

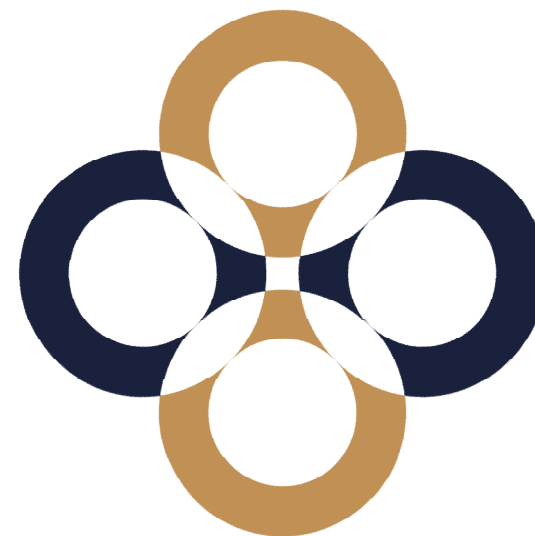
# Munkahelyi egészség, munkahelyi sport

dr. Szabó Ágnes

Egyetemi adjunktus

BCE, Vállalatgazdaságtan Intézet

Sportgazdaságtani Kutatóközpont



## Nem vagyunk sem egészségesesek, sem elégedettek

- 2015: Uniqa-felmérés
- 2018: Affidea-felmérés
- 2018: Gallup-felmérés
- 2020: IBM-felmérés 22 országban



## Az 5 legfontosabb kockázati tényező munkahelyi egészség témában

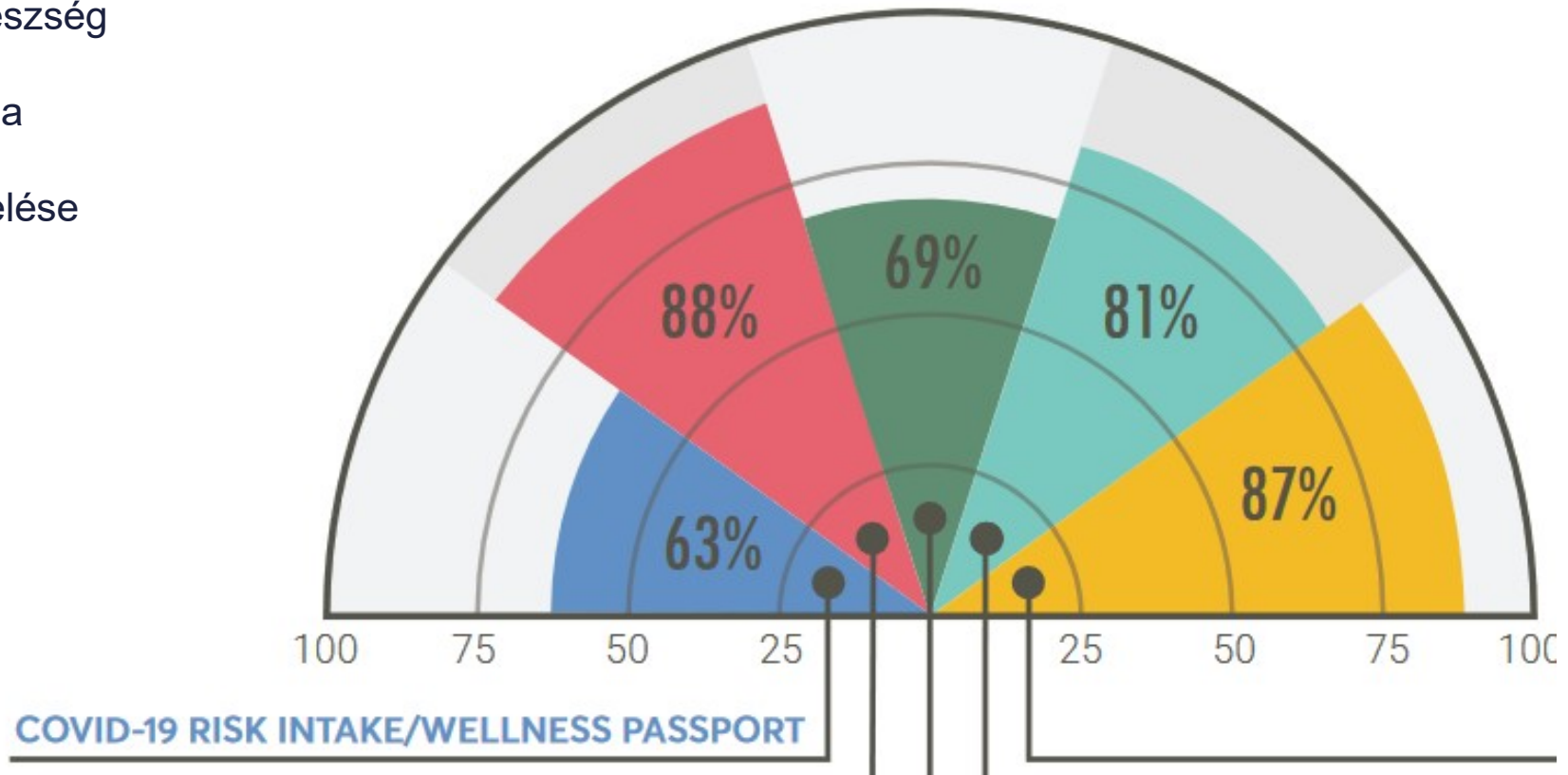
(Staying@Work research 2015/2016, 1669 munkaadó 34 országból, Willis Towers Watson, 2016; Virgin Pulse, 2020: 73 199 fő)

