

Keresneyei Krisztina**A MUNKAHELYI PSZICHO-SZOCIÁLIS KOCKÁZATOK
CSÖKKENTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI EGY HAZAI FEJLESZTÉSŰ
DIGITÁLIS ESZKÖZ SEGÍTSÉGÉVEL****Bevezető**

Az elmúlt évek folyamatos kihívásai felhívták a figyelmet a mentális egészség és jóllét (élettel való elégedettség) fontosságára és rávilágítottak arra, hogy szükség van a megfelelő erőforrások és támogatások biztosítására az emberek mentális jóllétének védelmére és javítására. Ennek a tanulmánynak a célkitűzése, hogy áttekintést adjon a munkahelyi pszicho-szociális kockázatokról, elemezze a hazai fejlesztésük digitális eszközöket és azok felhasználási területeit, és egy kérdőíves lekérdezés segítségével elemezze egy konkrét hazai eszköz felhasználóinak tapasztalatait.

Pszicho-szociális kockázatok a munkahelyen

A pszicho-szociális kockázatok a mentális egészségre nézve széles skálát ölelnek fel, melyek egyéni, otthoni, társadalmi szinten vagy akár (össz)gazdasági szinten is megjelenhetnek¹ és ennek csak egy részét képezik a munkahelyen megjelenő kockázatok, korai kutatásokban stresszorok.²

A pszicho-szociális kockázatok kezelése országonként eltérő. Az OECD 2021-es egyik jelentésében kifejti, hogy például Japán és az Egyesült Királyság és Kanada is élen jár ezen az téren. Japánban az 50 főnél több főt foglalkoztató cégeknek évente egyszer kötelező egy stresszmérést végeznie, Kanadában már 2013 óta szolgáltatnak a munkatársaknak útmutatót arra vonatkozóan, hogyan alakítsanak ki egészséges és biztonságos munkakörnyezetet, míg az Egyesült Királyságban már több útmutató is megfogalmazásra került, ami segíti a rizikóazonosítást, értékelést, monitorozást, visszajelzést és a cselekvési tervek kialakítását.³

Hazánkban a hatályban lévő munkavédelmi törvényben az alábbi definíció található: „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 A hazai jogszabály

¹ COOPER C. L.–DAVIDSON M.: *Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments*. 99–111. In: Psychosocial factors at work and their relation to health. Eds: Kalimo R., El-Batavi M.A., Cooper C.L., WHO Geneva, 1987.; COOPER C. L.–MARSHALL, J.: *White Collar and Professional Stress*. New York: Wiley, 1980.; Európai Bizottság et al, 2019.

² Cooper–Marshall 1980, Cooper–Davidson 1987, Európai Bizottság et al, 2019; WHO, 2022.

³ OECD, 2021a.

⁴ 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről. 36.

szerint 3 évente van a munkáltatónak kötelezettsége arra vonatkozóan, hogy feltárják a veszélyforrásokat, beazonosítsák a kockázatokat és olyan intézkedéseket hozzanak, melyekkel ezek a kockázatok csökkenthetőek.

Nistor és szerzőtársai kifejtik, hogy a pszicho-szociális kockázatok vizsgálatát erősen nehezíti, hogy a hazai törvényi előírás nem ad konkrét javaslatot arra vonatkozóan, hogyan valósuljon meg a felmérés. Szakmai munkájukban azonban összeállították a COPSOQ II (Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II; Copenhagen Psychosocial Questionnaire II) kérdőív hazai adaptációját, „mely 28 skálával, 7 fő dimenzió mentén vizsgálja a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket, valamint az egyes egészségi állapot mutatókat (kiégés, stressz, alvászavar, önbecsült egészségi állapot)”.⁵ A kérdőívben egyéni és szervezeti kockázatkezelésre is van lehetőség, és iparágtól függetlenül jól használható a mérésre. A 7 fő dimenzió tartalmazza az egészségi állapot, jóllét; együttműködés és vezetés; szervezet és munkakör; munkahelyi követelmények; munka–magánélet egyensúly; bizalmi légkör (vezetés, munkatársak iránt) és a bizalmi légkör zaklatással kapcsolatos vonatkozásainak vizsgálatát.⁶

