószínűleg részt venne olyan egészségvédelmi programon, amely munkaidőben az életkornak megfelelően ajánlott szűrőprogramokról szól.

Az életvezetési jellemzők eredményeinek összefoglalásaként megállapítható, hogy a válaszadók dohányzási szokása kedvezőbb képet mutat az országos átlagnál: a válaszadók 43,3%-a soha nem dohányzott, míg napi rendszerességgel csak 22,7%-uk él ezzel a szokással. A dohányzók egy része nyitott lenne a leszokástámogatásra, de a válaszokból az is kiderül, hogy közel harmada nem élne ezzel a lehetőséggel.

Az alkoholfogyasztás szempontjából a dolgozók többsége alkalmi fogyasztónak számít, a napi rendszeresség alacsony arányban fordul elő. A testmozgás tekintetében a válaszadók fele legalább heti három alkalommal végez testmozgást, leggyakrabban sétát, kerékpározást vagy kertészkedést. Mindez azt mutatja, hogy a munkavállalók körében már jelen van a rendszeres fizikai aktivitás iránti igény.

A szűrővizsgálatokon való részvétel magas arányt mutat: a válaszadók közel 71%-a járt valamilyen szűrésen az elmúlt 12 hónapban. Leggyakoribbak a laborvizsgálatok, szemészeti és kardiológiai szűrések. A munkavállalók nyitottságot mutatnak a munkahelyi, munkaidőben elérhető szűrőprogramok iránt – több mint 70%-uk biztosan vagy valószínűleg részt venne ilyen programokon. Az egyébként preferált szűrések között szerepel a laborvizsgálat, kardiológiai, fogászati, belgyógyászati és bőrgyógyászati vizsgálat.

Az életkor szerint javasolt szűrővizsgálatok terén a tájékozottság szintje viszonylag magas: a válaszadók kétharmada saját bevallása szerint e területen megfelelő vagy teljes körű ismeretekkel rendelkezik. Ugyanakkor három válaszadóból kettő valószínűleg részt venne olyan programon, amely ezekkel a szűrési lehetőségeket kapcsolatosan részletes információt közvetít.

A stressz-terhelés jellemzői

A stressz-terhelés jellemzőinek vizsgálatához elsősorban a Rövid Stressz Kérdőív¹⁵ alkalmazása történt. A válaszadók stressz-terhelésére vonatkozó adatokat a 15. táblázat adatai mutatják.

15. táblázat: A stressz-terhelés mértékének megoszlása a válaszadók között

elhanyagolható stressz-terhelés	26,8%
alacsony stressz-terhelés	18,6%
nagyfokú stressz-terhelés	36,1%
igen jelentős stressz-terhelés	4,8%
nem válaszolt	14,4%

A stressz-terhelés mérésének eredményei szerint a válaszadók valamivel több, mint harmada (40,9%) nagyfokú vagy igen jelentős stresszterheléssel él. Ez az adat jelzésértékű arra vonatkozóan, hogy a válaszadók jelentős hányada esetében olyan mértékű pszichés terhelés mutatható ki, amely célzott beavatkozást igényelhet. Ugyanakkor az is igaz, hogy a válaszadók közel azonos hányada (43,4%) a mindennapjaiban nem érzékel számottevő stresszt.

Figyelmet érdemel ugyanakkor az az adat is, hogy a kérdőívet kitöltők 14,4% nem válaszolt a kérdésre, ami arra utalhat, hogy egyes válaszadók nem tudják, vagy nem akarják megítélni saját mentális terhelésüket.

A háttérváltozók szerinti elemzés az iskolai végzettség esetében mutatott a stressz-terhelés vonatkozásában statisztikailag szignifikáns ($p=0,014$) különbséget: a legnagyobb arányban (75,0%) a szakközépiskolát vagy gimnáziumot végzett válaszadók esetében mutatható ki nagyfokú, vagy igen jelentős stressz-terhelés. A felsőfokú végzettségűek esetében ez az arány 42,4%, míg a szakmunkás végzettséggel rendelkezők esetében 35,0%. A többi háttérváltozó esetében statisztikailag szignifikáns eltérés nem volt kimutatható.

A munka és magánélet egyensúlyára vonatkozó adatokat a 16. táblázat mutatja.

16. táblázat: Mennyire tudja Ön egyensúlyban tartani a munkáját és a magánéletét? (N=97)

teljes mértékben egyensúlyban van	23,7%
inkább egyensúlyban van	48,5%
sokszor a munka kerül előtérbe a magánélet rovására	12,4%
nagyon sokszor a munka kerül előtérbe a magánélet rovására	0,0%
nem tudja eldönteni	6,2%
nem válaszolt	9,3%

¹⁵ Purebl és munkatársai A Rövid Stressz Kérdőív kifejlesztése és pszichometriai jellemzőinek előzetes adatai. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 7 (2006) 3, 217.224; DOI: 10.1556/Mentál.7.2006.3.5

Az adatok alapján megállapítható, hogy a válaszadók mintegy háromnegyede a munka és magánélet viszonylatában kiegyensúlyozottnak értékelte az életvezetését.

Mindössze 12,4% jelezte, hogy gyakran a munka kerül előtérbe a magánélet rovására. Ugyanakkor nem volt olyan válaszadó, aki úgy ítélte meg, hogy a munkája nagyon sokszor kerülne előtérbe a magánélete rovására. Mindez azt jelzi, hogy a válaszadók jelentős része nem tapasztal meghatározó egyensúlyhiányt a munka és magánélet viszonylatában, de kisebb arányban már érzékelhető a munkateher magánéletre gyakorolt kedvezőtlen hatása.

A bizonytalanok és választ nem adók aránya (összesen 15,5%) mindazonáltal nem elhanyagolható, mivel azonosítható egy olyan munkavállalói csoport is, aki számára nehézséget jelent a kérdés megítélése, vagy erről tudatos álláspontot nem alakított ki. Ugyanakkor a munka és magánélet egyensúlya meghatározó stressz-faktor lehet.

A háttérváltozók szerinti elemzés a munka és magánélet egyensúlyára vonatkozó vélemények esetében statisztikailag szignifikáns különbséget nem mutatott.