Globálisan		Európában
Stressz 64%		Stressz 74%
Fizikai inaktivitás 53%		Fizikai inaktivitás 45%
Túlsúly / Elhízás 45%		Presenteeism 33%
Nem megfelelő táplálkozás 31%		Túlsúly / Elhízás 32%
Kevés alvás 30%		Nem megfelelő táplálkozás 31%

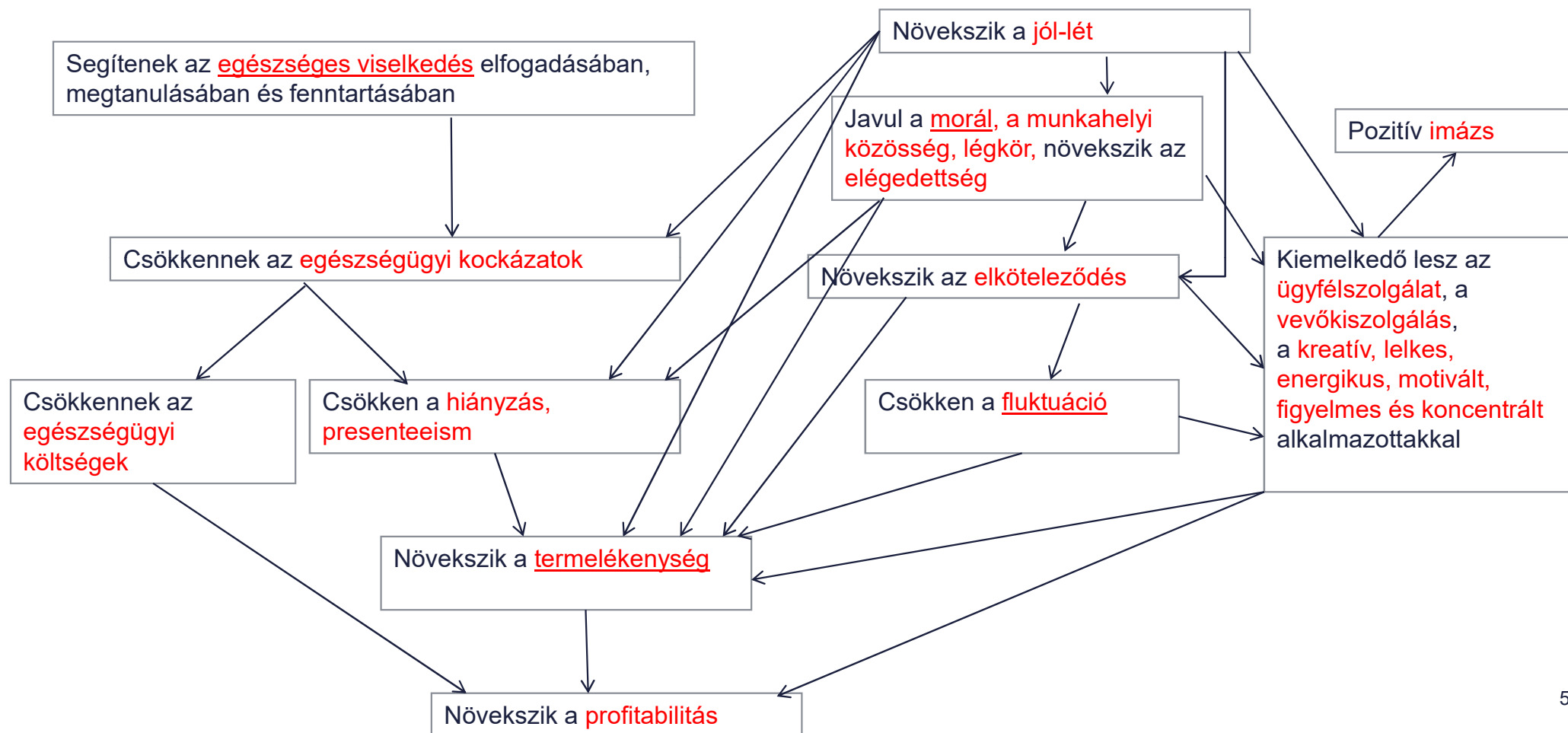


## Mire költenek többet 2021-ben a munkaadók? *(Wellable 