A pszicho-szociális kockázatok vizsgálatához kapcsolódóan McDaid és szerzőtársai megállapítják, hogy a jelenlegi gazdasági témájú cikkeket vizsgálva inkább foglalkoznak az egyéni, mint a szervezeti szinttel. Ebben a kutatási vizsgálatban arra is keresem a választ, hogy jelenleg a piacon lévő applikációk/ szoftverek melyik pszicho-szociális tényező csökkentéséhez tudnak hozzájárulni.⁷

A következő táblázatban (1. táblázat) foglalom össze a különböző elméletek pszicho-szociális kockázat besorolásait és keresem az elméletekben fellelhető párhuzamokat.

Cooper-Mars-hall 1980	Cooper-Davidson 1987 p. 108	WHO 2010	Európai Bizottság et al 2019	WHO 2022 (saját fordítás)
		Fizikai munkakörnyezet: A munkahely fizikai környezet jellemzői, munkavédelem		Nem biztonságos vagy rossz fizikai munkakörülmények
	Munkakör ellátásához lényeges: Személy/környezet illeszkedés		Környezet és berendezések	

⁵ NISTOR K.–ÁDÁM Sz.–CSERHÁTI Z.–SZABÓ A.–ZAKOR T.–STAUDER A.: *A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői*. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, 2015/2. (16.) 180.

⁶ Nistor et al, 2015.

⁷ MCDAID D.–PARK A.–WHALBECK K. *The Economic Case for the Prevention of Mental Illness*. Annu Rev Public Health. 2019 Apr 1; 40:373–389.

A munkából eredő faktorok: Munkafeltételek Túlterhelés a munkában	Felszerelés Fizikai veszély Munkával való elégedettség Képzés Műszakos munka Munka túlterheltsége Alulterhelt munka A munkával kapcsolatos önbecsülés		Munkakör tartalma Munkaterhelés és munkavégzés üteme Munkarend	Túlzott munkaterhelés vagy munkatempó Hosszú, nem társasági vagy rugalmatlan munkaidő
Szervezeti szerep: Szerep kétértelműség Szerepkonfliktus Felelősség Más szerep stresszorok	Szervezeti szerephez: A szerep kétértelműsége Szerepkonfliktus Felelősség az emberekért Szervezeti határok		Szervezetben betöltött szerep	Készségek alulhasználatát vagy alulképzettség a munkához Tisztázatlan munkakör Alul- vagy túlpromóció
Munkahelyi kapcsolatok: Kapcsolat a felletessel Kapcsolat a beosztottal Kapcsolat a kollégákkal	Kapcsolatok/társadalmi támogatás: Kollégák, felügyelők, beosztottak		Munkahelyi interperszonális kapcsolatok	Korlátozott támogatás a kollégáktól vagy autoriter felügyelet
Karrier (fejlődés): Stabilitás hiánya A státusz inkongruitás ⁸	Karrierfejlődés: Előléptetés A munkahely biztonságának hiánya A munka jövőjének kétértelműsége Állapotkongruencia Elégedettség a fizetéssel Kapcsolat/szociális támogatás		Szakmai előmenetel	Karrierfejlesztésbe való rossz befektetés
A szervezeti struktúra és légkör	Szervezeti struktúra és légkör: Politika Konzultáció/kommunikáció Részvétel a döntéshozatalban Viselkedési korlátozások A tanszéki politikák merevsége	Pszichoszociális munkakörnyezet: Munkaszervezés, szervezeti kultúra, értékek, attitűd, meggyőződések és vállalati gyakorlatok	Szervezeti kultúra és funkció Ellenőrzés	Létszámhiány Munkaterv vagy munkaterhelés ellenőrzésének hiánya Negatív magatartást lehetővé tevő szervezeti kultúra