Az egészséges életmóddal kapcsolatos munkahelyi programokra vonatkozó vélemények

Az adatgyűjtés során az egészséges életmóddal kapcsolatos munkahelyi programokra vonatkozóan is kérdések fogalmazódtak meg. A válaszadókat az egészségvédelemmel és egészséges életmóddal foglalkozó munkahelyi programok esetében leginkább a következő témák érdekelnék:

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1.) Egészséges táplálkozás | 5.) Mentális egészség |
| 2.) Testmozgás | 6.) Alvásminőség |
| 3.) Stresszkezelés | 7.) Menopauza |
| 4.) Szűrővizsgálatok | |

A munkahelyi egészségvédelmi programok témáinak megjelölését követően kérdés irányult arra is, hogy milyen jellegű programok lennének azok, a melyeken a válaszadók ismeretbővítés céljával szívesen részt vennének. A válaszok az említések gyakorisága szerint a következők voltak:

- 1.) Előadás
- 2.) Interaktív, csoportos foglalkozás
- 3.) Játékos program (kvíz, vetélkedő)
- 4.) Szűrővizsgálatok
- 5.) Gyakorlati bemutató foglalkozás (jóga, főzés, mozgásprogramok)

A kérdések között szerepelt az is, hogy kinek kellene a dolgozók számára szervezett munkahelyi egészségvédelmi programokat megszerveznie. A vonatkozó válaszok megoszlását a 17. táblázat mutatja.

17. táblázat: Véleménye szerint kinek kellene a dolgozók számára szervezett, az egészséges életmóddal kapcsolatos munkahelyi programokat kitalálnia és szerveznie? (N=84)

a PÉTÁV Kft. dolgozóinak és külső szakembereknek	48,8%
nem tudja eldönteni	34,5%
elsősorban külső szakembereknek	16,7%

A válaszadók többsége szerint a munkahelyi programok kitalálásában és szervezésében a PÉTÁV Kft. dolgozóinak és a külső szakembereknek kellene együttműködniük.

A válaszadók közül minden harmadik munkavállaló biztosan, vagy nagy valószínűséggel részt is vállalna az egészséges életmóddal kapcsolatos programok kitalálásában és szervezésében. Az ezirányú feladatvállalással kapcsolatos válaszok megoszlását a 18. táblázat mutatja.

18. táblázat: Ha a PÉTÁV Kft. dolgozói által igénybe vehető egészségvédelmi programok tervezése kezdődne, részt-venne-e Ön ezek kitalálásában és megvalósításában? (N=85)

nagy valószínűséggel részt vennék	27,1%
talán részt vennék	27,1%
nem valószínű, hogy részt vennék	15,3%
biztosan részt vennék	10,6%
biztosan nem vennék részt	4,7%
nem tudja eldönteni / nem válaszolt	15,3%

Az adatgyűjtés keretében a válaszadók egészséges életmóddal kapcsolatos motivációira is irányult kérdés. A válaszok alapján megállapítható, hogy a kérdőívet kitöltők körében az egészséges életmód követésének motivációi a következők:

- a leggyakrabban említett motivációs tényező a család és a gyerekek: sokan fogalmazták meg, hogy szeretnének egészségesek maradni szeretteik miatt, illetve hogy példát mutassanak gyermekeiknek;
- szintén gyakori motivációként jelenik meg a betegségek megelőzése és az ezekkel kapcsolatos félelmek: többen említettek „elrettető példát”, illetve az egészségromlás elkerülésének vágyát, mint erős hajtóerőt;
- a válaszok alapján a társas támogatás is számottevő motiváció: olyan válaszok szerepeltek, mint „társak, akikkel együtt lehet csinálni” vagy „közösség”, ami azt jelzi, hogy a közös részvétel, csoportos élmény ösztönzőleg hat;
- több válasz esetében is megfogalmazódott, hogy a válaszadó már jelenleg is motivált, és szemléletmódja és értékválasztása alapján tudatosan figyel az egészségére;
- kisebb arányban ugyan, de megjelent még a szakember általi kontroll, illetve a példamutatás mások számára, mint motiváló tényező.

Összességében elmondható, hogy a válaszadók motivációi érzelmi, társas és szubjektív értékeken alapuló tényezőkre egyaránt épülnek. Az eredmények alapján különösen hatékony lehet, ha az egészségmegőrzést célzó programok családi vonatkozásokat is érintenek, közösségi élményre épülnek, és támogatják az önálló elhatározások megerősítését.

Összegzés:

A munkahelyi egészségterv kidolgozását megalapozó felmérés összegzéseként megállapítható, hogy a PÉTÁV Kft. munkavállalóinak szubjektív egészségi állapota összességében kedvező, hiszen a válaszadók közel fele jónak vagy nagyon jónak értékelte egészségét. Ugyanakkor a megkérdezettek mintegy 45%-a hosszan tartó betegséget jelzett, és minden ötödik válaszadó az elmúlt egy évben egészségi állapotának romlását tapasztalta. A válaszadók túlnyomó többsége (83,5%) úgy véli, hogy sokat vagy nagyon sokat tehet önmaga egészségéért, ami pozitív és felelősségvállaló attitűdöt tükröz.

Az életvezetési jellemzők vizsgálata azt mutatja, hogy a dohányzás terén a válaszadók adatai kedvezőbb képet mutatnak az ország egészére jellemző helyzetnél (22,7% napi rendszerességgű dohányzó vs. ~25% országosan), a soha nem dohányzók aránya 43,3%. Az alkoholfogyasztás a válaszadók körében javarészt (58,7%) alkalmi jellegű fogyasztást jelent. A napi rendszerességgű fogyasztók aránya mindössze 2,1%. A testmozgás iránti igény és az ebből következő cselekvés jelen van a válaszadók körében: több mint 50% heti legalább három alkalommal végez testmozgást, amelynek leggyakoribb módozatai a séta, kerékpározás vagy kertészkedés. A BMI-értékek alapján azonban a válaszadók közel háromnegyede túlsúlyos vagy elhízott, különösen a férfiak között (82,7% vs. 46,4% nők). A válaszadók 71%-a vett részt az elmúlt 12 hónapban valamilyen szűrővizsgálaton, és több mint 70%-uk nyitott lenne munkahelyi, munkaidőben szervezett szűrőprogramokon történő részvételre is.

