

**„Az egészséges, elkötelezett emberek egészségesebb, produktívabb szervezeteket fognak létrehozni, és az egészséges szervezetek nagyobb valószínűséggel inspirálják az egészséges embereket” (Robert H. Rosen)**

## **A jól-lét hatása a vállalati eredményességre**

**Dr. Szabó Ágnes**

Egyetemi adjunktus

Budapesti Corvinus Egyetem

Vállalatgazdaságtan Intézet

Üzleti Gazdaságtan Tanszék

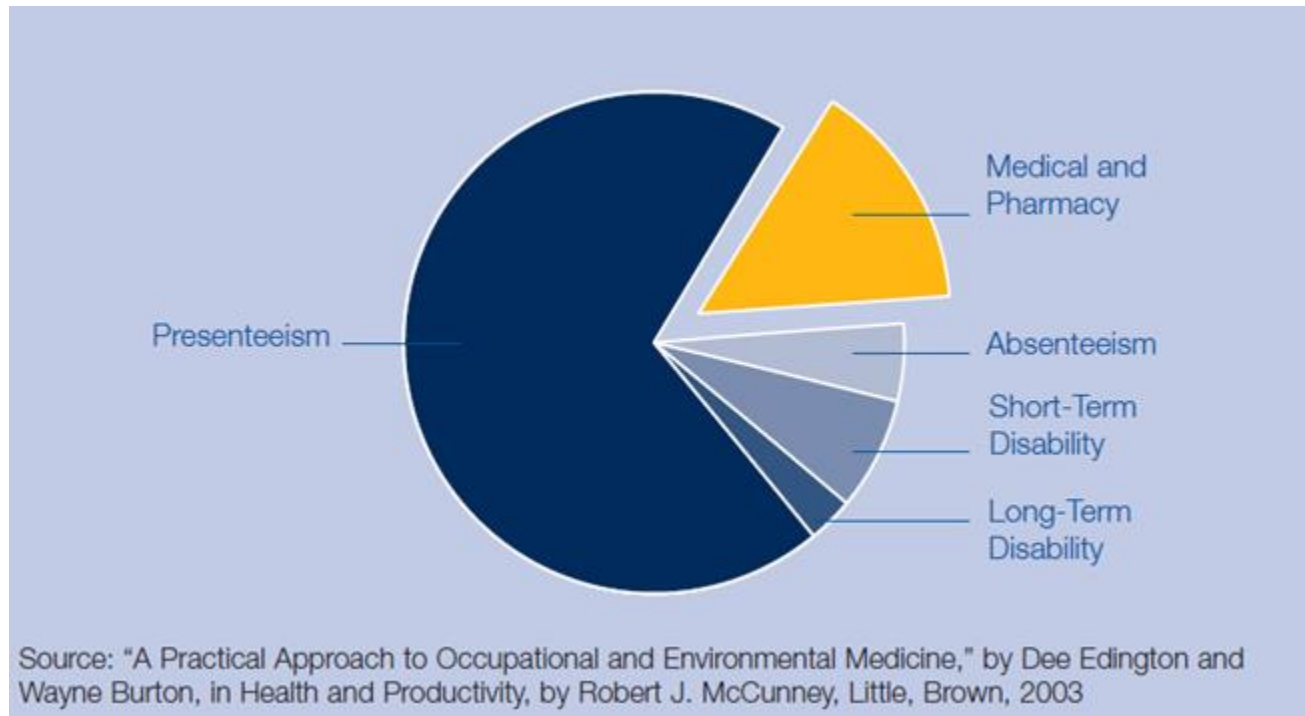
Sportgazdaságtani Kutatóközpont

**A pénzügyi mutatókban legjobban teljesítő vállalatok 11-szer nagyobb valószínűséggel nyújtanak holisztikus jól-léti szolgáltatásokat, mint alacsonyabb teljesítményű társaik** *(Forbes)*.