⁸ Össze nem illőség

	Jelentős mások			Erőszak, zaklatás, diszkrimináció és kirekesztés
A szervezet mint stressz				Munkahely bizonytalansága Nem megfelelő fizetés
A szervezeten kívüli stressz		A vállalkozás társadalmi környezetbe való bevonódása: Olyan intézkedések, amelyek érintik a munkatársak közvetlen családját, tágabb környezetét, közösségét.	Az otthon és a munkahely elvárásai közötti ellentét (interfész)	Ütköző otthoni/munkahelyi igények
		Egészséggel kapcsolatos belső erőforrások: Egészségügyi szolgáltatás, információ, erőforrás, rugalmasság		

1. táblázat: Munkahelyi pszicho-szociális faktorok szakirodalmi áttekintése
Forrás: a szakirodalom alapján saját szerkesztés⁹

A Cooper-Marshall, Cooper-Davidson és a WHO 2010-es tanulmányai még különböző fő faktorokat határoznak meg, melyet kibontanak részfaktorokra,¹⁰ míg az Európai Bizottság 2019-es és a WHO 2022-es tanulmányai már inkább felsorolás szintjén ismertetik a kockázati tényezőket. Az összehasonlítás alapján elmondható, hogy a WHO 2010-es meghatározása a legkevésbé megfeleltethető a többinek, míg a másik négy szakirodalmi meghatározásnál nagy átfedéseket lehet felfedezni.

⁹ Vö. Cooper-Marshall, 1980; Cooper-Davidson, 1987. 108; WHO, 2010; Európai Bizottság et al, 2019; WHO, 2022.

¹⁰ Cooper-Marshall, 1980; Cooper-Davidson, 1987, p. 108; WHO, 2010.

A leginkább megjelenő faktorok:

- fizikai környezethez köthető;
- munkakör ellátásához köthető;
- szervezeti szerephez köthető;
- munkahelyi kapcsolatokhoz köthető;
- karrierfejlődéshez köthető;
- szervezeti struktúrához és légkörhöz, a munkahelyi pszicho-szociális tényezőkhez köthető;
- szervezeten kívüli tényezőkhez, otthoni, közösségi, társadalmi elvárásokhoz köthető.

A pszicho-szociális faktorok átvizsgálása során számos elméletet néztem át, melyeknél bár vannak átfedések, alapvetően változó, alakuló besorolásokról beszélhetünk.

Digitális eszközök piaca, külföldi és hazai trendek

A külföldi portálokon a „mental health app employee”-ra a Google 94 millió, a „wellness apps employee” keresőszavakra 77 millió találatot adott ki. A cikkben alapvető cél azokat a támogató hazai programokat feltárni, amit a cégek használhatnak, finanszírozhatnak munkatársaik számára, jól beépíthetőek a különböző munkatársi jóllétet, elégedettséget támogató programokba.

Általánosságban elmondható, hogy a mentális egészséget támogató digitális programok skálája egyre szélesedett az elmúlt időben, főleg a Covid-19 járvány egyik hatásaként indultak el ilyen irányú folyamatok, befektetések. 2020-ban a befektetők világszinten mintegy 1,5 milliárd dollárt költöttek el a mentális egészséggel foglalkozó startupokra¹¹. A különböző munkahelyi egészségprogramok már a negyedik generációnál járnak,¹² melyek már nem az egyén, de a teljes szervezet szintjén foglalkoznak az egészségfejlesztéssel, tehát itt is megjelenik már az igény a szervezet részéről az egyén lelki/fizikai állapotáról történő visszacsatolásra.

A mentális egészséget segítő digitális programok, webalkalmazások egyik összefoglaló neve az e-mentális egészség (eMH), mely „az interneten és a kapcsolódó technológiákon keresztül nyújtott vagy továbbfejlesztett mentálhigiénés szolgáltatásokra és információkra vonatkozik. Ide tartozik minden technológia-alapú terápia, beleértve az internetalapú programokat, mobiltelefonos alkalmazásokat, a távgyógyítást és az információs weboldalakat.”¹³

Az e-mentális egészség programok között az alábbiakat különböztethetjük meg:¹⁴

- teleegészség (telehealth)
- hordható számítástechnika és monitorozás (wearable computing and monitoring)

¹¹ Rekordszinten a mentális egészséget fejlesztő startupok befektetései, de a depressziósok száma is. <https://forbes.hu/uzlet/mentalis-egeszseg-sartup-befektetes/> [2023. 04. 14.]