A stressz-terhelés vizsgálata kettős képet mutat: a megkérdezettek 43,4%-a esetében a stressz-terhelés elhanyagolható vagy alacsony szintű, ugyanakkor 40,9%-uk nagyfokú vagy jelentős pszichés terheléssel él. A legmagasabb arányban a középfokú végzettségű válaszadók között vannak azok, akik esetében magas stressz-terhelés azonosítható. A munka és a magánélet viszonyát a válaszadók közel háromnegyede kiegyensúlyozottnak ítélte, de 12,4% azt tapasztalja, hogy a mindennapjaiban a munka időnként a magánélet rovására dominánssá válik. Ugyanakkor a válaszadók 14,4%-a nem tudott vagy nem akart véleményt alkotni a mindennapjait befolyásoló stressz-jellemzőkről.

Az egészséges életmóddal kapcsolatos munkahelyi programok iránt a válaszadók körében határozott érdeklődés tapasztalható: elsősorban az egészséges táplálkozás, testmozgás, stresszkezelés és szűrővizsgálatok témakörei azok, amelyek iránt a dolgozók érdeklődnek. A programformák közül leginkább előadások, interaktív csoportfoglalkozások és játékos vetélkedők iránt mutatkozik igény, de többen a gyakorlati bemutatókon is szívesen részt vennének. A válaszadók közel fele szerint a PÉTÁV Kft. dolgozói és külső szakemberek együttműködésével kellene a munkahelyi egészségvédelmi programokat kitalálni és megvalósítani. E feladatokban minden válaszadó kész aktívan részt is venni.

Az egészséges életvitel kialakítására és követésére való törekvés motivációit tekintve döntő szerepe van a család és a gyerekek iránti felelősségnek, a betegségek megelőzésének, valamint a társakkal való közös cselekvésnek. E motiváló tényezőket figyelembe véve a közösségi élményt nyújtó, családcentrikus és személyre szabott, szemléletformáló elemeket is tartalmazó munkahelyi egészségvédelmi programok szervezése lehet hatásos megoldás a munkavállalók széles körének eléréséhez és bevonásához.

2.2. Dokumentumelemzés eredményei

A munkarész keretében a PÉTÁV Kft. alapidokumentumainak, szabályzatainak elemzése történt meg az egészséghatás vizsgálat módszerével. Célja az egészséget támogató szempontok azonosítása és beépítése a szervezet működését megalapozó dokumentumokba.

Az egészséghatás vizsgálatról

A WHO definíciója szerint az egészséghatás vizsgálat „olyan eljárások és módszerek kombinációja, melyekkel meghatározható egy törvény, program, vagy projekt, a lakosság egészségére gyakorolt lehetséges hatása”¹⁶.

Az egészséghatások azonosításának két fő módja az elérhető írásos információforrások elemzése és a kulcsszereplőkkel történő konzultáció, a kulcsszereplők bevonása. Célja az egészségre gyakorolt hatások azonosítása, mely által lehetővé válik azon intézkedések vagy beavatkozások meghatározása, melyekkel minimalizálhatók az egészségre gyakorolt negatív következmények, növelhetők a pozitív hatások, valamint javaslatok szülehetnek az egészség alapelveinek beépítésére és alkalmazására.

Az egészséghatás vizsgálat módszere használható egyfajta „egészségsszűrőként” egy település vagy egy szervezet (pl. munkahelyek, iskolák, intézmények) működését megalapozó stratégiai dokumentumok elemzéséhez, melynek eredményeként az egészséget támogató szempontok hangsúlyosabban jelenhetnek meg az adott szervezet működésének alapjaiban.

Módszer

A vizsgált dokumentumok esetében a dokumentumelemzés, és azon belül a tartalomelemzés módszerét alkalmaztuk. Az elemzés célja, hogy képet kapjunk arról, hogy miképpen jelenik meg vagy hiányzik a vizsgált dokumentumokban az egészség kérdésköre.

Az elemzés során arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a dokumentumokban szerepelnek-e az egészségfejlesztés azon meghatározott alapelvei, melyeket a WHO Európai Egészséges Városok Program alapelvei alapján választottunk ki.

A keresett alapelvek a következők voltak:

- 1) Kimenet oldali vezérlés – általában
- 2) Egészség, egészségfejlesztés
- 3) Részvétel biztosítása
- 4) Esélyegyenlőség biztosítása
- 5) Környezet-egészségi kockázatok csökkentése, egészséges munkakörnyezet

¹⁶ Gothenburg consensus paper, European Centre for Health Policy, 1999, <https://hiap.goeg.at/sites/hiap.goeg.at/files/2019-10/Gothenburg%20Consensus%20Paper.pdf>, elérés: 2025.07.08.

Az egyes alapelvek esetében a következő kérdésre kerestük a választ annak eldöntése érdekében, hogy az megjelenik-e a dokumentumokban:

- **Kimenet oldali vezérlés – általában:** A dokumentum létrejöttének indokai, pl. objektív feltételek, törvényi előírások, vagy felhasználói igények.
- **Egészség, egészségfejlesztés:** Megjelennek-e az egészség védelmét, az egészség fejlesztését szolgáló célok?
- **Résztétel biztosítása:** Megjelenik-e az érintettek, a munkavállalók részvételére történő utalás a célok elérése érdekében?
- **Esélyegyenlőség biztosítása:** Megjelenik-e valamilyen speciális csoport (nők, nemzeti kisebbségek, fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek, szociálisan hátrányos helyzetben lévők, stb.) sajátos igényeinek nevesítése a célok között?
- **Környezet-egészségi kockázatok csökkentése, egészséges munkakörnyezet:** Megjelenik-e olyan cél, amely a környezeti, és környezet-egészségi kockázatok csökkentésén keresztül törekedne az egészséges munkakörnyezet megteremtésére, javítására?