2021 Employee Wellness Industry Trends Report)*

1. Mentális egészség
2. Tele-medicina
3. Stressz kezelése



# Az egészségprogramok legfőbb hatásai (Aldana, 2019 alapján; Szabó, 2019; Juhász-Szabó, 2019; 2020)



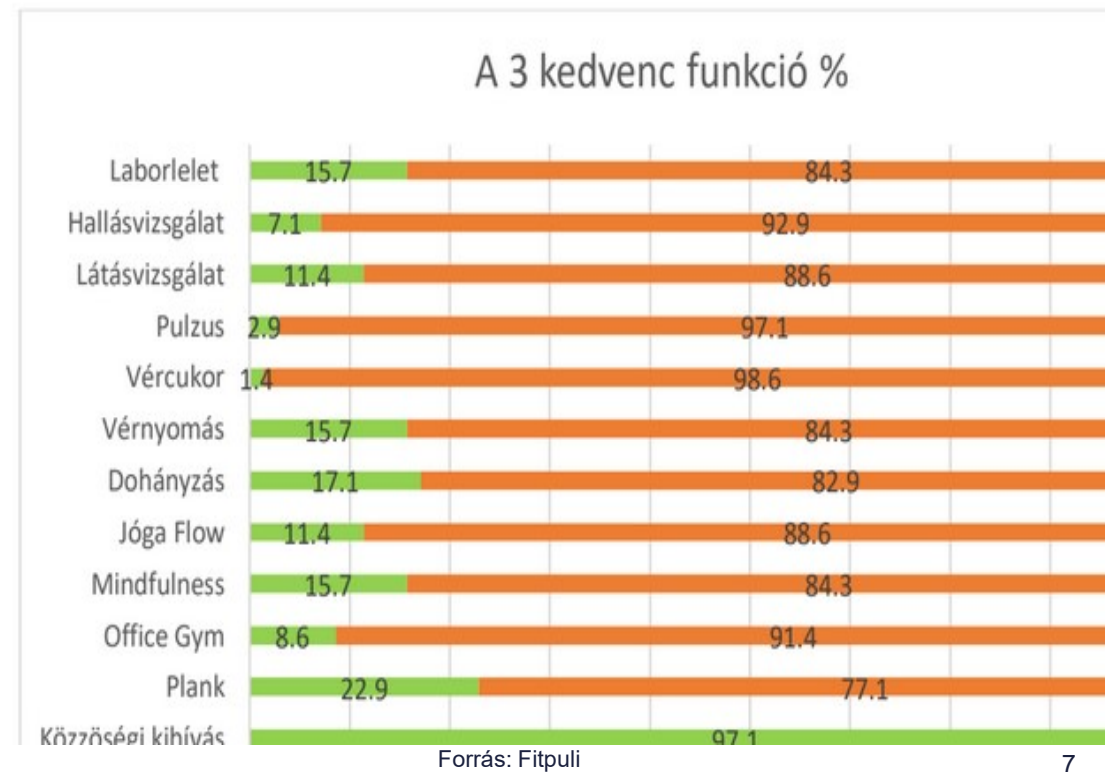
## Magyar példa 1. – Longevity Project – életmóddorvostan a munkahelyen