¹² SZABÓ Á. – JUHÁSZ P.: *A munkahelyi egészségprogramok értéktérítésének mérési lehetőségei*. Vezetéstudomány, ISSN 0133-0179, 2019/2. (50.) 59–71.

¹³ STONE L. – WALDRON R. (2019): *“Great Expectations” and e-mental health: The role of literacy in mediating access to mental healthcare*. *Aust J Gen Pract.* 2019 Jul; 48(7). 475. Saját fordítás <http://www.racgp.org.au/AJGP/2019/july/emental-health/>

¹⁴ Saját fordítás

- online források és applikációk (online resources and apps)
- virtuális valóság (virtual reality)
- online támogató csoportok (online support groups)
- digitális értékelő és diagnosztikai eszközök (digital assessment and diagnostic tools)
- terápiás játékok (therapeutic gaming)
- digitális kezelési programok (digital treatment programs) (Research Futures, 2021)

Egy másik besorolás, ami alapján kategorizálhatjuk a különböző eszközöket:

- Mi az a terület, amit támogatnak (pl.: lehet egy vagy akár több speciális kihívás) (stressz, depresszió, alvás).
- Mi az a keretrendszer, amivel dolgoznak (pl.: CBT – kognitív viselkedésterápia, mindfulness, pozitív pszichológia).
- Milyen személyes célok elérését támogatják (pl.: reziliencia, mindfulness, egészséges szokások kialakítása).¹⁵

A hazai digitális eszközök piaca egy szűkebb réteg, ezért itt a kiválasztási szempont az volt, hogy mik azok a digitalizált megoldások, amik a munkatársi elégedettség, jóllét és egészség témaköréhez (legyen az mentális vagy fizikai) hozzá tudnak járulni/kapcsolódni, azonban nem vettem figyelembe azokat, amik csak kommunikációs platformot biztosítanak a munkavállalóknak, ezzel is próbálva speciálisabban megfogni az alkalmazások körét. A kiválasztásnál szempont volt még, hogy ezek a megoldások ne az egyének, hanem a cégeket célozzák meg, vagy számukra is legyenek elérhetők.

Összesen 9 digitalizált megoldás került be az elemzésbe. Ebből 4 olyan szoftveres megoldás, ami egy webalkalmazáson keresztül érhető el, 1 olyan, ami a weben is, és letölthető telefonos alkalmazás (app) formájában is elérhető, és 4 olyan, ami tisztán telefonra letölthető alkalmazás.

Hazai digitális eszközök és a pszicho-szociális kapcsolatok vizsgálata

Az alábbi (2.) táblázatban gyűjtöttem össze azokat a megoldásokat, amelyek hozzájárulhatnak a munkahelyi jóllét kialakulásához. Az összefoglaló táblázat az alábbi kérdések mentén összegeztem:

- Mit támogat ez a megoldás?
- Milyen módszertannal dolgozik?
- Mire nyújt megoldást a szervezetben?
- Mérhető-e, vannak-e a szervezet/felhasználó számára látható adatok?

¹⁵ Using technology to support employee mental health. <https://www.forbes.com/sites/onekind/2020/09/23/using-technology-to-support-employee-mental-health/> [2023. 04. 15.]