A dokumentumelemzés keretében az alábbi dokumentumok vizsgálata történt meg:

- **Szervezeti és működési szabályzat** (2024. november 28., változat száma: 11)
- **Kollektív szerződés** (hatályos 2025. január 1-től)
- **Munkavédelmi szabályzat** (2020. október 19., változat száma: 10)

Szervezeti és működési szabályzat

Vizsgált alapelv	Megjelenése a dokumentumban
Kimenet oldali vezérlés – általában	Az SZMSZ részletesen bemutatja a társaság szerveinek, szervezeti egységeinek, vezetőinek és munkatársainak feladatait, kötelezettségeit, hatáskörét. A társaság működését a hatályos belföldi jogszabályok határozzák meg, így az SZMSZ-ben foglaltak nem lehetnek azzal ellentétesek.
Egészség, egészségfejlesztés	Az egészség védelme explicit megjelenik a III. 6.1.2. pontban, az ügyvezető kötelezettségei között. <i>„A baleset megelőzés és munkaegészségügy korszerű eredményeinek felhasználásával köteles folyamatosan fejleszteni a munka biztonságát, valamint a dolgozók egészségének védelmét. Megszervezi a munkavédelmi tevékenységeket.”</i>
Részvétel biztosítása	Az anyag II. 9.2. pontjában felsorolásra kerülnek a létrehozott testületek, bizottságok. Ezen testületek között szerepel az üzemi tanács, melynek feladata a munkavállalói részvétel, a munkavállalók érdekképviselésének biztosítása. Az anyagban több témakörrel kapcsolatban is megjelenik a munkatársak tájékoztatásának feladata, pl. a társaság eredményei, problémái, kommunikációs filozófia, PR stratégia. Célként fogalmazódik meg a konszenzus és a bizalmi légkör kialakítása.
Esélyegyenlőség biztosítása	A társaság rendelkezik esélyegyenlőségi munkatárssal és esélyegyenlőségi tervvel. (III. 5.1.; III. 5.3.4.)

Környezet-egészségi kockázatok csökkentése, egészséges munkakörnyezet	A munkavédelemmel és tűzvédelemmel kapcsolatos feladatok számos helyen, számos szervezeti egység és osztály feladatainál megjelennek. Pl. Műszaki osztály, Munkavédelmi-, és tűzvédelmi felelős. A közgazdasági csoport feladatai között megjelenik a munkavállalók képzése és továbbképzése. A társaság környezetvédelmi feladatainak való megfelelés szintén több helyen megjelenik a szabályzatban.
---	---

Kollektív szerződés

Vizsgált alapelv	Megjelenése a dokumentumban
Kimenet oldali vezérlés – általában	A dokumentum célja a munkáltató és a szakszervezet közötti együttműködés elősegítése és keretbe foglalása.
Egészség, egészségfejlesztés	<i>A dokumentumban nem jelenik meg az egészség, egészségfejlesztés szempontja. Mivel releváns lenne ebben a dokumentumban is kihangsúlyozni a társaság ilyen irányú törekvéseit, így javasoljuk ebben a dokumentumban is megjelentetni, pl. az SZMSZ-ben szereplő szöveggel.</i>
Részvétel biztosítása	A dokumentumban több helyen is megjelenik a munkavállalók részvételének biztosítása. A munkavállalóknak lehetőségük volt az előkészítés szakaszában a szerződés tervének megismerésére, véleményezésére. Bármely munkavállaló, dolgozói közösség és érdeklépviselői szerv javaslatot tehet a módosítására is.
Esélyegyenlőség biztosítása	A dokumentum a bérezésre vonatkozó elvek között kitér annak fontosságára, hogy a „hasonló értékű dolgozók között tartós bérfeszültség ne keletkezzen”. A dokumentum minden munkavállaló részére elérhető a társaság Intranet oldalán.
Környezet-egészségi kockázatok csökkentése, egészséges munkakörnyezet	A dokumentum részét képezi az utazási költségtérítés, a munkaruha- formaruha juttatás és a felsőruházati támogatás szabályozása, melyek mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkavállalók megfelelő környezetben és megfelelő felételek között végezzék munkájukat.

Munkavédelmi szabályzat

Vizsgált alapelv	Megjelenése a dokumentumban
Kimenet oldali vezérlés – általában	A dokumentum célja az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés mindennemű feltételeinek biztosítása (tárgyi, környezeti, szervezeti, anyagi, emberi), a biztonságos munkakörnyezet megteremtése. A dokumentum részletezi a vezetők, vezető beosztásúak, érdekképviselők, a külső munkavédelmi vállalkozó és az üzemorvos feladatait, kötelezettségeit a munkavédelem érdekében. A dokumentum a hatályos munkavédelmi törvény és annak végrehajtásáról szóló rendeletnek való megfelelés okán, azzal összhangban került kidolgozásra.
Egészség, egészségfejlesztés	A dokumentum témájából adódóan, az egész anyag a munkavállalók egészségének megóvását – foglalkozási megbetegedések és balesetek megelőzését célozza meg. A szabályzat I. pontjában explicit módon meghatározásra került, hogy „A társaság minden munkavállalója köteles tevékenységét úgy végezni, hogy az sem közvetlenül, sem következményeiben senkinek sérülést, egészségi károsodást ne okozzon.”. Emellett az anyagban egészében megjelennek explicit módon a „munkavállalói egészséget nem veszélyeztető” és a „biztonságos munkavégzés” kifejezések és az azok megteremtéséhez szükséges feltételek biztosítása, szabályozása. A társaság üzemorvost alkalmaz. Feladatainak és az alkalmassági vizsgálatoknak a részletezése szintén megtalálható a szabályzatban.

Résztétel biztosítása	Érdekvédelmi szervezeteken keresztül biztosított a munkavállalók jogainak és érdekeinek képviselete a munkavédelmi ügyekben is. A munkavállalók 2 fő munkavédelmi képviselőt választanak, a társaságnál munkavédelmi bizottság és paritásos munkavédelmi testület működik.
Esélyegyenlőség biztosítása	A dokumentumban explicit megjelenik a nők és fiatalok védelme, egészségük és testi épségük megóvása érdekében. Külön foglalkoznak a terhes nők védelmével. <i>Sérülékeny csoportok esetében javasoljuk az idősebb munkavállalók helyzetét megvizsgálni, szükséges-e esetükben speciális szabályok meghatározása, tekintettel arra, hogy a munkavállalók jelentős része az idősebb korosztályhoz tartozik.</i>
Környezet-egészségi kockázatok csökkentése, egészséges munkakörnyezet	Az anyag témájából fakadóan kiemelten foglalkozik a környezet-egészségi kockázatok csökkentésével és az egészséges munkakörnyezet feltételeinek megteremtésével, melyek a dokumentum teljes egészében explicit módon megjelennek. Az egészséget és biztonságot veszélyeztető tényezők széles köre megjelenik, pl. munkavédelmi oktatás, védőeszközök, tisztálkodási eszközök biztosítása, létesítmények, berendezések, gépek használata, gépjárművek és munkagépek használata, stb. Számos szabályozás támogatja az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzést, és annak feltételeit.

Összegzés:

A 3 vizsgált dokumentum közül 2 esetében minden vizsgált szempont megjelenik az adott dokumentumokban, a kollektív szerződés esetében egy szempont hiányzik, melynek beépítése lehetséges és releváns lenne a dokumentumba.