(Juhász-Szabó, 2020)

	Program előtt	Program után 1 évvel
Egészség	4,3	5,3
Táplálkozás	3,4	5,3
Mozgás	3,6	4,4
Elégedettség	5,33	5,83
Elkötelezettség	5,25	5,99
Hangulat, munkahelyi kapcsolatok	5,5	5,84
Energia	4,67	5
Jól-lét	5	5,75

## Magyar példa 2. – Fitpuli 2018 és 2020 – digitális egészségfejlesztés

- Községi **csapatépítő** játék, **lépésszámmal** (1831.12.26. → 1 831 226 m)
- 100 résztvevő 5-6 fős csapatokban
- **Elégedettség mérés** előtte és utána
- **40 nap** alatt (60 helyett) elérte az 1.csapat a kitűzött célt
- **Életmódváltás**, mozgásfejlesztés **40 embernél**
- Vezetői és munkavállalói **elégedettség** **nőtt**, **csapatkohézió**, **munkaszervezés javult**



Forrás: Fitpuli

## Nemzetközi példák - munkahelyi mozgás hatásai

„A csapatsport nemcsak az egyéni egészségre, hanem a **csoport összetartására és teljesítményére**, azaz szervezeti előnyökre is kiterjed...” (Brinkley et al., 2016)

„Az üzleti vállalkozások számára a munkahelyi sport akár **14%-os javulást jelenthet a nettó nyereséget tekintve**.... annál az alkalmazottnál, aki rendszeresen (napi legalább 30 percet vagy heti háromszor 1 órát) mozog, a vállalkozás **7–9%-os megtakarítást tud elérni éves egészségügyi költségeit tekintve**...” (TeamRH, 2020)

„Az alkalmazottak **javíthatják pszichológiai jólétüket** azáltal, hogy irodai környezetben bármilyen típusú fizikai aktivitásban részt vesznek...” (Abdin et al., 2018)

„Szignifikáns összefüggések tapasztalhatóak a **fizikai aktivitás hatására javuló markerek** (súly, teljes zsír, nyugalmi pulzusszám, testzsír-százalék) és a **termelékenység, a koncentráció és a hiányzási mutatók** javulása között...” (Carr et al., 2016)

„A munkavállalók 89%-a **produktívabbnak** érzi magát testmozgás után, és 96%-uk **sokkal kevésbé érzi a stresszt**. A mozgás előnyei elengedhetetlenek voltak ahhoz, hogy **új rutinokat alakítsanak ki a pandémiában**...” (19 ország, 2185 megkérdezett) (ClassPass, 2020)