SZOFTVEREK	Mit támogat	Módszertan	Mire nyújt megoldást?	Mérhető?
Cheq https://cheqbot.com/megoldasok/	Munkatársi elégedettség	Kérdőívek	Jóllét állapotfelmérés	Igen – összesített elemzés
CX-ray https://www.cx-ray.com/	Elégedettség Felmérés	Kérdőívek	Jóllét állapotfelmérés és nyomon követés	Igen – összesített eredmények
HR master https://hrmaster.hu/termek	Dolgozói visszajelzés Dolgozói elégedettség mérés	Vizuális eszközök használata (visszajelzésre) Kérdőívek	Jóllét állapotfelmérés	Visszajelzés: nem egyértelmű Elégedettség: összeredmények
MyPro Analytics https://myproanalytics.hu/	Elégedettség mérés Hangulatmérés + munkatársi visszajelzés-adás	Kérdőívek Munkatársi visszajelzés – ikonok, szöveges leírás	Jóllét állapotfelmérés Mentális egészség nyomon követése	Igen – összesített eredmények Igen – egyéni eredményekre kimutatás
Blue Colibri – platform + alkalmazás https://hu.bluecolibriapp.com/	Elköteleződés növelése Elégedettség mérés Motiváció	Kérdőívek Munkatársi visszajelzés Gamification (kihívások)	Jóllét állapotfelmérés Fizikai aktivitás növelése	Igen – analitikával, összesített eredmények Egyéni eredmények
APPOK	Témakör	Módszertan	Mire nyújt megoldást?	Mérhető?
Beeward https://beeward.buzz/	Munkahelyi <u>motiválás, elismerés kultúra</u>	Munkatársi visszajelzés, pontgyűjtés	Elismerés, közösség építés	Igen, egyéni adatok
Dokiapp https://dokiapp.hu/	Online orvosi konzultáció és online pszichológiai konzultáció, továbbá tanácsadás	Panaszlista bejelölése Személyes beszélgetés	Pszichológiai egészség felmérése és növelése Fizikai egészség felmérése és növelése	Pszichológiai – nincs információ Fizikai – nyomon követhető
Fitpuli https://www.fitpuli.hu/	Fizikai aktivitás (mozgás, alvás)	Egyéni célkitűzések/kihívások Naplózás (vérvizsgálatok, orvosi adatok stb.) Videók	Fizikai egészség nyomon követése	Igen – fizikai aktivitás: egyéni eredmények Csapatkihívások – összesített eredmények
Inversum https://inversum.eu Része: Napi-Relax mobilapp	Meditáció Relaxáció	Oktatófilmek Interaktív vezetett meditációk Videó, hanganyag	Mentális, pszichológiai egészség	Nem találtam erre vonatkozó információt

2. táblázat Összefoglaló táblázat a piacon található digitális megoldásokról. Forrás: weboldalak.

A táblázatól összességében az alábbi megállapítások tehetők:

- A leggyakoribb funkció, amire a cégek reagálnak, az a munkatársak elégedettség mérése. Ezen kívül megjelenik még az elköteleződésnövelés, munkatársi motiválás lehetősége, a munkatársi visszajelzésadás.
- Ami egy-egy megoldásban jelenik meg, az az online konzultációk – orvosi, pszichológiai szolgáltatás –, olyan megoldás, ami a fizikai aktivitást tudja nyomon követni és ami meditációra, relaxációra tanítja a munkatársakat.
- Módszertanilag leggyakrabban a kérdőívet használják ezek a megoldások, e mellett jelenik meg még a képek vagy ikonok, szöveges leírások kérése a munkatársaktól. A gamification – játékosítás – mint megoldás (oktatóvideók, pontgyűjtés) egy-egy helyen jelenik meg.
- A legtöbb alkalmazásnál csapatszintű, összesített eredmények nyomon követését teszi lehetővé, a megoldások közel felénél (4-nél) pedig az egyéni, munkatársi szintű eredmények is nyomon követhetők.

Már a mentális egészség összetevőinek vizsgálatakor láthatóvá vált, hogy nincs egységes fogalmi keretrendszer, sem besorolás. Mégis megkísérlem meghatározni, hogy a digitális megoldások melyik mentális egészség összetevőkre vannak hatással:

- Leggyakrabban a munkatársak pozitív érzelmeire hatnak, és arra, hogy igyekezzenek számukra a bevonódás érzését közvetíteni. (Erre úgy gondolom mind az öt online webalkalmazás épít.)
- A pszichológiai egészséget támogatja véleményem szerint a MyPro Solutions hangulatelemzése, a Dokiapp online konzultáció funkciója és az Inversum meditációi.
- A személyes fejlődést támogatja a Blue Colibri, a Beeward és a Fitpuli applikációja.
- A fizikai egészséget a Dokiapp és a Fitpuli támogatja.