# Az 5 legfontosabb kockázati tényező munkahelyi egészség témában

*Staying@Work research 2015/2016, 1669 munkaadó 34 országból*

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%



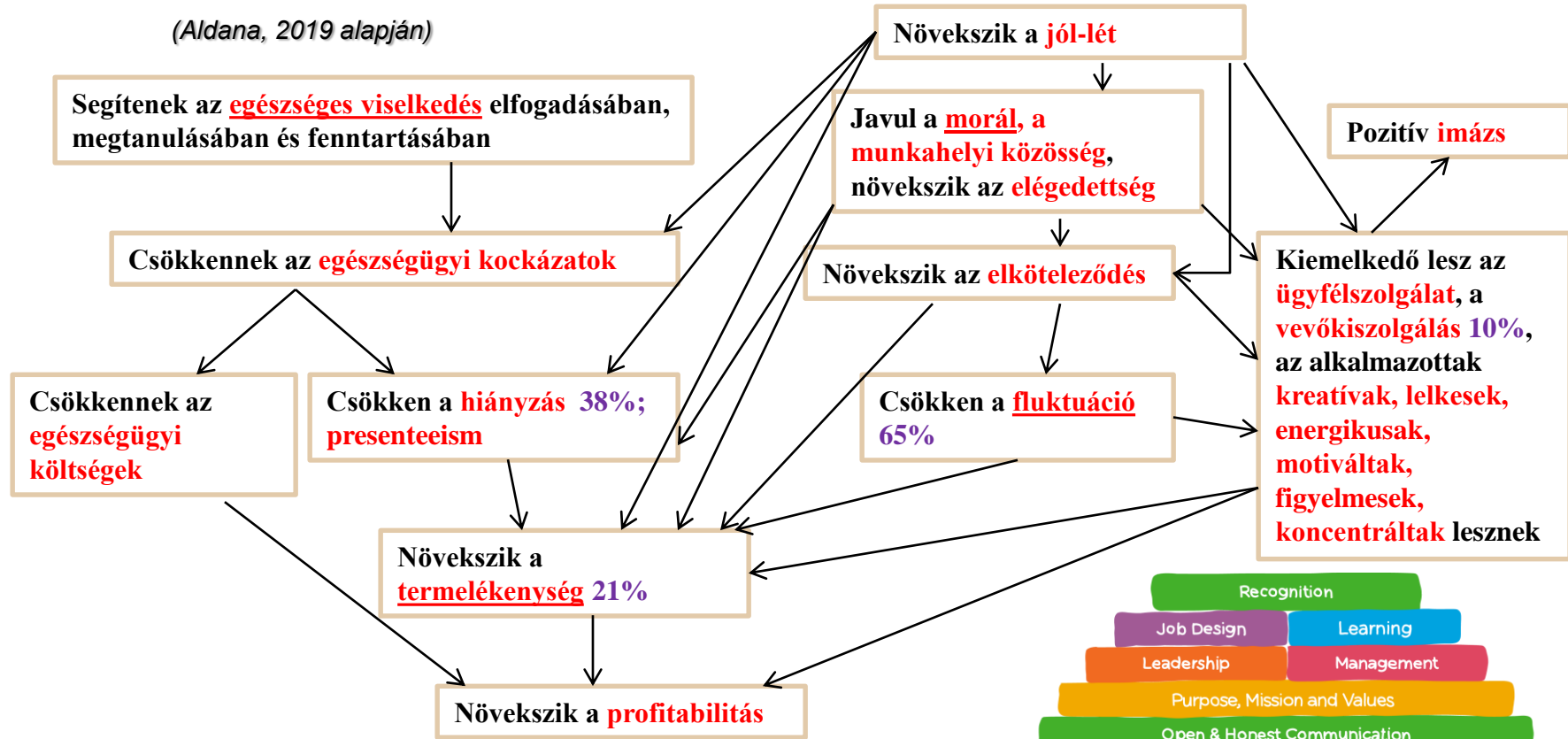
# A kockázat szintje, a hiányzás és a termelékenység összefüggései

(WHAA, 2016)

Kockázat	Átlagos éves hiányzásos napok száma	Átlagos éves nem termelékeny napok száma
Alacsony (0-2 tényező)	1,6	5,1
Közepes (3-4 tényező)	2,4	12,9
Magas (5+ tényező)	3,6	28,9

# Az egészségprogramok legfőbb hatásai

(Aldana, 2019 alapján)



## Hol hat a boldogság?

- 22%-kal magasabb **jövedelmezőség**
- átlagosan **3,9 napot hiányoznak betegség miatt**, akik boldogok, 10,7 nap helyett
- 26%-kal **alacsonyabb a fluktuáció**
- a boldogabbak **segítőkésebbek és támogatóbbak, kreatívabbak és innovatívabbak, kevésbé stresszelnek**