## Munkahelyi mozgásprogramok hatásai *(Tasmania, 2012)*

Néhány hónapon belül	1-2 év alatt	3-5 év után
Megnövekedett elköteleződés	Megnövekedett termelékenység, teljesítmény	Szignifikánsan kevesebb munkahelyi sérülés
Jobb munkahelyi morál	Megnövekedett munkaerő-megtartás és vonzás	Szignifikánsan kevesebb betegség, hiányzás
Csapatszellem, közösségformálás	Pozitív imázs	Szignifikánsan kevesebb presenteeism
	Megnövekedett egyéni egészségtudatosság	Növekvő megtérülések a képzések, fejlesztések költségeit tekintve
	Megnövekedett elégedettség	

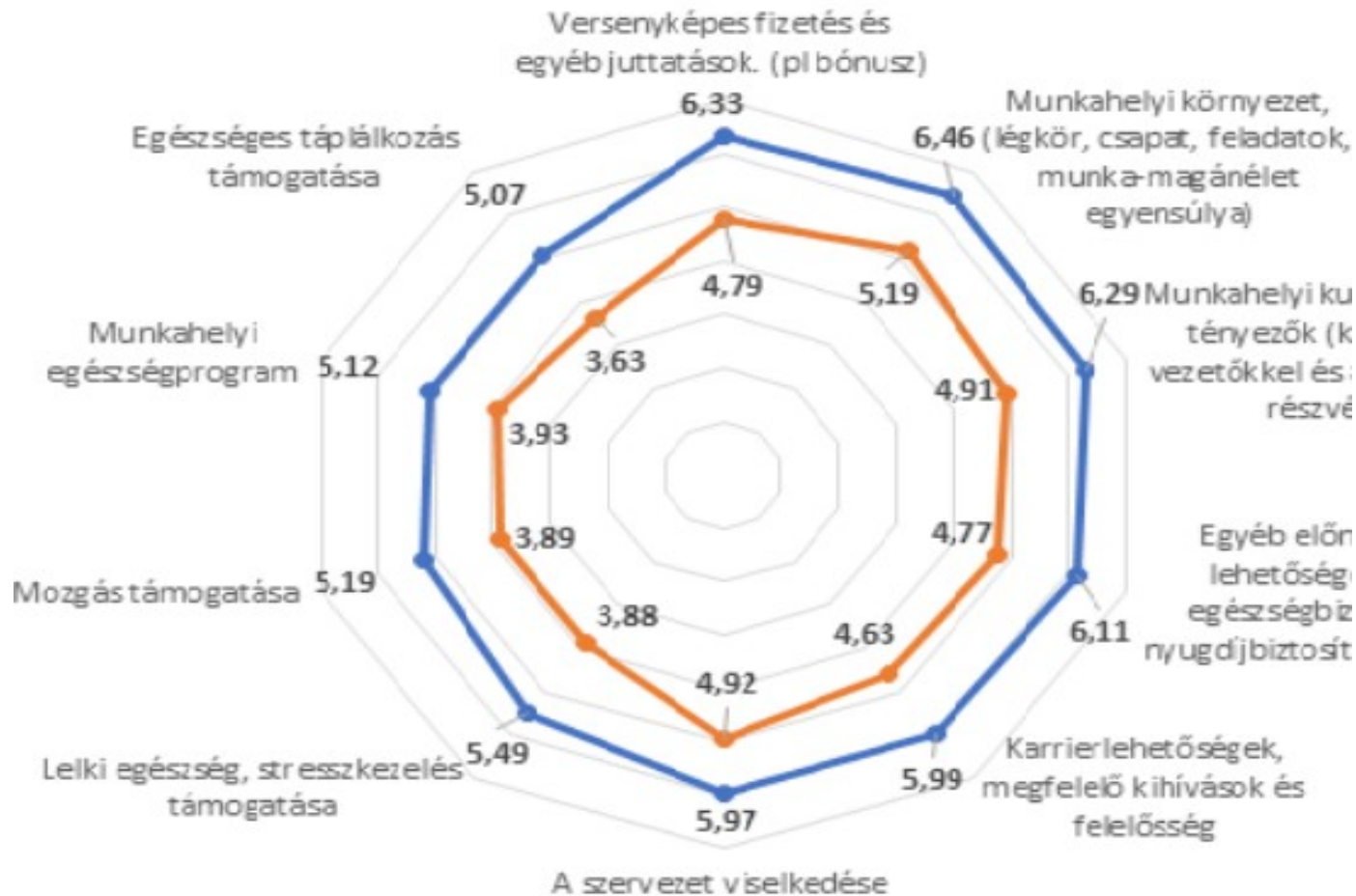
# SPORT-ÉRTÉK Kutatás *(Sportgazdaságtani Kutatóközpont, 2020)*