Céлом volt összegyűjteni azokat a hazai fejlesztésű webalapú megoldásokat is, melyek képesek a munkatársi elégedettség, jóllét és mentális egészség támogatására. A különböző megoldások vizsgálata során megállapítottam, hogy a kutatásban használt definíciók és a programokban felvázolt leírások nem mindig feleltethetők meg egyszerűen egymásnak. Ez valószínűleg abból is fakad, hogy ezeken a felületeken csak korlátozott információk állnak rendelkezésünkre, így nehezen lehet pontosan feltárni a program használata nélkül, hogy pontosan mit is fed le a megoldás.

Kérdőíves kutatás lekérdezésének eredményei

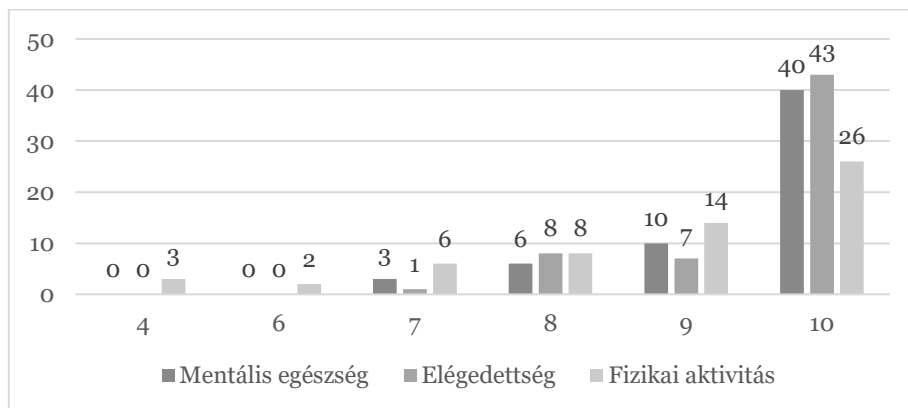
2023 november hónapban a MyPro Analytics felhasználóinak került kiküldésre egy kérdőív, melytől hivatott vizsgálni, hogy milyen attitűdök jellemzik a felhasználókat, cégeket, és megítélésük szerint az általuk használt online program milyen előnyöket nyújt a szervezetben dolgozók számára.

A kérdőívet 59 fő töltötte ki, a kitöltők aránya 55,9% férfi, 41,1% női kitöltő volt. A kitöltők 64,4%-a Y generációs (27–41 év közötti), 57,6% (34 fő) rendelkezik felsőfokú végzettséggel, 54,2% szellemi munkát végez, 25,4% középvezető és 13,6% cégvezető. A kitöltők mindössze 3,4%-a jelölte, hogy fizikai munkát

végez. A cégek 50,8%-a 26–50 fő közötti cégméretű (kisvállalkozás), 51,3% az IT, telekommunikációs iparágban dolgozik, 13,8% a kereskedelemben és 12,1% az építőiparban. A cégek több mint fele foglalkozik már legalább egy éve a munkatársak jóllétével, és 20,3%-a a válaszadóknak jelölte, hogy kevesebb, mint egy éve kezdtek el ezzel a kérdéskörre foglalkozni.

A kérdőívben vizsgáltuk, hogy a kitöltők mennyire tartják fontosnak (1–10-es skálán, ahol 10 a legfontosabb), hogy a munkahelyen/munkahelyként figyelmet fordítsanak az alábbi három aspektusokra:

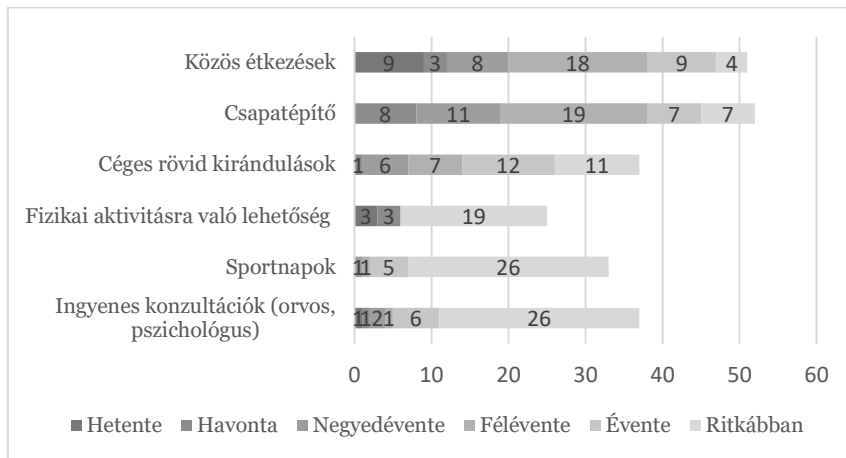
- A munkahelyi légkör támogassa a mentális egészség megőrzését (1. oszlop).
- Munkatársak elégedettségével foglalkozzanak munkahelyi keretek között (2. oszlop).
- Munkatársak fizikai egészség megőrzésével foglalkozzanak munkahelyi keretek között (3. oszlop).



