Miért kollektív felelősség a pszichoszociális kockázatok kezelése?

EU-OSHA Healthy Workplaces Kampány · 2026–2028 |
"Together for mental health at work"

Milyen szempontok vizsgálata segíti leginkább a problémafeltárást?



Milyen alapokra építkezem

21 év a munkahelyi jóllétért



Faragó István · 2005–2026

2005 A döntés
Elköteleződés a stressz témája mellett

2008 Fordulópont
Kilépés a vállalattól, Lengyelország

2009 Szervezetfejlesztés
Rugalmas foglalkoztatási projekt, FranklinCovey: ***7 szokás program – Egyetemeknek***

2010 Cégalapítás
Stressz-M: a **pszichoszociális kockázat felmérés 1.0**

2013 Stresszindex
Az első Startup projekt (tanácsadói szerep) Kvalikon Kft LEAN folyamtfejlesztés

2014–15 EU-OSHA kampány
Egészséges munkahelyek – Kezeljük a stresszt! **pszichoszociális kockázat felmérés 2.0**

2017 Wellbeing konferencia
Angliai tanulmányút, első Wellbeing konferencia

2020 Wellbeing Szövetség
A szövetség megalakulása

2023 Mentál Mentor képzés
Először 50 órában majd vállalti kérésre ***20 órara csökkentve***

2024 Wellbeing Social Hub
Közös alapítás

2026 Munkában Jól 2027
Pszichoszociális kockázat felmérés 3.0 AI támogatással
EU-OSHA kampány2026-2028

Tanulmányok

1995–1999
Közgazdász alapdiploma

2006–2008
Debreceni Egyetem – ***pszichológia alapképzés***

2006–2010
Integrál pszichológia képzés

2020–2021
Debreceni Egyetem – ***Népegészségügyi MSC***

2022
BGE –***Munkahelyi Mentálhigiénés képzés***

2026
ELTE TáTK – ***Szociálpolitika*** MSc

Eredmények számokban

Pszichoszociális felmérés:

256 felmérés az elmúlt 11 évben

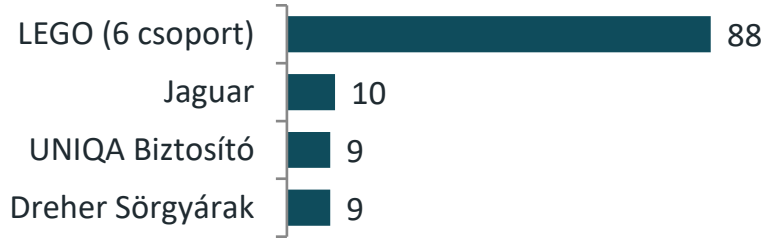
22 KKV-felmérés 2026-ban

Képzésben résztvevők

196 fő Mentál Mentor képzés
2023 óta

63 fő Wellbeing szakértő képzés
2021–2024

Mentál Mentor képzés vállalati résztvevői (fő)



Események

Személyes

8 konferencia

11 kisebb rendezvény

Online

62 nyilvános esemény

33 előadás a Covid idején

MUNKAHELYI MEGELŐZÉS

Mentál Mentor képzés és tapasztalatok

2023 óta: **196 résztvevő**, köztük a LEGO, az UNIQA és a Jaguar Land Rover, Dreher munkatársai.

20 órás céges, 30 órás nyílt képzés

10 hetes tanulási folyamat, sok gyakorlással (***MHFA 12 óra 2x6 óra)***

Segítői szerep, határok, aktív hallgatás, segítő beszélgetés

Neurocepció, polivagális elmélet, szükséglet hierarchia

SPARK modell / Mentális Elsősegély 8 lépés / Tranzakcióanalízis

Résztvevői tapasztalatok

„Már az első alkalommal annyi mindent tanultunk – rögtön működött, amit kaptunk.”

Korábbi képzés anonim résztvevője

Mindennapokban használható eszközök, önismereti felismerések.

A cél: korai felismerés, értő figyelem és szükség esetén szakemberhez irányítás.







Részletek: https://www.egyuttjol.hu/programok/munkahelyi-mentalis-segito

NAPIREND

Miről lesz szó?

A helyzetképtől a tényezőkön, az eszközökön és a hazai adatokon át a beavatkozás szintjeiig.

1. Honnan indulunk?
2. Milyen körülmények és tényezők alakítják ki ezt a helyzetet?
3. Milyen eszközök állnak rendelkezésre?
4. Mit mutatnak a magyarországi eredmények?
5. Hogyan és milyen szinteken tudunk beavatkozni?

NAPIREND

Miről lesz szó?

A helyzetképtől a tényezőkön, az eszközökön és a hazai adatokon át a beavatkozás szintjeiig.