- Lakosság sportfogyasztásának, sportmotivációinak széleskörű felmérése
- Három nagy terület:
  - 1) a résztvevői (aktív) sportolás,
  - 2) a nézői (passzív) sportfogyasztás,
  - 3) a munkahelyi egészség és sport
- On-line kérdőív: 2020. augusztus 1. és szeptember 15. között
- 728 elemezhető, teljes kérdőív
- Sport iránti affinitás, fiatalok, nők, felsőfokú végzettségek, budapestiek és nagyvárosiak, egyedülállók felülreprezentáltak

## Elégedettség – önbevallás alapján

	Egészségi állapot	Munkahely	Foglalkozás	Életszínvonal	Anyagi helyzet
Teljes minta n=728	<b>3,92</b>	3,69	3,96	<b>3,79</b>	3,41
„Intenzíven edzők” n=205	<b>4,16</b>	3,62	3,92	<b>3,99</b>	3,49
„Kitartók” n=258	<b>4,04; 29,8%</b>	3,72	3,99	<b>3,84; 22,9%</b>	3,41
„Lötyögők” n=104	<b>3,64</b>	3,74	4,02	<b>3,69</b>	3,35
„Kényelmesek” n=164	<b>3,58; 16,5%</b>	3,71	3,94	<b>3,46; 9,8%</b>	3,32
p	<b>&lt; 0,001</b>	0,643	0,802	<b>&lt; 0,001</b>	0,288
sig	<b>***</b>	-	-	<b>***</b>	-

# Milyen tényezők fontosak a munkahellyel kapcsolatban és az ezekkel való elégedettség mértéke (n=728 fő) 2021. 01. 21.



A legnagyobb eltérések:

- **lelki egészség támogatása**
- **versenyképes fizetés**
- **egészséges táplálkozás támogatása**

## A munkahelyen történő sportolás fejlesztésre szorul

- Nagyon kevesen sportolnak munkahelyen (17%):
  - A legalább hetente sportolók (n=564 fő) **83%-a soha**
  - **Gyakran vagy mindig: 4,7 %.**
- **Kollégáival 6,7%** sportol együtt
- Kevésbé érzékelik a sport munkaerőpiaci helyzetükre való jótékony hatásait (4,64 / 7)
- A munkahelyükön sportolók jobban (5,7 / 7)

Kutatás (év)	Munkahelyén sportol
Szinapszis (2013)	17%
Randstand (2014)	15%
Eurobarometer (2014)	13%
Eurobarometer (2018)	19%
<b>SPORT-ÉRTÉK KUTATÁS (2020)</b>	<b>17% (gyakran vagy mindig: 4,7%)</b>