<http://boldogmunkahelyprogram.hu/>



**Szabó Ágnes**  
2019. 12. 05.

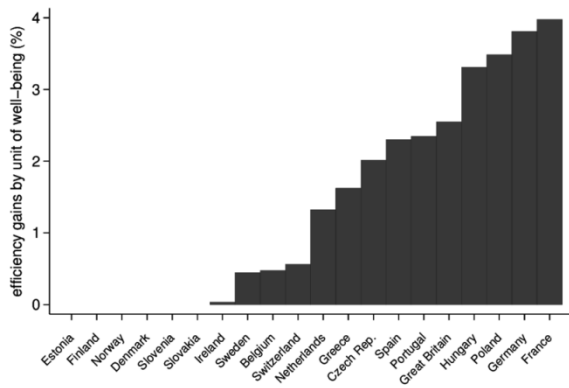


# Hol hat a jól-lét?

**A szubjektív jól-lét jelentős termelékenységnövekedést eredményezett 20 európai ország mintájában, 2004-2010 között vizsgálva (DiMaria et al, 2019).**

Metaanalízis a Gallup **339** független **tanulmányáról**, vizsgálva **1 882 131** munkavállaló jól-létét és termelékenységét, valamint **82 248** üzleti egység teljesítményét, 49 iparág **230** független szervezetétől

**A magasabb alkalmazotti jól-lét magasabb munkavállalói termelékenységgel, fogyasztói hűséggel és vállalati profitabilitással jár.** (Krekel et al , 2019).





# Mögöttes elméletek

- **Emberi kapcsolatok elmélete** (Strauss 1968):
  - munkavállalók jól-léte → munkamorál → magasabb termelékenység
- **Motiváció várakozási elméletei** (Lawler és Porter 1967, Schwab és Cummings 1970):
  - munkavállalói termelékenység a jutalom elvárásából fakad, beleértve a magasabb jól-létet is
- **Érzelmek elmélete** (Staw et al. 1994; Isen és Baron 1991; Isen et al. 1987; Baumeister et al. 2007):
  - a munkavállalók érzelmi állapota befolyásolja termelékenységüket
  - a pozitív érzelmek fokozott motivációt eredményeznek
  - a pozitív, stimuláló izgalom nagyobb kreativitást eredményezhet vagy pozitív változásokat az attitűdökben és a viselkedésben

# Milyen szemléletben gondolkodjunk?

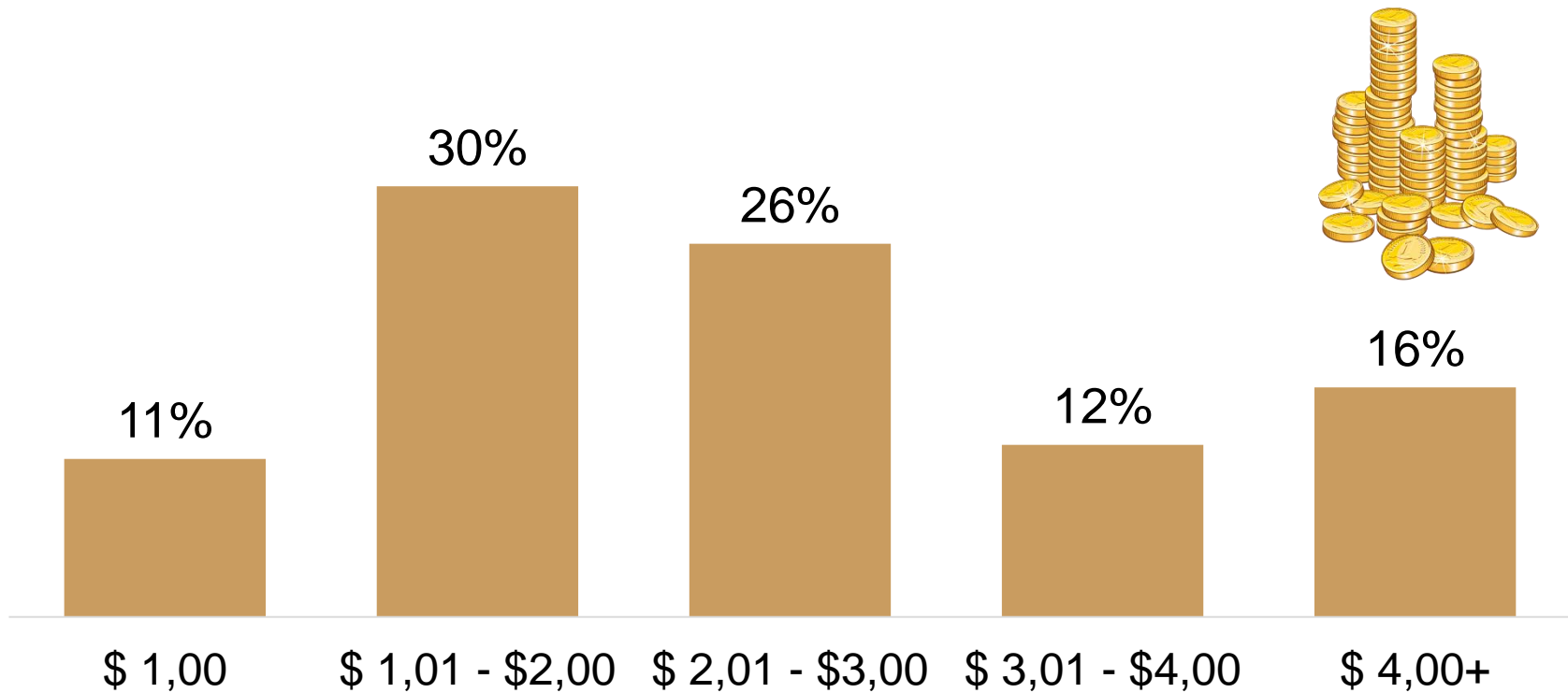
(Szabó-Juhász, 2019)