1. ábra: Munkavállalók véleménye a munkahely szerepéről három aspektus mentén
Forrás: saját szerkesztés, kutatási adatok

Az ábrából kiderül, hogy míg a mentális egészség és elégedettség aspektusokat illetően a munkavállalók véleménye, hogy fontos (legalább 7-es fontosságú), hogy a munkahely foglalkozzon ezekkel a kérdésekkel, addig a fizikai aktivitást illetően a számok a 10-es értéket tekintve jóval alacsonyabbak, és ennél az aspektusnál fordulnak elő egyedül 4-es és 6-os fontossági értékek.

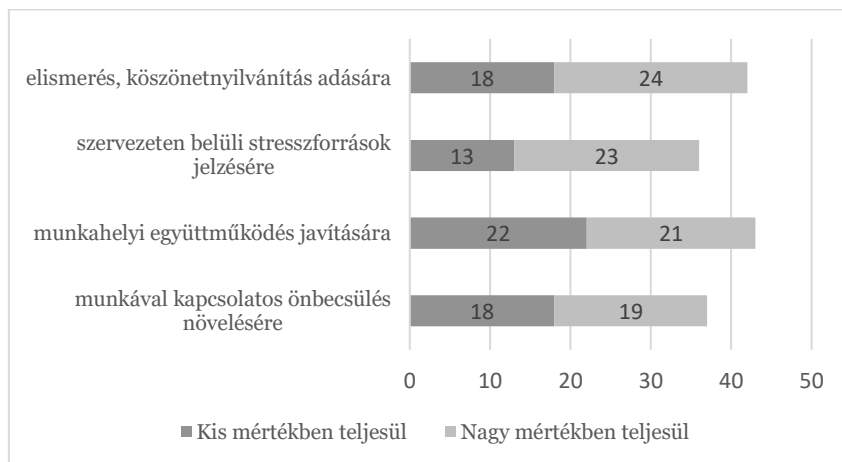
Megkérdeztük a munkavállalókat, hogy a cégnél, ahol dolgoznak, milyen offline módon szervezett programokat tartanak, és milyen gyakorisággal. A válaszokat az alábbi ábra (2. ábra) összegezi.



2. ábra: A kitöltők szervezeteinél megrendezésre kerülő offline programok és azok gyakorisága
Forrás: saját szerkesztés, kutatási adatok

Az ábra alapján megállapítható, hogy a legrendszeresebb programok közé tartoznak a céges közös étkezések, csapatépítők és rövid kirándulások, míg az egészséggel kapcsolatos konzultációk jóval rendszertelenebbül jelennek meg.

Az alábbi ábrán került összesítésre, hogy milyen pozitív hozadékokat hozott az online alkalmazás bevezetése a munkavállalók életébe:



3. ábra: Az online alkalmazás pozitív hozadékai
Forrás: saját szerkesztés, saját kutatás

Látható, hogy legnagyobb mértékben az elismerés, köszönetnyilvánítás és a szervezetben belüli stresszforrások jelzésére gondolják alkalmasnak a szolgáltatást, ezt követi a munkahelyi együttműködés javítására, valamint a munkával kapcsolatos önbecsüléssel növelésére tett pozitívum.