## Életminőségi faktorok szubjektív megítélése és az egészségprogramok „fajtái” (n=728 és n=577)



**LELKI EGÉSZSÉG ÉS TÁPLÁLKOZÁS, VÁLTOZATOSABB SPORTPROGRAMOK!!!!**

A válaszadók (n=577 fő) munkahelyeinek

- **egyharmada** semmiféle programot nem biztosít
- **egyharmada** az emberi kapcsolatokkal foglalkozik – **csapatépítők**
- **stressz** kezelése: 25,8%
- **sporttal** kapcsolatos programok: 22% → SPORTNAP (52,2%) ☹️☹️☹️

## Életminőségi faktorok a mozgás mennyisége tükrében

	Stresszkezelés	Alvás	Táplálkozás	Függőségektől mentesség	Mozgásszervi egészség	Emberi kapcsolatok
<b>Teljes minta</b> n=728	4,1	4,79	3,91	5,22	4,29	5,93
<b>„Intenzíven edzők”</b> n=205	4,18	4,92	4,17	5,20	4,92	5,90
<b>„Kitartók”</b> n=258	4,24	4,95	4,10	5,42	4,71	6,05
<b>„Lötyögők”</b> n=104	3,78	4,65	3,70	5,34	3,72	6,00
<b>„Kényelmesek”</b> n=164	3,98	4,67	3,42	4,92	3,12	5,78
p	0,041	0,005	< 0,001	0,017	< 0,001	0,082
sig	*	**	***	*	***	

## A munkahelyi sport hatása (n=91)



A munkahelyükön sportolók  
top 3-ja:

- **kreatívabb vagyok (5,8)**
- **elkötelezettebb vagyok (5,7)**
- **jobban tudok figyelni,  
koncentrálni (5,7)**



## Milyen sportprogramokra lenne igény? (n=633)

Sportprogram	Fő	A rész minta százalékában
Fitness-vagy edzőtermi bérlet	327	51,7%
SZÉP-kártya	274	43,3%
A vállalati edzőterem, tornaterem használata	226	35,7%
Sportnap	160	25,3%
Kerékpáros közlekedés támogatása	156	24,6%
Sporteseményeken való vállalati indulás	146	23,1%
Kombinált bérlet (AYCM, Sportkártya)	144	22,7%
Sportórák a cégnél	142	22,4%
Vállalati sportesemény	100	15,8%
Országos programokhoz való csatlakozás	64	10,1%



## Take-home messages

- A szervezet üzleti **stratégiájának** legyen része az egészség – a **vezető** legyen elkötelezett!
- A **lelki egészség** jelen helyzetben kiemelt, a **mozgás területén változatosságra, komplexitásra** van igény, és a **táplálkozás** területét is be kell emelni az egészségprogramokba!
- **Trendek:** digitalizáció, komplexitás (pl. életmódorvostan), egyénekre való odafigyelés („munkavállalói egészségfejlesztés”), VOI (Value of Investment)
- A vállalatok a munkavállalóik egészségével, jól-létével törődve:
  - értéket adnak a **munkavállalóiknak**, és ezáltal
  - **tulajdonosi** értéket
  - **társadalmi** értéket és
  - **ügyfélértéket** is teremtenek.