Mindhárom dokumentum esetében megállapítható, hogy széles körben és részletesen megjelennek az egészséget támogató szempontok, számos intézkedés és feladat szolgálja a dolgozók számára olyan munkakörnyezet kialakítását, amely biztosítja az egészséget nem veszélyeztető, az egészséget védő feltételeket. Ennek oka lehet a társaság működésére vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés is.

A kollektív szerződés esetében javasoljuk beépíteni az „egészség, egészségfejlesztés” alapelvét. Mivel a társaság rendszeresen, majdnem minden évben biztosít anyagi forrásokat is a dolgozók egészségmegőrzését, egészségfejlesztését célzó programokra, így fontos tartjuk, hogy ezen célok megjelenjenek a kollektív szerződésben is. Nem kötelező feladatként, de utalásként arra, hogy a munkáltató törekszik rendszeres időközönként egészségfejlesztési programokat biztosítani a munkavállalók részére, a munkáltató nyitott ilyen célokat szolgáló munkavállalói igények támogatására.

A munkavédelmi szabályzat esetében az „esélyegyenlőség biztosítása” témaköréhez kapcsolódóan, a sérülékeny csoportok esetében javasoljuk megvizsgálni az idős munkavállalók helyzetét, szükséges-e esetükben speciális szabályok meghatározása, tekintettel arra, hogy a munkavállalók jelentős része az idősebb korosztályhoz tartozik.

2.3. Vezetői interjúk eredményei

A strukturált interjútechnikát alkalmazó adatgyűjtés 2025 márciusában történt meg. A vezetői interjúk a PÉTÁV Kft. ügyvezető igazgatójával, gazdasági igazgatóhelyettesével és műszaki igazgatóhelyettesével készültek el. Az interjúk célja az egészséget támogató vezetési elvek aktuális helyzetének és azok további lehetséges megjelenésének feltérképezése – a munkahely, mint az egészséget támogató színtér kialakítása, fejlesztése érdekében.

Ezen cél érdekében az strukturált interjú három témakörre vonatkozóan tartalmazott kérdéseket:

- A munkavállalók egészsége
- Munkahelyi egészségfejlesztési programok
- Az egészséges munkahelyi környezet

A munkavállalók egészsége

A PÉTÁV Kft. vezetése úgy gondolja, hogy a cég vezetésének feladata, hogy foglalkozzon a dolgozók egészségi állapotával, annak védelmével és egészségük fejlesztésével. Ez azonban csak bizonyos mértékig és bizonyos keretek között lehet feladata a cégnek, mivel az ilyen irányú tevékenység sem adatvédelmi, sem személyiségi jogi szabályokat nem sérthet.

Alapvető jogi és morális kötelezettség a törvényi előírások, a munkavédelmi törvény, és a cég belső szabályzataiban rögzített munkavégzési feltételek biztosítása. Például balesetvédelem, zuhanásvédelem, munkaruha, védőital, megfelelő pihenőidő, megfelelő közlekedési és járműfeltételek biztosítása.

A cég nagy figyelmet fordít a foglalkozásegészségügyi feladatokra. Olyan üzemorvost választottak, aki reumatológus, mivel gyakoriak a mozgásszervi problémák. Az üzemorvos az alkalmassági vizsgálatokon túl is biztosít szolgáltatásokat a munkavállalók részére, bizalommal fordulhatnak hozzá egészségüket érintő kérdésekben.

Emellett a cég keresi azokat a lehetőségeket, amelyekkel támogatni tudja a munkavállalók egészségmegőrzését. Ennek jó lehetősége volt korábban – a kedvező adózási szabályok miatt – az egészségpénztári juttatás. Mivel az egészségpénztárak kikerültek az adókedvezmények köréből, a cég azt a gyakorlatot alkalmazza, hogy a dolgozók dönthetnek arról, hogy a cafeteria részét képező SZÉP Kártya juttatásokat mire használják fel, saját igényeik szerint. Egészségpénztári szolgáltatásokra is használhatják, de nincs kötelezően dedikált cél.

A fentiekén túl a vezetés nyitott minden olyan egészségfejlesztési programra, amelyek a korábbi években is megvalósultak a cégnél, akár pályázati, akár egyéb forrásoknak köszönhetően – szűrőprogramok, mozgásprogramok, egészségnapok, előadások, tréningek.

A cég vezetése azt a szemléletmódot követni, mely szerint nem nekik, hanem elsősorban a dolgozóknak kell információval rendelkezniük saját egészségükkel kapcsolatban. A cég feladata, hogy ebben segítse a munkavállalókat. Konkrét adatgyűjtés az adatvédelmi szabályok miatt nem is lehetséges.

Ehhez a cég a foglalkozásegészségügy kereteibe tartozó szolgáltatások mellett egyéb lehetőségeket is biztosít a munkavállalók részére. A korábbi jó tapasztalatok alapján 2025-ben újraindul a cég által szervezett szűrési program, amely minden munkavállaló részére elérhető. A dolgozók önkéntes alapon, jelentkezés útján vehetnek részt a programban. A jelenlegi adatok szerint a dolgozók közel 50%-a, kb. 80 fő jelentkezett a szűrési programra. A program keretében egy 150-200 ezer forint értékű szűrési csomagot vehetnek igénybe a munkavállalók ingyenesen, amennyiben a juttatást terhelő SZJA kötelezettség megfizetését vállalják, amely kb. 10-12 ezer forint. A dolgozók visszajelzései szerint a program nagyon népszerű, a jelzett összeg megfizetése nem okoz nehézséget számukra. Mivel a vizsgálatok nem pécsi szolgáltatónál történnek (Szentlőrinc) ezért a cég a dolgozók oda- és visszautaztatását is megszervezi.

A munkáltató részére fontos információ a foglalkozásegészségügy részét képező alkalmassági vizsgálatokról kapott visszajelzés. Például, ha van olyan munkavállaló, aki korlátozottan alkalmas kategóriába kerül, akkor számára olyan munkakört vagy olyan megoldásokat kell találni, ami lehetővé teszi, hogy továbbra is a cégnél dolgozhasson. Ezen felül konkrét információknak akkor van jelentősége, ha például egy munkavállaló egészségi probléma miatt hosszabb ideig távol van, hiszen ilyenkor munkaátszervezés vagy helyettesítés szükséges.