Fókusz	Csak pénzügyi mutatók	Pénzügyi és nem pénzügyi mutatók
Szervezet, „pénz”	ROI	
Egyének, közösség, „ember”		VOI
Társadalom	SROI	

## Megtakarítás elköltött dolláronként – ROI-szemlélet

Megspórolt egészségügyi költségek	Megspórolt hiányzás miatti költségek	Teljes megspórolt összeg	Tanulmány szerzője (év)
		<b>2,05 \$</b>	<i>Bertera (1990)</i>
		<b>4,56 \$</b>	<i>Ozminkowski et al. (1999)</i>
<b>3,48 \$</b>	<b>5,82 \$</b>	<b>4,3 \$</b>	<i>Aldana (2001)</i>
		<b>1,4-4,7 \$</b>	<i>Goetzel et al. (2008)</i>
<b>3,27 \$</b>	<b>2,73 \$</b>		<i>Baicker et al. (2010)</i>
<b>4,6 \$</b>	<b>2,70 \$</b>		<i>Dongen et al. (2011)</i>
		<b>3,92 \$</b>	<i>Henke et al. (2011)</i>
		<b>1,38 \$</b>	<i>Baxter et al. (2014)</i>
		<b>1,5-3,0 \$</b>	<i>Amerikai Kereskedelmi Kamara (2017)</i>

## Többszörös a megtérülés – ROI-szemlélet



Forrás: Casey (2017)

# Mit mérjük?

Könnyen nyomon követhető:

- **a hiányzások napok száma**
- **a sérülések száma**
- **a kilépők aránya (fluktuáció)**
- **a képzési költségek**
- **a vállalat saját üzleti mutatói, teljesítménymutatói**
- **a dolgozók egészségügyi mutatói**

Az egyes tényezők mérésére léteznek tesztek, de nem mindig könnyű mérni:

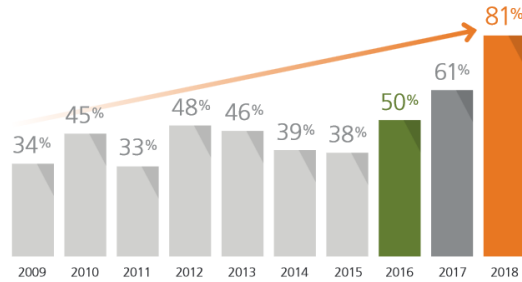
- **jól-lét**
- **stressz, kiégés, depresszió**
- **reziliencia**
- **elégedettség**
- **elkötelezettség**
- **presenteesim**

**morál, légkör, csapatkohézió – hogy mérjük???**

# Trendi programelemek



Over 80 percent of employers expect their health and wellness program spending to increase.\*



\*Over the next three years.



Zárszó

**4 WIN**

**3 P**



***“Human performance is higher when people are physically and emotionally able to work and have the desire to work. Higher levels of human performance lead to higher levels of productivity, which in turn can lead to higher profits.”  
(O’Donnell, 2001)***

**KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!**

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