1. Honnan indulunk?
2. Milyen körülmények és tényezők alakítják ki ezt a helyzetet?
3. Milyen eszközök állnak rendelkezésre?
4. Mit mutatnak a magyarországi eredmények?
5. Hogyan és milyen szinteken tudunk beavatkozni?

ELŐZMÉNY · ILO, 2026. ÁPRILIS

A munkahelyi pszichoszociális kockázatok évente több mint

840 000

ember halálához járulnak hozzá világszerte

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) jelentése: *The psychosocial working environment: Global developments and pathways for action*.

Az út a parlamenti döntésig

2026. ápr. ILO-jelentés · **szept. 2.** EP-szakbizottság: 41 igen · **okt. 6.** plenáris: 413 igen

Mögötte lévő számok

783 694
haláleset szív- és érrendszeri betegség miatt

56 394
haláleset mentális zavar, köztük öngyilkosság miatt

~45 millió
(DALY: **Disability-Adjusted Life Year**) „egészségkárosodással korrigált életév

1,37%
a globális GDP-ből évente – Európában 1,43%

Ebből Európában évente 112 333 haláleset és közel 6 millió elveszett egészséges életév

Fő kockázatok: hosszú munkaidő, munkahelyi feszültség, erőfeszítés–jutalom egyensúlyhiány, bizonytalan munkahely, zaklatás és erőszak

Forrás: ILO (2026): The psychosocial working environment · Euronews, 2026. 04. 23. · Fortune, 2026. 04. 28. · pszichoszoc.hu

EURÓPAI PARLAMENT · 2026. OKTÓBER 6.

Uniós minimumszabályokat kér a Parlament a munkahelyi pszichoszociális kockázatokra

413 igen szavazat

210 nem · 29 tartózkodás

Következő lépés

Az Európai Bizottságnak **3 hónapja** van válaszolni: vagy javaslatot tesz, vagy megindokolja, miért nem.

Mit kér a Parlament?

Rendszeres pszichoszociális kockázatfelmérés
és intézkedések – a munkaterhelésre és a munkaintenzitásra is

Előzetes értékelés nagy változások előtt
átszervezés, távmunka, automatizált megfigyelés – a munkavállalói képviselőkkel

Zaklatás és erőszak elleni szabályzat
korai felismeréssel és az érintettek támogatásával

Támogatott visszatérés a munkába
egyéni tervvel: munkaidő, munkaszervezés, terhelés

Elismerés foglalkozási megbetegedés okaként
a munkával összefüggő pszichoszociális kockázatoké

Forrás: Európai Parlament, sajtóközlemény és eljárás 2026/2023(INL) · europarl.europa.eu · pszichoszoc.hu

NAPIREND

Miről lesz szó?

A helyzetképtől a tényezőkön, az eszközökön és a hazai adatokon át a beavatkozás szintjeiig.

1. Honnan indulunk?
2. **Milyen körülmények és tényezők alakítják ki ezt a helyzetet?**
3. Milyen eszközök állnak rendelkezésre?
4. Mit mutatnak a magyarországi eredmények?
5. Hogyan és milyen szinteken tudunk beavatkozni?

A társadalomtól a mentális állapotig I.



A társadalomtól a mentális állapotig

Függőleges rendszerábra · Felülről lefelé: környezeti hatások és beavatkozási pontok

		BEAVATKOZÁSI PONTOK
01	**Társadalmi kultúra és gazdaság** Kultúra, társadalmi elvárások, gazdasági körülmények	Szemléletformálás, társadalmi biztonság
02	**Kormányzat és intézményi keretek** Szemlélet, szakpolitika, jog, hivatali keretek és ellenőrzés	Megelőzést támogató szabályozás
03	**Lakókörnyezet és közösség** Életkörülmények és közösségi kapcsolatok	Közösségépítés, helyi támogatás
04	**Szervezeti környezet** Kultúra, légkör és vezetői szemlélet	Munkaszervezés, vezetői működés
05	**Családi kapcsolatok** Családi viszonyok, terhelések és támogatás	Kapcsolati támogatás, tehermentesítés
06	**Egyéni tényezők** Biológiai, pszichológiai tényezők és élettapasztalatok	Megküzdés és erőforrások fejlesztése
07	**Mentális állapot** A hatások, a megküzdés és az erőforrások kölcsönhatása	Korai felismerés, elérhető segítség

A megküzdés és az elérhető támogatás módosítja a hatásokat.

Szemléltető modell a megadott koncepció alapján. A szintek kölcsönhatásban állnak, a nyíl a bemutatás kiemelt irányát jelzi.

Az egyéntől a társadalmi hatásokig

Hagymahéjmodell · Alulról felfelé: visszahatások és közvetítő folyamatok



LEHETSÉGES VISSZAHATÁSOK

Közbeszéd, normák, társadalmi részvétel

Érdekképviselet, szakpolitikai visszajelzés

Közösségi bizalom, helyi együttműködés

Jelenlét, együttműködés, szervezeti visszajelzések

Kapcsolati működés, családi kölcsönhatások

Észlelés, döntések, viselkedés és megküzdés

Jóllét, distressz, lelki terheltség

A változás közösségi és képviseleti csatornákon is tovagyűrűzhet.

