MUNKÁBAN JÓL 2027 · SZAKMAI BEMUTATÓ

Boldogan és Egészségesen a Munkahelyen 2027-ben!

Munkahelyi egészségfejlesztés – a problémától a dokumentált, mérhető eredményig.

A program indulása: 2026. október 14. · www.munkabanjol.hu

Szervező: Wellbeing Social Hub Kft. · A Munkában Jól nem hivatalos szakpolitikai program, és nem is kíván annak szerepébe lépni. Az EU-OSHA Healthy Workplaces Campaign 2026–2028 céljaihoz szakmailag kapcsolódik, de nem az EU-OSHA hivatalos programja.

ISMERŐS?

Egy egészségtelen munkaminta gyakran teljesen hétköznapinak tűnik.

„Csak még erre az e-mailre válaszolok.”

„Most nincs idő ebédelni.”

„Ezt inkább ne hozzuk szóba a meetingen.”

„Majd szabadság alatt kipihenem.”

„Nálunk ez mindig így működött.”

Külön-külön apróságoknak tűnnek. Ismétlődve azonban szokásokat teremtenek.

A VÁLLALATI VALÓSÁG

Amikor már nem egy újabb wellbeing programra van szükség

- **Munkaerő-megtartás**
- **Tartós terhelés**
- **Hiányzások**
- **Vezetési és együttműködési nehézségek**
- **Alkalmazkodó-képesség**

Ezekre ritkán ad önmagában választ egy egészségnap, egy tréning vagy egy elszigetelt szolgáltatás.

A kérdés nem az, hogy milyen programot szervezzünk, hanem az, hogy milyen működési problémát szeretnénk megoldani.

EURÓPAI HELYZETKÉP

A munkahelyi mentális egészség európai prioritás lett

37%

az európai munkavállalók közül általános kimerültségről számol be

29%

tapasztal stresszt, depressziót vagy szorongást, amelyet a munkája okoz vagy súlyosbít

EU-OSHA 2026–2028 fókuszai

- pszichoszociális kockázatok értékelése és kezelése
- zaklatás és erőszak
- fizikai kockázatok és mentális egészség
- egészségügyi és szociális szektor
- a mentális egészség támogatása

Forrás: EU-OSHA, OSH Pulse 2025; EU-OSHA Healthy Workplaces Campaign 2026–2028: Together for mental health at work.

HAZAI REALITÁS

Itthon is széles kört érintenek a hiányosságok

76,8%

az ellenőrzött munkáltatóknál volt munkavédelmi szabálytalanság (2025)

74,54%

ugyanez 2026 első félévében

61,28%

a 130 035 vizsgált munkavállaló közül érintett hiányosságban (2026. I. félév) – 12,06 százalékponttal több, mint egy évvel korábban

A felkészülés nem akkor kezdődik, amikor megérkezik az ellenőrzés.

Forrás: a munkavédelmi hatóság ellenőrzési jelentései (2025; 2026. I. félév). Az arányok a teljes munkavédelmi területre vonatkoznak, nem kizárólag pszichoszociális kockázatokra.

JOGSZABÁLYI ÉS SZAKPOLITIKAI KERET

Nem új elvárás – most kerül a fókuszba

JOGSZABÁLY

A munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. tv.) 54. § (1) d) pontja szerint 2008 óta a kockázatértékelésnek a **pszichoszociális kockázatokra** is ki kell terjednie.

EU SZAKPOLITIKA

EU-OSHA Healthy Workplaces 2026–2028: **Together for mental health at work** – a pszichoszociális kockázatok megelőzése és kezelése.

NEMZETKÖZI AJÁNLÁSOK

WHO-irányelvek és WHO–ILO szakpolitikai ajánlás (2022); ISO 45003:2021 a pszichoszociális kockázatkezelésről.

HAZAI SZAKMAI IRÁNY

A hazai útmutatók kidolgozása folyamatban van. Előzetes szakmai egyeztetést kezdeményeztünk a minisztérium munkavédelmi területével és az NNGYK-val.

A Munkában Jól ezeket rendszerezi, és a szervezetek nyelvére lefordítva vezeti át a vállalati gyakorlatba.

A Munkában Jól nem hivatalos szakpolitikai program, és nem is kíván annak szerepébe lépni. Az EU-OSHA Healthy Workplaces Campaign 2026–2028 céljaihoz szakmailag kapcsolódik, de nem az EU-OSHA hivatalos programja.

A munkavállalói egészség a fenntarthatósági teljesítmény része

Szűkebb CSRD, de él az igény

2026-tól a közvetlen kötelezettség a több mint 1 000 főt foglalkoztató, 450 millió eurónál nagyobb árbevételű cégekre koncentrál.

Az értékláncon át

A kisebb cégeknél a nagyvállalati és pénzügyi partnerek kérik az adatokat; ezt a 2026-os önkéntes standard is támogatja.

Saját munkavállalók (S1)

Az egészség és biztonság a jelentések része. A program mérései és dokumentációja ehhez adhat alapot.

A tudatosan tervezett és dokumentált program a szervezet társadalmi teljesítményének bemutatását is támogatja.

A PROGRAM SZEMLÉLETE

A munkavállalói jóllét akkor lesz fenntartható, ha nem külön programként, hanem a mindennapi működés részeként jelenik meg.