A cégnél fontosnak tartják, hogy olyan munkahelyi környezet, olyan szervezeti kultúra alakuljon ki, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók bizalommal fordulhassanak felettesükhöz, vezetőjükhöz, akár az egészségi állapotukat érintő témákkal kapcsolatban is. Jó viszony, együttműködő légkör esetén a dolgozók önkéntes alapon fordulnak felettesükhöz, ha valamilyen probléma felmerül.

Munkahelyi egészségfejlesztési programok

A cég vezetése támogat minden olyan kezdeményezést, amely hozzájárul a munkavállalók egészségének megőrzéséhez, fejlesztéséhez. Így a korábbi években számos egészségfejlesztési program volt elérhető a PÉTÁV Kft. dolgozói részére, amelyek pályázati vagy saját forrásból valósultak meg. Szűrőprogramok, komplex egészségnapok és mozgásprogramok valósultak meg; előadások, interaktív foglalkozások egészséges táplálkozás, mozgás, lelki egészség, dohányzás leszokást segítő lehetőségek témakörökben, valamint tréningek önismeret, kommunikáció, stresszkezelés, időmenedzsment, krízishelyzetek kezelése témakörökben.

A vezetők tapasztalatai és a hozzájuk érkezett visszajelzések alapján a dolgozók körében a jelenleg is zajló szűrőprogram az egyik legnépszerűbb programtípus. Közkedveltek a mozgásprogramok, a gerinctorna, és sikeresek voltak az egészségnapok is. Az előadások, az ismeretátadás tárgykörében a táplálkozás témája volt a legnépszerűbb. Kevésbé voltak népszerűek például a dohányzással, a dohányzás veszélyeivel kapcsolatos előadások, foglalkozások.

A cég üzleti terve és gazdálkodási terve tartalmazza a foglalkozásegészségügyi feladatokhoz kapcsolódó szolgáltatásokra fordítandó összeget. A gazdasági, pénzügyi tervek az elmúlt évben egészségfejlesztési, egészségvédelmi feladatokra nem tartalmaztak elkülönített összeget. 2024-ben kezdődött el az idén megvalósuló szűrővizsgálat tervezése. 2025-ben a jelenleg zajló szűrővizsgálat megvalósítására került összeg elkülönítésre.

Az egészséges munkahelyi környezet

A munkavállalók átlagéletkorából fakadóan, amely valamivel magasabb a magyar átlagnál, elengedhetetlen figyelmet fordítani arra, hogy az idősebb kollegák is megfelelő fizikai és mentális állapotban tudják végezni a munkájukat. Ehhez az egyén személyes egészségtudatosságán és a tágabb környezeti befolyásoló hatásokon túl, a munkahely is hozzá tud járulni.

A cég feladatának érzi, hogy biztosítsa azokat a feltételeket a dolgozók számára, amelyek hozzájárulnak a testi-lelki jólléthez. Ebbe beletartozik a javadalmazás, a munkavállalóknak biztosított programok és képzések, a dolgozói vélemények megismerése is. A cég felismeri, hogy a munka a dolgozók számára eszköz, hogy megfelelően tudják finanszírozni és megélni az életüket, biztosítani családjuk fejlődését. A munkavállalók részéről is van igény arra, hogy egy önkormányzati tulajdonú, közszolgáltató cég foglalkozzon a munkavállalók jóllétével.

Ezen törekvések a dolgozói elégedettségben csúcsosodnak ki – cél az elégedettségi szint stabilizálása vagy akár növelése is, hiszen a dolgozói elégedettség nagymértékben befolyásolja a munka hatékonyságát és minőségét, amely végső soron a cég eredményeiben és a tulajdonosok elégedettségében fog megmutatkozni.

A dolgozók egészségvédelmének és az egészséges munkahelyi környezet biztosításának hatékonyabbá tételében fontos szerepet játszanak az anyagi források, de befolyásoló szerepe van minden kormányzati, munkahelyi szereplőnek és az egyéneknek is.

Kormányzati szinten hasznos lenne, ha működne olyan kedvezmény-rendszer, amely lehetővé teszi, hogy az egészségvédelmet és egészségfejlesztést szolgáló juttatásokat a bér típusú juttatásokhoz képest kedvezőbb adózási feltételekkel lehessen alkalmazni. Egy ilyen központi, a munkahelyektől független kedvezmény-rendszer ösztönözné a munkáltatókat, hogy éljenek ezzel a lehetőséggel.

A PÉTÁV Kft. esetében a tárgyi feltételek jók, amelyek a jogszabályi előírásoknak is teljes mértékben megfelelnek. Emellett meghatározó szerepe van a munkavállalói vélemények megismerésének és a munkavállalók visszajelzéseinek. Nemcsak az egészségvédelmi, egészségfejlesztési feladatok, de egyéb programok és képzések esetén is lényeges, hogy olyan programok valósuljanak meg, amelyek motiválják a dolgozókat és valós igényekre reagálnak. Ehhez szükséges, hogy a dolgozók alakíthassák, legyen beleszólásuk abba, hogy milyen programok valósulnak meg. A munkavállalóknak biztosított programok közül a jelenleg zajló szűrőprogram is a dolgozók visszajelzései, igényei alapján került újra megszervezésre.

A vezetők a személyes példamutatáson túl több területet is megneveztek, amelyeken keresztül elő tudják segíteni a dolgozók számára az egészséget támogató munkahelyi környezet biztosítását.

Alapvető fontosságú az objektív feltételrendszer, a tárgyi feltételek, a munkaszervezési feltételek biztosítása, valamint ezek ellenőrzése és nyomon követése. Fontos szerepük van az egészségnevelő, egészségfejlesztési programoknak is. Kiemelten fontos, hogy rendszeresen (lehetőség szerint kétfévente) szervezzenek a dolgozók számára szűrővizsgálatot, amelyhez biztosítják a megfelelő pénzügyi, infrastrukturális és szolgáltatói hátteret.

A fentieken túl a szervezeti kultúra is lehetővé teszi, hogy a dolgozóktól közvetlenül is kapjanak a felettesek, vezetők visszajelzést, elmondhassák javaslataikat, észrevételeiket.

Megfelelő pénzügyi keret áll rendelkezésre a dolgozók javadalmazására, egyéb juttatásokra, képzésekre. A vezetőség támogatja a munkavállalók által kezdeményezett programokat, hiszen azon programok tudnak megfelelő hatékonysággal megvalósulni és azok fogják az aktív részvételre ösztönözni a dolgozókat, amelyek mögött valós dolgozói igény áll.