Szemléltető modell a megadott koncepció alapján. A szintek kölcsönhatásban állnak, a nyíl a bemutatás kiemelt irányát jelzi.

NAPIREND

Miről lesz szó?

A helyzetképtől a tényezőkön, az eszközökön és a hazai adatokon át a beavatkozás szintjeiig.

1. Honnan indulunk?
2. Milyen körülmények és tényezők alakítják ki ezt a helyzetet?
3. **Milyen eszközök állnak rendelkezésre?**
4. Mit mutatnak a magyarországi eredmények?
5. Hogyan és milyen szinteken tudunk beavatkozni?

AKTUÁLIS UNIÓS KONTEXTUS

Az EU-OSHA 2026–2028 kampánya

"Together for mental health at work" – a pszichoszociális kockázatokra és a mentális egészségre fókuszáló kilencedik Healthy Workplaces kampány.

1 Feltárás

Mélyebb ismeret a pszichoszociális kockázatok kiváltó okairól és a hatékony megelőzési gyakorlatokról ágazatonként.

2 Jó gyakorlatok

Sikeres megelőzési és mentális egészségfejlesztési kezdeményezések azonosítása és megosztása.

3 Szabályozási nyomás

A tagállami szintű szakpolitika és a kötelező erejű rendeletek irányába mutató szakmai diskurzus élénkítése.

A fő cél, hogy a pszichoszociális kockázat mérhetővé, dokumentálhatóvá és fejlesztési tervvé alakítható legyen!

GYAKORLATI ÖSSZEHASONLÍTÁS

COPSOQ III és Care4You: a különbségek

Díjmentes kérdőívhez kapcsolt szolgáltatások és integrált, díjköteles rendszer

Szempont	COPSOQ III · FFAW-szolgáltatás	Care4You · integrált csomag
Ár és szolgáltatás	**Kérdőív: díjmentes. Az adatfelvétel és elemzés: egyes extrák külön díjazás ellenében.**	**Díjköteles csomag: felvétel, elemzés, egyéni/csoportos riport, Excel és HTML.**
Objektív / szubjektív	Nincs a Care4You-hoz hasonló páros skálastruktúra.	Páros stresszhatás-értékelés; a két nézőpont eltérése is látható.*
Szervezet / vezetés	Standard vezetési skálák; ágazati kiegészítések is választhatók.	Külön szervezeti blokk; 11 vezetői tevékenység erősség- és fejlesztési listája.
Dolgozói javaslatok	*Nem jellemző külön elemként beemelhető*	Top-problémák kiválasztása és az adott problémához kapcsolt megoldási javaslatok.
Riport és kezelhetőség	FFAW PDF-riport; külön egységriportok és hőtérképek feláras szolgáltatások.	Egyéni/csoportos PDF, szűrhető HTML és hőtérkép az integrált csomag részeként.
Vezetői összevetés	Belső csoport- és külső referencia-összevetés a felmérési szolgáltatás része.	Excel + HTML: a csoport pozitív/negatív eltérése a vállalati összeredménytől.
Akcióterv-támogatás	Helyi akciótervezés; külön díjas eredményegyeztetés és komplex elemzés.	Beépített, szabályalapú 30/90 napos javaslatok, felelős és mérőszám a HTML-ben.

* Kettős értékelés: önbeszámolós. COPSOQ: az FFAW ellenőrzött szolgáltatói kínálata. Források és részletek a jegyzetben.

Care4You: egy csomagban, a vállalati összeredménytől a csoportvezetői fejlesztési fókuszig.

A FELMÉRÉS MÓDSZERTANA

care4you – hogyan működik?

57	6 fokú	3	AI
dimenzió	**válaszskála**	**kategória**	**elemzés**
7 fő területen	százalékértékként	Probléma · Fejlesztendő · Megfelelő	Személyre szabott visszajelzés

Az eredmények 3 kategóriája:

0–35%	36–65%	66–100%
Probléma	Fejlesztendő	Megfelelő

Objektív / Szubjektív kettős értékelés:

Minden stresszhatás-dimenzió kétféleképpen mérődik: mit gondolunk (objektív) és mit érzünk (szubjektív). Ha a kettő eltér, belső feszültség jelét látjuk – olyan kockázat, amit a hagyományos kérdőívek nem mérnek.

A KÉRDŐÍV STRUKTÚRÁJA

57 dimenzió – 8 főterületen

A kérdőív az egyén egészét méri: testi–lelki állapotot, szokásokat, munkahelyi és magánéleti stresszforrásokat egyaránt.