Összességében elmondható, hogy bár a munkavállalók fontosnak gondolnák, hogy a munkahelyük foglalkozzon a mentális egészséggel, az általuk szervezett programok között kevés és rendszertelen szinten jelennek meg az egészségmegőrzéshez kapcsolódóak.

Összefoglalás

A pszicho-szociális kockázatok munkahelyi jelenléte széleskörű és lehet egyéni, otthoni, társadalmi vagy gazdasági szinten is érezhető. A digitális eszközök piaca külföldön és hazai viszonylatban is dinamikusan fejlődik, különösen a mentális egészséget támogató programok terén. A hazai fejlesztésű webalapú munkahelyi egészségmegőrző megoldások átfogó értékelése során kiderült, hogy a legelterjedtebb funkciók közé tartozik a munkatársak elégedettségének mérése, az elköteleződés növelése és a motiválás lehetősége. A kérdőíves megkérdezés rávilágított arra, hogy fizikai aktivitással való foglalkozást kevésbé tartják a munkahelyek felelősségének, mint az elégedettséggel és a mentális egészséggel való törődést. A legtöbb munkahelyen még mindig az étkezéshez és közös időtöltéshez kapcsolódó programok vannak túlsúlyban. Egy online program használata sok pozitív hozaddal járhat a szervezetben dolgozók számára a mentális egészségük megőrzését illetően.

Irodalom

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300093.tv>
- COOPER C. L.–DAVIDSON M.: *Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments*. pp. 99-111. In: Psychosocial factors at work and their relation to health. Eds: Kalimo R., El-Batavi M.A., Cooper C.L., WHO Geneva, 1987.
- COOPER C. L.–MARSHALL, J.: *White Collar and Professional Stress*. New York: Wiley, 1980.
- EURÓPAI BIZOTTSÁG, A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága WYNNE R.–HOUTMAN I. –LEKA S., et al.: *A mentális egészség támogatása a munkahelyen: útmutató egy átfogó megközelítés megvalósításához*. Kiadóhivatal, 2019.
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/30288>
- MCDALD D.–PARK A.–WHALBECK K. *The Economic Case for the Prevention of Mental Illness*. Annu Rev Public Health. 2019 Apr 1; 40:373–389.
DOI: [10.1146/annurev-publhealth-040617-013629](https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013629)
- NISTOR K.–ÁDÁM Sz.–CSERHÁTI Z.–SZABÓ A.–ZAKOR T.–STAUDER A.: *A Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről II (COPSOQ II) magyar verziójának pszichometriai jellemzői*. Mentálhigiéné és Pszichoszomatika, 2015/2. (16.) 179–207.
DOI: [10.1556/0406.16.2015.2.3](https://doi.org/10.1556/0406.16.2015.2.3)

- OECD (2021a): *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris,
DOI: 10.1787/4ed890f6-en
- RESEARCH FUTURES: *e-Mental health implementation requires more robust studies*. *Research Futures*. 2021. Feb 25.
<https://researchfeatures.com/e-mental-health-implementation-requires-robust-studies/#>
- STONE L.–WALDRON R.: "Great Expectations" and e-mental health: The role of literacy in mediating access to mental healthcare. *Aust J Gen Pract*. 2019 Jul; 48. (7.) 474–479. <http://www.racgp.org.au/AJGP/2019/july/emental-health/>
DOI: 10.31128/AJGP-11-18-4760
- SZABÓ Á.–JUHÁSZ P. (2019a): A munkahelyi egészségprogramok értékteremtésének mérési lehetőségei. *Vezetéstudomány*, 2019/2. (50.) 59–71.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2010): *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policy-makers and practitioners*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44307>
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2022): *World mental health report: transforming mental health for all*. Geneva: Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>

Abstract

THE POSSIBILITIES OF REDUCTION OF WORKPLACE-RELATED PSYCHOSOCIAL RISKS WITH THE HELP OF A DOMESTIC DIGITAL TOOL

The exploration of psycho-social risks of employees at work has been a research topic in the domestic literature. In my presentation I aim to give a detailed picture of the online solutions currently available for companies in the domestic mental health market.

I detail the psycho-social risks that employees may be exposed to within the organisation, and how domestic applications can offer employers solutions to reduce these risks.