Összegzés:

A fentiek alapján megállapítható, hogy PÉTÁV Kft. vezetése elkötelezett a munkavállalók egészségmegőrzése, egészségfejlesztése iránt.

Fontosnak tartják, hogy a dolgozók megfelelő információval rendelkezzenek saját egészségi állapotukról, amit a foglalkozásegészségügyi vizsgálatok mellett esetenként szűrőprogramokkal segítenek.

A társaság lehetőségei szerint pályázati forrásból vagy saját forrásból a dolgozók egészségmegőrzését célzó programokat biztosít munkavállalói részére.

A vezetés nyitott olyan munkahelyi egészségfejlesztési programok megvalósítására, melyek a munkavállalók igényeit tükrözik, és a munkavállalók bevonásával valósulnak meg.

A vezetők számára fontosak a dolgozóktól érkező visszajelzések és a dolgozói vélemények megismerése.

3. Munkahelyi egészségterv stratégiája

Az egészségképben ismertetett megalapozó kutatások eredményei alapján történt meg a problématerületek azonosítása, prioritások meghatározása, valamint a PÉTÁV Kft. munkahelyi egészségfejlesztéssel kapcsolatos cselekvési irányainak kijelölése.

Az egészségterv alapelvei, értékei, célrendszere

Az egészség egy olyan összetett fogalom, mely nem kizárólag a betegségek hiányát jelenti, hanem sok más tényező is befolyásolja, mint például a lakhatási feltételek, a munkalehetőségek, a munkakörülmények, az elérhető szolgáltatások és támogatási rendszerek, a környezet, amelyben élünk.

A WHO meghatározása alapján: „Az egészség a teljes testi, mentális és társadalmi jóllét állapota, és nem csupán a betegség vagy fogyatékosság hiánya. Az elérhető legjobb egészségi állapot élvezete minden emberi lény alapvető jogainak egyikét alkotja, bármilyen legyen is a származása, vallása, politikai nézete, gazdasági vagy társadalmi helyzete.”¹⁷

A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának (European Network of Workplace Health Promotion, ENWHP) missziója szerint az egészség széleskörű és átfogó nézőpontot igényel, az *egészséges munka* különböző tényezők kölcsönhatásának eredménye. Ilyen meghatározó tényezők:¹⁸

- A vezetési és irányítási, valamint a munkaszervezés alapjait meghatározó gyakorlatok
- A munkakörnyezet minősége és a munkahely biztonsága
- A személyes egészségmagatartás és az életmódbeli szokások
- A részvétel kultúrája a munkahelyen belül és kívül
- A munkahelyi és a munkahelyen kívüli döntéshozók értékei

A fentiek összhangban állnak a WHO Európai Egészséges Városok programjának alapelveivel, melyek a munkahelyi szintén is alkalmazhatók:

- A döntéshozók elkötelezettsége az egészség érdekében
- Partneri együttműködés
- Közösségek részvétele az őket érintő döntések előkészítésében
- Esélyegyenlőség
- Fenntarthatóság

A PÉTÁV Kft. egészségtervének stratégiai irányvonalainak megfogalmazásánál a fenti értékeket és alapelveket vettük figyelembe.

¹⁷ Constitution of the World Health Organization, WHO, 1948, <https://www.who.int/about/governance/constitution>, elérés: 2025.06.30.

¹⁸ ENWHP, <https://www.enwhp.org/?i=portal.en.mission-and-vision>, elérés: 2025.06.30.

3.1. Problématerületek meghatározása

Az egészségkép eredményei alapján felmerült problématerületeket a kérdőíves felmérés és a vezetői interjúk kérdéskörei szerint csoportosítottuk.

A munkavállalók egészsége, életvezetés

- **Túlsúly, elhízás**

Bár a rendszeresen testmozgást végzők aránya magas, a BMI értékek alapján a válaszadók több mint fele túlsúlyos vagy elhízott. A kapott eredmény indokolja, hogy átfogó ismereteket kapjanak a munkavállalók a túlsúly kialakulásának okairól, következményeiről, valamint az ideális testsúly elérését segítő gyakorlati tudnivalókról – a táplálkozás és mozgás témakörében.

- **Krónikus betegségek**

A kérdőíves felmérés eredményei alapján a válaszadók több mint 40%-ának van hosszantartó betegsége vagy egészségproblémája. Ez az eredmény indokolja, hogy a munkavállalók információt kapjanak a leggyakoribb krónikus betegségek kialakulásának okairól, következményeiről. Emellett szükséges felhívni a krónikus betegséggel élők figyelmét a rendszeres orvosi ellenőrzés és kezelés fontosságára.

- **Dohányzás**

A kérdőíves felmérés eredményei alapján a munkavállalók 22,7%-a napi rendszerességgel, 6,2%-a alkalmanként dohányzik, és közel 36%-uk biztosan vagy valószínűleg igénybe venne segítséget a dohányzásról való leszokáshoz. Ez alapján javasoljuk olyan csoportfoglalkozások megvalósítását, ahol a dohányzók kifejezetten a leszokással kapcsolatos tudnivalókról, az elérhető segítségekről és a leszokást támogató szokások kialakításáról kapnak információt.

- **Stressz**

A stressz-terhelés vizsgálata alapján a válaszadók 40,9%-a nagyfokú vagy jelentős stressz-terhelésnek van kitéve, így indokolt a lelki egészség témakörébe tartozó információk, és kifejezetten a stressz csökkentését célzó ismeretek átadása a munkavállalók részére.

Munkahelyi egészségfejlesztési programok

A kérdőíves felmérés lehetőséget adott a munkavállalók számára, hogy megjelöljék azokat az egészségfejlesztési témákat, amelyek leginkább érdeklik őket, valamint azokat a programtípusokat, amelyeken szívesen részt vennének. Az eredmények összhangban vannak a vezetői interjúk során megismert visszajelzésekkel. Ezek alapján az alábbi témákat és programtípusokat javasoljuk figyelembe venni a cselekvési tervek kidolgozása során.