1. Egészségi állapot

Érzelmi tünetek · Testi tünetek · Gyógyszerhasználat · Test-tömeg index **(BMI)**

2. Szokások / jellemzők

Alvás · Dohányzás · **Alkoholfogyasztás** · Mozgás, sport, napi aktivitás · Stresszkezelő technikák · Tudatos stresszkezelés

3. Megküzdés / Coping

Kontrollképesség · Optimizmus · Rugalmasság · Kitartás

4. Egyéni stresszhatások (Obj. / Szubj.)

Családi kapcsolatok, párkapcsolat · Anyagi helyzet, pénzügyi állapot · Közlekedési stressz (ingázás)

5. Munkahelyi kollektíva (Obj. / Szubj.)

Kollegiális viszonyok · Összetartás · Belső konfliktusok · Problémamegoldás · Mobbing · Szexuális zaklatás

6. Szervezeti szint (Obj. / Szubj.)

Szervezeti légkör · Befolyásolhatatlan események · Túlmunka · Szabályozottság · Vezetői stílus · Visszajelzés · Work-life balance

7. Elégedettség (Obj. / Szubj.)

Munkakör / képesség illeszkedés · Karrier · Juttatások · Munkakörnyezet, eszközök

8. Vezetői riport (feleletválasztós kérdések alapján)

NPS (ajánlás) · **Top-3 szervezeti probléma (11 kat.)** · Legsúlyosabb probléma · Vezető erősségei / fejlesztési területei · Dolgozói javaslatok a problémákra

A 4–7. főterület Obj./Szubj. kettős értékeléssel mérődik. A 8. főterület (Vezetői interjú) zárt kérdésekkel és dolgozói javaslatokkal egészíti ki a képet.

EGYÉNI STRESSZLELTÁR

Mindenki saját, személyes riportot kap – azonnal

A kitöltés befejezése után automatikusan generálódik az egyéni PDF riport – egyedi azonosítóval.

Fedőlap – 3 összesített mutató:

Stresszhatások
egyéni + vállalati stresszfaktorok
46%
Fejlesztendő

Szokások / jellemzők
életmód, szokások, megküzdés
47%
Fejlesztendő

Egészségi állapot
testi–lelki összesített kimenet
60%
Fejlesztendő

Az egyéni PDF riport tartalma:

- Stresszleltár táblázat – mind a 57 dimenzió (Probléma · Fejlesztendő · Megfelelő)
- Objektív / Szubjektív kettős értékelés – belső feszültség azonosítása
- AI összefoglaló: fő erősségek, védőfaktorok és kritikus területek
- Dimenzióra bontott személyes értelmezés mindegyik területhez
- Gyakorlati javaslatok + „Következő 30 nap fókusza" (3 konkrét lépés)
- Privát mezők – csak a kitöltő látja, sehova nem kerül
- Anonim vállalati visszajelzés – automatikusan jut el a vezetőhöz

VEZETŐi FÓKUSZ

A 8. főterület: mit mutat meg a skála?

A zárt kérdéses interjú a skálás értékeléshez képest kvalitatív kontextust ad – közvetlenül a dolgozóktól.

Top-3 szervezeti probléma

11 előre definiált kategóriából jelöl min. 1 – max. 3 területet a dolgozó: pl. bürokrácia, hatásköri problémák, túlmunka, meddő értekezletek, elismerés hiánya.

Példa:

Minta vállalati példa (n=139): Bürokrácia 29% · Hatásköri kérdések 23% · Meddő értekezletek 22%

Legsúlyosabb probléma (1 választás)

Ugyanaz a 11 kategória, de csak EGY jelölhető – azonosítja a legégetőbb problémát osztályonként.

Példa:

Minta vállalat példa: Elismerés hiánya 19% · Bürokrácia 16% · Hatásköri kérdések 11%

Dolgozói javaslatok a problémákra

A jelölt problémára szöveges javaslatot írhat a munkavállaló. Anonim – de a közvetlen vezető látja. Ez adja a leghasznosabb bemenetet az akcióterv-készítéshez.

Példa:

60 szöveges javaslat érkezett egy vállalti felmérésben – ezek kerültek a vezetői riportba

Vezető értékelése (11+11 tevékenység)

Erősségei + fejlesztési területei – 3-3 jelölhető

NPS – ajánlaná-e a munkahelyét?

Minta vállalti átlag: 75% – Fejlesztendő · 60 szöveges javaslat

Care4You: az eredmény a riportokban

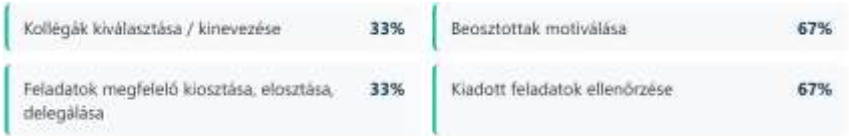
Részletek a csatolt egyéni és csoportos riportból, valamint az összehasonlító Excel-táblából

Egyéni összkép



Három terület összesítése,
azonnali személyes visszajelzés.