**WIN-WIN-WIN-WIN** 😊

## Források

- [Abdin S, Welch R, Byron-Daniel J, Meyrick J](#) (2018): The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review Public Health DOI: [10.1016/j.puhe.2018.03.029](https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.03.029)
- American Collage of Lifestyle Medicine (2020): Elérhető: [https://www.lifestylemedicine.org/ACLM/Tools\\_and\\_Resources/Case\\_for\\_Lifestyle\\_Medicine.aspx](https://www.lifestylemedicine.org/ACLM/Tools_and_Resources/Case_for_Lifestyle_Medicine.aspx), (Letöltés: 2020. december 15.)
- Brinkley, A., Mcdermott, H., Munir, F. (2016): What benefits does team sport hold for the workplace? A systematic review. Journal of Sports Sciences 35(2):1-13, DOI: [10.1080/02640414.2016.1158852](https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1158852)
- [Carr, L., Leonhard, C., Tucker, S., Fethke, N., Benzo, R., Gerr, F.](#) (2016): "[Total Worker Health Intervention Increases Activity of Sedentary Workers](#)", American Journal of Preventive Medicine, Vol. 50 No.0, pp. 9-17.
- ClassPass (2020): Corporate Wellness Benefits are a Decisive Factor for Employees During COVID <https://classpass.com/corporate-wellness/blog/corporate-wellness-benefits-important-employees-covid> (Letöltés: 2020. december 15.)
- Eurobarometer (2014): Sport and physical activity. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs12\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs12_en.pdf), (Letöltés: 2015. május 12.)
- Eurobarometer (2018): Sport and physical activity. Elérhető: [https://ec.europa.eu/sport/news/2018/new-eurobarometer-sport-and-physical-activity\\_en](https://ec.europa.eu/sport/news/2018/new-eurobarometer-sport-and-physical-activity_en), (Letöltés: 2020. január 15.)
- Fitpuli (2018, 2020): fitpuli.hu (Letöltés: 2020. december 15.)
- Randstad Workmonitor (2014): Healthy employees perform better. <https://www.randstad.com/.../randstad-workmonitor>, (Letöltés: 2015. január 11.)
- Sportgazdaságtani Kutatóközpont (2020): „Sport – Érték” kutatás 2020. Budapesti Corvinus Egyetem Vállalatgazdaságtani Intézet, Budapest
- Szabó, Á. (2019): [Jutalom? Nem, üzleti érdek! Ezért éri meg a munkavállalók jól-létére költeni](#) (2019) MUNKAVÁLLALÓ, MINT GÉP VS MINT EMBER - HR Fórum Győr
- Szabó, Á. (2020): Nem "nice to have", "must have" Miért inkább befektetés és nem juttatás egy egészségprogram? HR Fest, 2020.11.04.
- Szabó, Á.-Juhász, P. (2019) A munkahelyi egészségprogramok mint kockázatkezelési eszközök. Gazdaság és Pénzügy 6. évf. 2. sz. 2019. június DOI: 10.33926/GP.2019.2.2
- Szabó, Á. – Juhász, P. (2020): Teremthet az életmód orvostan tulajdonosi és munkavállalói értéket egyidőben? Lifestyle medicine – Can you create shareholder and employee value at the same time? KÖZ-GAZDASÁG 2020/2. 180-202.
- Szinapszis (2013): Már a munkahelyen is számít az egészség, <http://www.webbeteg.hu/cikkek/egeszseges/14720/mar-a-munkahelyen-is-szomit-az-egeszseg>, (Letöltés: 2013. augusztus 10.)
- Tasmania (2012): Your Simple Guide to Workplace Health and Wellbeing. [http://worksafe.tas.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0003/252390/Your\\_Simple\\_Guide\\_to\\_Workplace\\_Health\\_and\\_Wellbeing.pdf](http://worksafe.tas.gov.au/_data/assets/pdf_file/0003/252390/Your_Simple_Guide_to_Workplace_Health_and_Wellbeing.pdf), (Letöltés: 2015. január 11.)
- TeamRH (2020): [Sport in the workplace : Why look after yourself in 2020](#). <https://www.teamrh.com/en/sport-in-the-workplace-why-look-after-yourself-in-2020/> (Letöltés: 2021 január 11.)
- Virgin Pulse (2020): How the 2020 COVID-19 Pandemic Has Disrupted Wellbeing and Work Environments
- Wellable 2021 Employee Wellness Industry Trends Report
- Willis Towers Watson (2016): Employee Health and Business Success. <https://www.willistowerswatson.com/en/insights/2016/03/stayingatwork-report-employee-health-and-business-success>, (Letöltés: 2018. október 8.)



**Köszönöm  
a figyelmet!**

[agnes.szabo2@uni-corvinus.hu](mailto:agnes.szabo2@uni-corvinus.hu)