Témák:

- Egészséges táplálkozás
- Testmozgás
- Lelki egészség – stresszkezelés
- Szűrővizsgálatok
- Alvásminőség
- Nőket érintő témák – menopauza

Programtípusok:

- Előadás
- Interaktív, csoportos foglalkozás
- Játékos program (kvíz, vetélkedő)
- Szűrővizsgálatok
- Gyakorlati bemutató foglalkozás (jóga, főzés, mozgásprogramok)

Az egészséges munkahelyi környezet

A **közösségi élmény** megteremtése és a **családok bevonása** érdekében javasoljuk

- olyan lehetőségek megteremtését is, ahol a családok is részt vehetnek a programokban, pl. céges családi nap, egészségnap;
- emellett hatékony lehet olyan programok megvalósítása, a munkavállalók önszerveződésének elősegítésével, ahol a munkavállalók egy-egy közössége vesz részt szabadidős programokon, pl. kirándulás, szervezett séta, túra.

A **dokumentumelemzés** eredményei alapján javasoljuk az „egészség, egészségfejlesztés” alapelvének beépítését a kollektív szerződésbe. A munkavédelmi szabályzat esetében az „esélyegyenlőség biztosítása” alapelvhez kapcsolódóan javasoljuk megvizsgálni az idős és nyugdíjas munkavállalók helyzetét, hogy szükséges-e esetükben speciális szabályok meghatározása.

A felmérések eredményeiről, az egészségterv céljairól, valamint a megvalósítás lépéseiről folyamatosan informálni szükséges a munkavállalókat, így kiemelten fontos **az egészségterv program kommunikációjának** kialakítása és működtetése a cégen belül.

3.2. Javasolt intézkedések

A meghatározott problématerületek, beavatkozási pontok alapján az alábbi intézkedések megvalósítását javasoljuk.

1) Egészségműveltség fejlesztése – rendszeres információátadás a munkavállalók részére (előadás, csoportos foglalkozás, írásos tájékoztató) az alábbi témákban:

- Táplálkozás, ideális testsúly elérése és megtartása
- Krónikus betegségek
- A lelki egészség meghatározói
- Stresszkezelés módjai
- Minőségi alvást elősegítő szokások kialakítása
- Dohányzásról való leszokást segítő ismeretek
- Nők egészsége
- Férfiak egészsége

2) Szűrőprogramok szervezése az eddigi gyakorlat alapján, azok tapasztalataira építve, és figyelembe véve a munkavállalók alábbi visszajelzéseit:

- Laborvizsgálat
- Kardiológiai szűrés
- Bőrgyógyászai szűrés
- Fogászati szűrővizsgálat
- Belgyógyászai szűrővizsgálat

3) Egészség Kvíz elindítása:

- Kérdéssor összeállítása egy hónapban egyszer, pl. az adott hónap egészségvédelmi napjaihoz kapcsolódóan. Lehetőség szerint 3 hónap után nyereménysorsolás a helyes beküldők között.

4) Családi nap, céges nap:

- A munkavállalók nagyobb csoportjait is megmozgató programok esetében mindig legyen része a tervezésnek az egészséget támogató programrészek kialakítása is, pl. mozgásprogramok, bemutatók lehetőségével.

5) Munkahelyi közösségek önszerveződésének támogatása:

- Célja olyan önkéntes alapon létrejött közösségek kialakulása, akik munkaidőn kívül szívesen részt vesznek az egészséget támogató programokon, kirándulásokon, sétákon, kulturális vagy sporteseményeken.

6) Kommunikáció

- Célja az egészségterv eredményeivel és a megvalósítandó programokkal kapcsolatos információk eljuttatása a munkavállalókhoz, valamint a munkavállalók bevonása az egyes programok tervezésébe, pl. előadások, foglalkozások témájának kiválasztása.

7) Esélyegyenlőség biztosítása

- Célja, hogy minden munkavállalónak legyen lehetősége megismerni az egészségterv eredményeit, valamint minden munkavállaló kapjon információt a leendő programokról. A programok szervezése – tervezésbe való bevonás, meghirdetés, jelentkezés – során mind a fizikai, mind az irodai dolgozók igényeit vegyék figyelembe.

4. Megvalósítás

Az egészségtervben megfogalmazott feladatok megvalósítására javasoljuk, hogy a PÉTÁV Kft. készítsen éves cselekvési terveket, a konkrét tevékenységek és programok meghatározásával, valamint a források hozzárendelésével.

A megvalósulás nyomon követésére javasoljuk a cselekvési tervben megfogalmazott feladatok előre haladásának éves felülvizsgálatát és értékelését, amely lehetőséget ad a megvalósult programok, tevékenységek, intézkedések értékelésére és összegzésére, valamint egyúttal a következő évi tervek elkészítésére is.

Az eredmények értékelése az egészségkép aktualizálásával, 3-5 év elteltével tehető meg. Az új egészségkép nemcsak az aktuális egészségterv megvalósításának értékelését célozza, de egyben megalapozza a következő 3-5 éves tervezési ciklus prioritásait is.

5. Cselekvési terv minta

2025. szeptember 1. – 2025. december 31. időszakra

Szeptember	Október	November	December
Workshop: - Az egészségterv bemutatása a munkavállalóknak - Ötletbörze – a PÉTÁV Kft. egészség programjának elnevezése	Előadás/ foglalkozás 1. – a munkavállalók által választott témában	Előadás/ foglalkozás 2. – a munkavállalók által választott témában	Mozgás Nap: - Közös mozgás - Kvízjáték sorsolása
Egészség Kvíz 1. témák: - Alzheimer Világnap - Autómentes Világnap	Egészség Kvíz 2. témák: - Idősek Világnapja - Lelki egészség - Túlsúly	Egészség Kvíz 3. témák: - Cukorbetegség - Füstmentes Nap	2026. évi cselekvési terv összeállításának megkezdése, a munkavállalók visszajelzéseinek, és a próbaidőszak tapasztalatainak beépítésével
Előadás/foglalkozás választható témáinak meghirdetése: - Táplálkozás, ideális testsúly - Stresszkezelés - Nők egészsége - Minőségi alvás A két legtöbb szavazatot kapott téma megvalósítása.			

Készítette:

Nagy Zsuzsanna, Egészséges Városért Alapítvány, Pécs

Dr. Girán János, Egészséges Városért Alapítvány, Pécs

De Blasio Antonio, Egészséges Városok Mozgalom Kárpát-medencei Egyesülete



www.egeszsegespecs.hu
www.egeszsegesvarosok.hu
www.petav.hu

© Egészséges Városért Alapítvány, Pécs, 2025.
© PÉTÁV Pécsi Távfűtő Kft., 2025.