Vezetői erősségek



Dolgozói visszajelzés konkrét
vezetői tevékenységekről.

A csoport eltérése a vállalati összeredménytől

Problémát jelző válaszadók aránya	Vállalat	Termelési csoport	Eltérés
Tisztázatlan prioritások	30,19%	44,00%	**+13,81 szp.**
Problémás munkafolyamat	27,83%	20,00%	**–7,83 szp.**
Túlterheltség	26,26%	24,00%	**–2,26 szp.**

Pozitív eltérés: több problémajelzés. Negatív eltérés: kevesebb. Szp. = százalékpont.

Két külön mintafelvétel. Excel-minta: vállalat 891 fő, termelési csoport 25 fő. Források a jegyzetben.

NAPIREND

Miről lesz szó?

A helyzetképtől a tényezőkön, az eszközökön és a hazai adatokon át a beavatkozás szintjeiig.

1. Honnan indulunk?
2. Milyen körülmények és tényezők alakítják ki ezt a helyzetet?
3. Milyen eszközök állnak rendelkezésre?
4. **Mit mutatnak a magyarországi eredmények?**
5. Hogyan és milyen szinteken tudunk beavatkozni?

DEMOGRÁFIA

Ki töltötte ki? – a minta összetétele

837 fő, többvállalatos anonim benchmark adatbázis

Nem	
Férfi	61,3%
Nő	36,4%
N/A	2,3%

Munkakör	
Beosztott	54,7%
Középvezető	12,0%
Felsővezető	6,6%
Szakmunkás	14,7%

Munkaidő-rend	
Hagyományos	51,5%
Fix műszak	14,2%
2 műszak	11,4%
Kötetlen	9,4%

Iskolai végzettség	
Főiskola / Egye.	39,0%
Érettségi / Szakk.	29,4%
Szakm.-bizonyítvány	20,4%

Cégnél töltött idő:



IPARÁGI BONTÁS

Melyik iparág, hogyan áll?

Átlagos összpontszám iparáganként · 66% felett = Megfelelő



Hogyan hatnak egymásra a szintek?

1. szint: Munkavállaló

Erősségek:

Megküzdés, kitartás, optimizmus erős.

Gyenge pontok:

Stresszkezelő technikák kritikusan hiányzik (29,3%!). Alvás, mozgás, anyagi helyzet fejlesztendő.

Rendszerhatás:

Ha a munkavállaló nem tud minden problémát kezelni és nem is viszi magassabb szintre.

2. szint: Kollektíva

Erősségek:

Segítőkészség, rendelkezésre állás erős.

Gyenge pontok:

Belső konfliktusok, elismerés hiánya és tisztázatlan prioritások terhelik a csapatot.

Rendszerhatás:

A csapat, vagy erősíti a stresszt, vagy pufferként működik. Most: vegyes kép.

3. szint: Szervezet / Vezető

Erősségek:

Szervezeti légkör, munka–magánélet egyensúly, vezetői stílus objektíve jó.

Gyenge pontok:

Szubjektív nyomás (túlmunka, befolyásolhatatlan események) emelkedett.

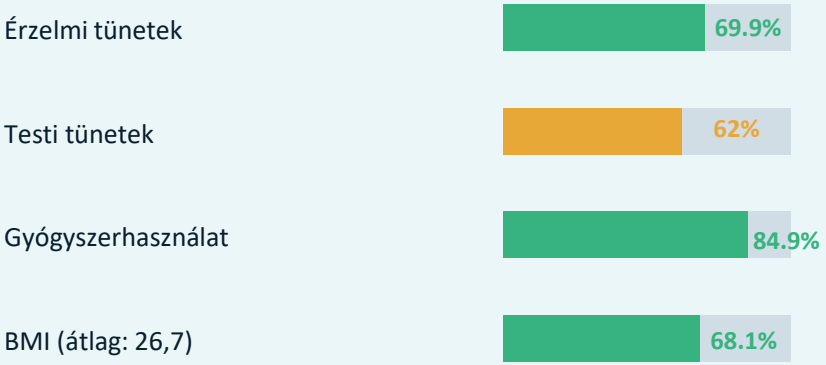
Rendszerhatás:

A szervezet biztosítja a keretet – de konkrét intézkedések és megfelelő információk hiányában nem lesz megfelelő a beavatkozás