EMBER → SZOKÁS → SZERVEZET

A MEGOLDÁS

Az éves program – negyedévről negyedévre

1. NEGYEDÉV

Feltárás és tervezés

Helyzetfeltárás, HR-folyamatok, mutatószámok, felmérés, egészségtérkép, akcióterv.

2. NEGYEDÉV

Indulás

Vezetők érzékenyítése, szervezeti intézkedések, egészségnap, kommunikáció.

3. NEGYEDÉV

Megvalósítás

Workshopok a feltárt problémás területekre, mozgásos csapatkihívás, visszamérés 3–6 hónap után.

4. NEGYEDÉV

Eredmény

Éves értékelés, dokumentáció, esettanulmány, a következő ciklus terve.

A tartalmat a felmérés és az akcióterv határozza meg – nem előre gyártott csomag. A folyamatot a Programtervezési és mérési útmutató írja le részletesen.

KAPCSOLÓDÁSI LEHETŐSÉGEK

Három réteg, világos határokkal

I. RÉTEG

Tájékoztatás és tudásmegosztás

- útmutató és akcióterv-sablon
- szakmai ajánlások, webinárok
- orientációs konzultáció

Díjmentes

II. RÉTEG

Tanácsadói támogatás

- helyzetértékelés, programtervezés
- mérési stratégia
- akcióterv kísérése

Igény szerint

III. RÉTEG

Komplex munkahelyi egészségfejlesztés

- egészségtérkép és éves program
- egészségnapok, workshopok
- dokumentáció és esettanulmány

Éves, szakértői kísérettel

TOVÁBBI INFORMÁCIÓ

www.munkabanjol.hu · Dr. Hegedűs Alexandra · kozpont@wellbeingsocialhub.hu · +36 70 407 0924

A KOMPLEX EGYÜTTMŰKÖDÉS TARTALMA

Négy szinten, egy összefüggő rendszerben

Módszertani szint

Az útmutató 8 lépése szakértői kísérettel: helyzetfeltárás, HR-adatok, egészségtérkép (pszichoszociális felmérés, alapmérések; igény esetén foglalkozás-egészségügyi ellátás, kihelyezett szakorvosi vizsgálatok), akcióterv, vezetői összefoglaló.

Szakértői szint

Kijelölt projektkoordinátor, tanácsadók, egészségügyi és szakmai partnerek; igény esetén kommunikációs szakértői támogatás.

Informatikai szint

Digitális kommunikációs, bevonási és egészségfejlesztési eszközök – egy közös csatorna a programhoz.

Megvalósítás

Komplex egészségnapok; negyedéves, féléves és éves egészség- és jólléti programok; előadások és workshopok – a felmérés és az akcióterv alapján, mérhetően.

MIT TARTALMAZ? – PÉLDA: 50 FŐS SZERVEZET

A szervezettől a munkavállalóig

A SZERVEZET SZINTJÉN

- belső kommunikáció és HR-folyamatok áttekintése
- mutatószámok meghatározása és gyűjtése (pl. fluktuáció, hiányzás, túlóra)
- pszichoszociális kockázatfelmérés egyéni, vezetői és vállalati visszajelzéssel, akciótervezéssel, szakmai támogatással
- a vezetők érzékenyítése
- vállalati egészségtérkép az összesített eredményekből

A MUNKAVÁLLALÓK SZINTJÉN – EGÉSZ ÉVBEN

- életmód-orvostani szemléletváltást segítő tartalmak: alvás, mozgás, étkezés, regeneráció, közösségi kapcsolatok
- szokásépítést támogató applikáció
- két képzett belső mentor a kollégák közül

ESEMÉNYEK

- egészségnap alapmérésekkel – az egyéni eredményt csak a munkavállaló kapja meg, a vállalat kizárólag összesített, anonim adatot lát
- negyedéves workshopok a feltárt problémás területekhez illeszkedően
- két mozgásos csapatkihívás (május, október)

A hangsúly a szervezeti működésen van: a munkavállalók igényeiből kiindulva a szervezeti kultúrát és a belső folyamatokat fejlesztjük – széles eszköztárból, cégre szabottan.

AMIT A SZERVEZET AZ ÉV VÉGÉN FELMUTAT

Dokumentált, pályázható program

Szakmai dokumentáció

Helyzetfeltárás, mérési eredmények, akcióterv, megvalósítás és értékelés – egy helyen.

Komplett esettanulmány

Benyújtható az EU-OSHA Egészséges Munkahelyek Jó Gyakorlat Díjára vagy más szakmai versenyre, a kiírás feltételei szerint.

Vezetői összefoglaló

Anyag a fenntarthatósági és a munkáltatói márka célú kommunikációhoz.

KÖVETKEZŐ LÉPÉS

Opcionális orientációs konzultáció

MUNKÁBAN JÓL 2027

Egy rövid, díjmentes beszélgetés a szervezet helyzetéről. Közösen megnézzük, melyik kapcsolódási forma illeszkedik – kötelezettség nélkül.

Dr. Hegedűs Alexandra · Wellbeing Social Hub Kft.

kozpont@wellbeingsocialhub.hu · +36 70 407 0924

www.munkabanjol.hu

Szervező: Wellbeing Social Hub Kft. · A Munkában Jól nem hivatalos szakpolitikai program, és nem is kíván annak szerepébe lépni. Az EU-OSHA Healthy Workplaces Campaign 2026–2028 céljaihoz szakmailag kapcsolódik, de nem az EU-OSHA hivatalos programja.