Egészség és szokások – a stresszkezelő képesség alapja

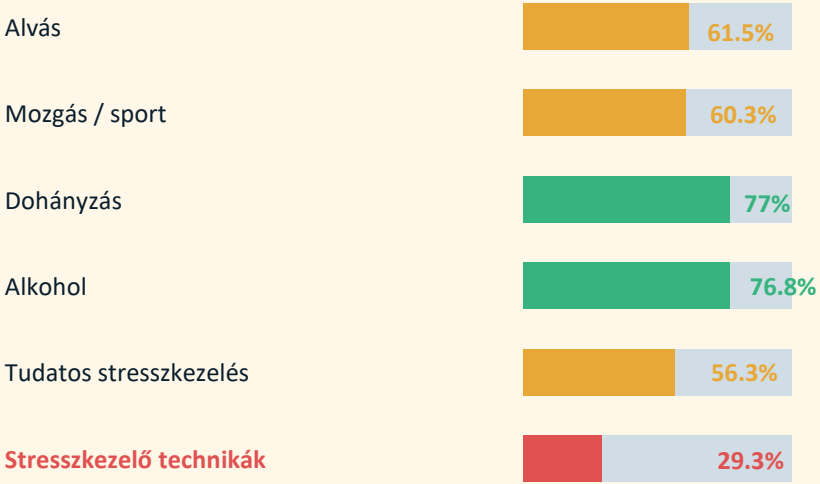
EGÉSZSÉGI ÁLLAPOT

71,2% – Megfelelő



SZOKÁSOK / JELLEMZŐK

60,2% – Fejlesztendő ⚠



EGYÉNI STRESSZHATÁSOK

Az otthoni állapot is hat a munkahelyre

Anyagi helyzet, közlekedési stressz és életkörülmények – az egyéni tényezők hatása a munkahelyre.

Anyagi állapot

Objektív	Szubjektív
56,1%	52,6%
Fejlesztendő	Fejlesztendő

A legalacsonyabb egyéni dimenzió. Minden 5. dolgozónál a pénzügyi helyzet jelenti a fő problématerületet.

Közlekedési stressz

Objektív	Szubjektív
85,0%	62,5%
Megfelelő	Fejlesztendő

Objektíve alacsony kockázat, de a szubjektív érzet jóval gyengébb – az ingázás lelkileg terhelőbb, mint a számok mutatják.

Családi helyzet

Objektív	Szubjektív
79,5%	79,9%
Megfelelő	Megfelelő

Az egyetlen egyéni szintű terület, ahol mind az objektív, mind a szubjektív értékelés erősnek mutatkozik.

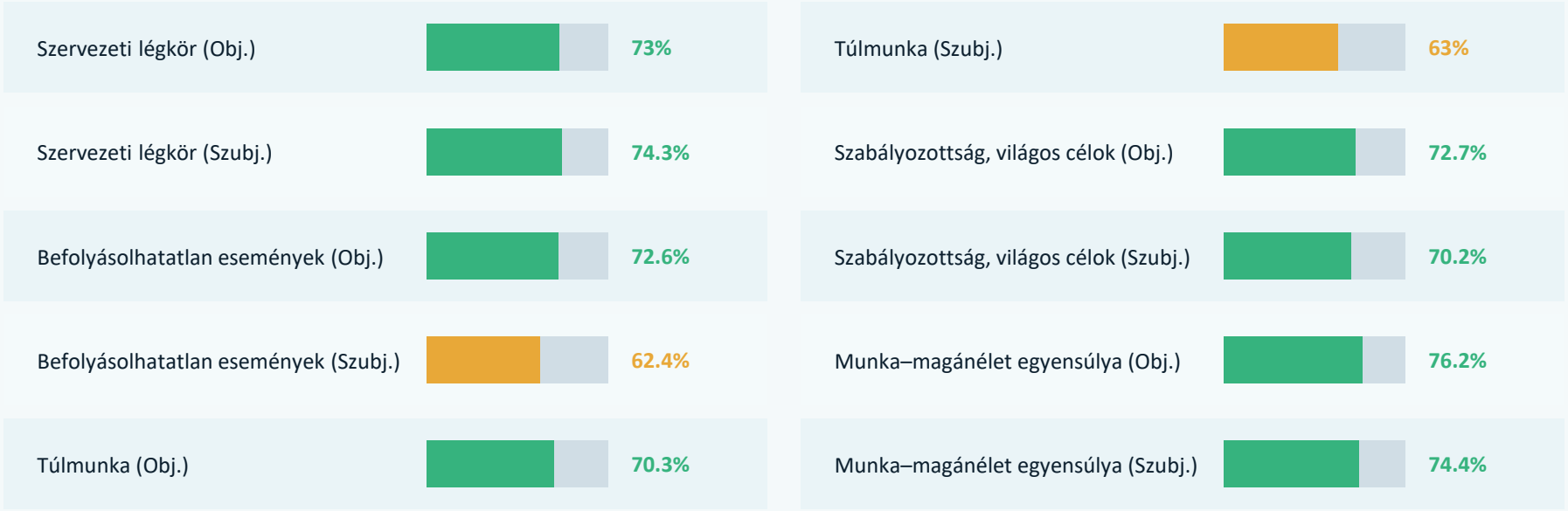
Csapaterő és konfliktusok – a munkahelyi közeg minősége

Kollegiális viszonyok (Obj.)	70.5%	Problémamegoldás (Obj.)	71.5%
Kollegiális viszonyok (Szubj.)	73.7%	Problémamegoldás (Szubj.)	64.9%
Segítségnyújtás / összetartás	83.1%	Mobbing / munkahelyi zaklatás	71.2%
Belső konfliktusok (Obj.)	56.1%	Szexuális zaklatás	95.3%
Belső konfliktusok (Szubj.)	64.3%		

Fő megállapítás: a segítőkészség erős, de a belső konfliktusok kezelése gyenge pont – ez emelkedett súrlódási szintet okoz a csapatokban.

3. SZINT: SZERVEZET

Szervezeti működés – hol támogat, hol gyengíti a rendszer?



Figyelemre méltó: a szubjektív értékelések rendszeresen elmaradnak az objektívektől – a dolgozók szubjektíven többet éreznek terhelve, mint amit a strukturált mutatók mutatnak.

VEZETŐI HATÁS

A vezető kulcstényező – és a dolgozók ezt érzik

A vezetői stílus az egyik legerősebb dimenzió – de a visszajelzés és az együttműködés eltérő képet mutat.



A dolgozók #2 prioritása: „a közvetlen felettessel való kapcsolat" (32,9%). A vezető személyisége és stílusa kritikus retenciós és jóllét-tényező.

MUNKAVÁLLALÓI VISSZAJELZÉSEK

Mit mondanak a dolgozók – saját szavaikkal

(feleletválasztós kérdés a válaszadók X %-a választotta)

Mi a legfontosabb a munkáltatónál?

- 64,3% – Kiszámíthatóság / biztonság
- 32,9% – Közvetlen felettessel való kapcsolat
- 22,5% – Munkahelyi közösség
- 21,9% – Munkahelyi körülmények
- 21,9% – Kiegészítő juttatások

Mit kellene fejleszteni a csoportban?

- 28,8% – Kollégák közti kapcsolati problémák
- 25,3% – Tisztázatlan prioritások
- 23,8% – Elismerés / jutalmazás hiánya
- 20,7% – Rendezetlen munkafolyamatok
- 19,6% – Erőforrások hiánya

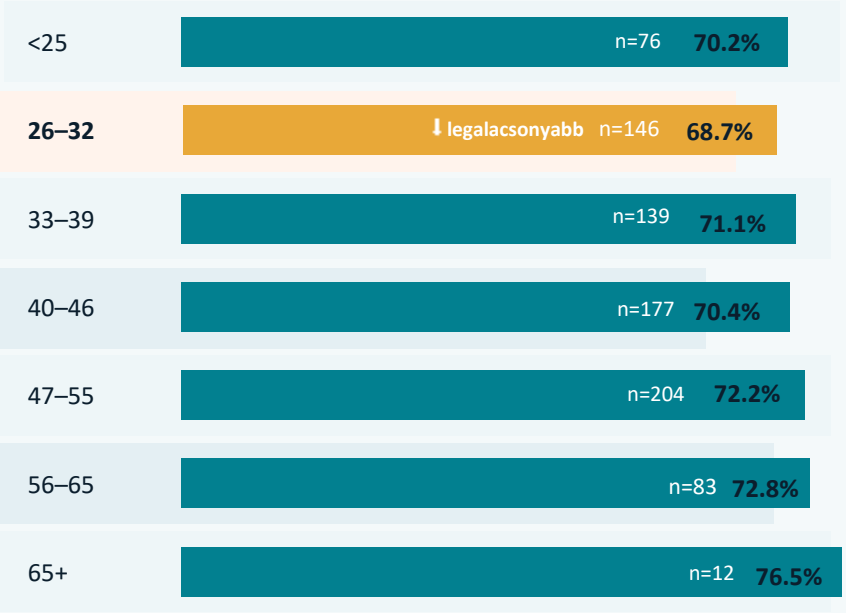
Mi zavarja legjobban a munkavégzést?

- 17,9% – Kollégák közti kapcsolati prob.
- 17,1% – Elismerés / jutalmazás hiánya
- 12,8% – Tisztázatlan prioritások
- 12,4% – Erőforrások hiánya
- 9,7% – Rendezetlen munkafolyamatok

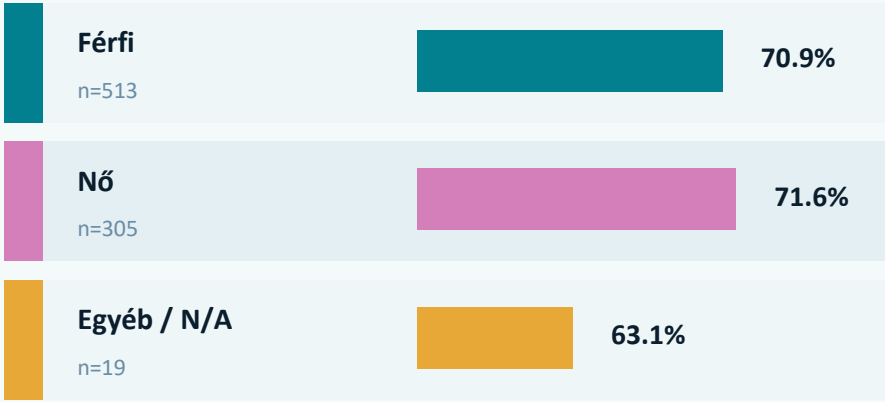
A három lista együttesen a szervezetek és a vezetők számára is konkrét fejlesztési irányokat jelöl ki.

Kik a legveszélyeztetettebb csoportok?

Életkor szerinti átlagpontszám

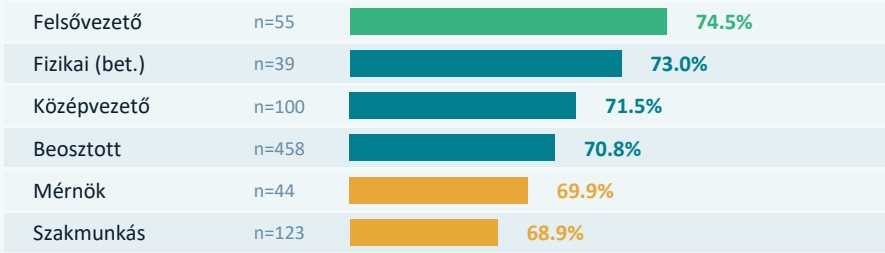


Nem szerinti megoszlás



Kis minta (n=19) – tájékoztató jellegű

Munkakör szerinti átlagpontszám



NAPIREND

Miről lesz szó?

A helyzetképtől a tényezőkön, az eszközökön és a hazai adatokon át a beavatkozás szintjeiig.

1. Honnan indulunk?
2. Milyen körülmények és tényezők alakítják ki ezt a helyzetet?
3. Milyen eszközök állnak rendelkezésre?
4. Mit mutatnak a magyarországi eredmények?
5. **Hogyan és milyen szinteken tudunk beavatkozni?**

Beavatkozási szintek – egy rendszerben

A társadalmi szinttől az egyénig: öt egymásra épülő kezdeményezés és a lehetséges hatásaik

SZINT	KEZDEMÉNYEZÉS		LEHETSÉGES HATÁS	ELÉRHETŐSÉG
Társadalom és gazdaság	MUNKÁBAN JÓL 2027	**Munkában Jól 2027** Szektorközi együttműködés az EU-OSHA 2026–28-as kampány hazai megvalósításáért	Közös platform cégeknek, intézményeknek, **hatóságoknak** és szakértőknek	munkabanjol.hu
Kormányzat	Magyar Népjólléti Platform	**Magyar Népjólléti Platform** Kormányzati szintű koordinációs javaslat, Országos Jólléti Index	Összehangolt prevenció, mérhető népegészségügyi célok	
Lakókörnyezet és közösség	EgyüttJól	**Együttjól** Szervezeti és közösségi együttműködés – Mentál Mentor képzés	Támogató közösségek, segítő jelenlét a mindennapokban	egyuttjol.hu Mentál Mentor
Szervezet és vezetés	pszichoszoc.hu	**care4you** Pszichoszociális kockázatfelmérő és diagnosztikai eszköz vállalatoknak, intézményeknek	Célzott beavatkozás, munkavédelmi megfelelés, mérhető kiindulópont	pszichoszoc.hu
Egyén	Calm Touch	**Calm Touch** 15–20 perces munkahelyi minimál beavatkozás, Pulse méréssel	Azonnali stresszoldás, mérhető egyéni jóllét	pszichoszoc.hu/calm-touch

WSH Wellbeing Social Hub

KOORDINÁLÓ SZEREPBEN
Wellbeing Social Hub
a WSH Core Stack csapattal

Stressz-M
Faragó István

CHEQ
Deliága Ákos

FitPuli / TeamPuli
Dr. Oláh Dániel

Health at Work
Botka Zsolt

Galéria Optika
Fodor István



Köszönöm a figyelmet!

Faragó István

közgazdász · okleveles népegészségügyi szakértő · munkahelyi mentálhigiénés szakértő

E-mail	**istvan.farago@stressz-m.hu**
Telefon	**+36 70 967 8110**
Wellbeing Social Hub	**wellbeingsocialhub.hu**
Stressz-M	**stressz-m.hu**
Munkában Jól 2027	**munkabanjol.hu**