

# Adatokkal a jóllét útján

12 év tapasztalata a szervezeti egészségmenedzsment területéről

Kovács-Ördög Zita, Clementine / Vada Gergely, Fusion Vital



# A SZERVEZETI WELLBEING KIHÍVÁSAI

Munkatársaink között

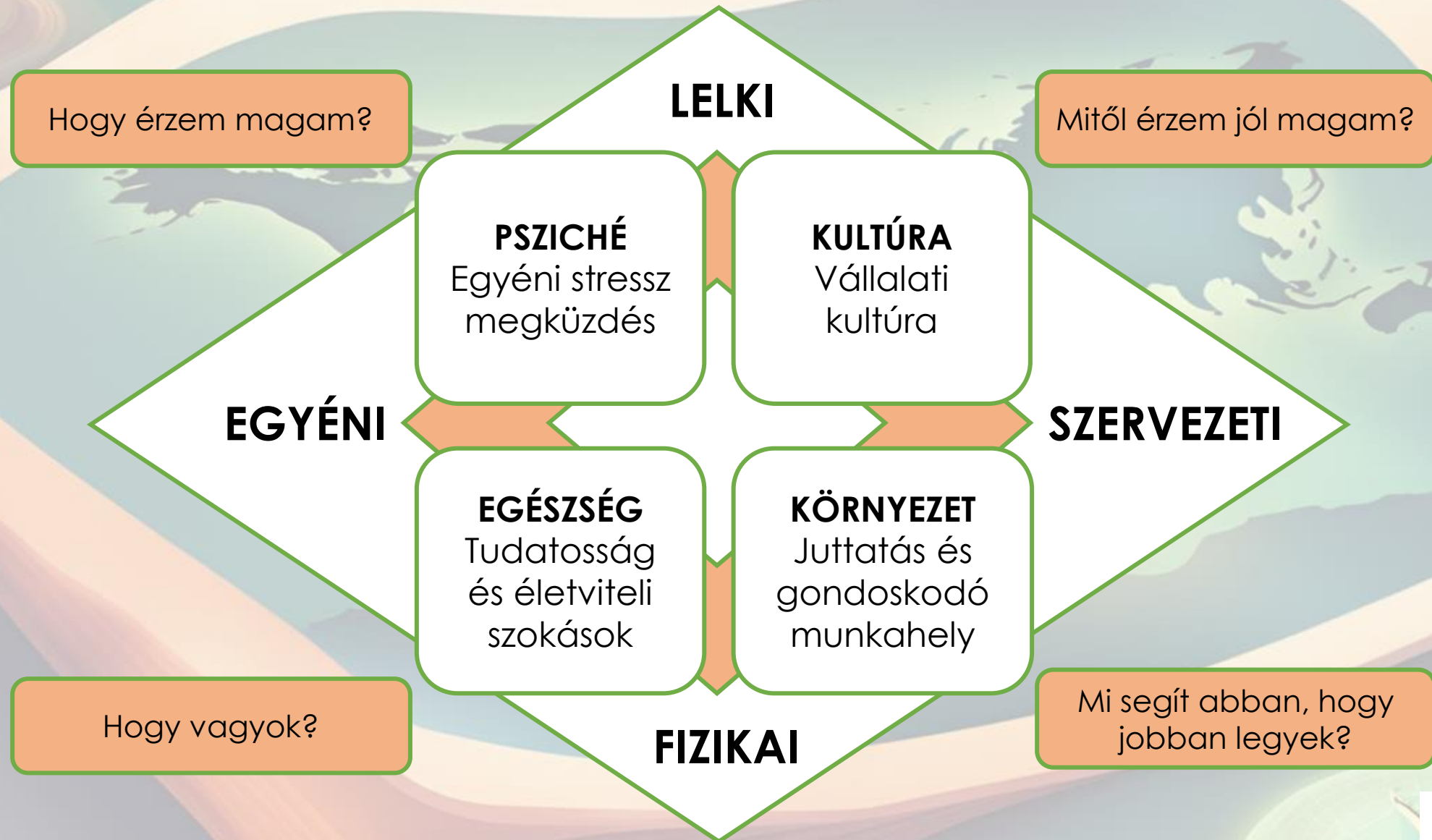
- Napi 14+ óra stresszkitettség
- Növekvő inaktivitás
- Kiegész-kockázat
- Rendkívül alacsony egészségtudatosság

Az elmúlt 10 évben 3-szor fordult meg a szervezeti jólléti- és juttatási környezet

- vállalati „wellness szállók”
- pandémia / remote munka
- gazdasági nehézségek

Optimalizálhatók-e a jólléti juttatási csomag elemei, megtérülnek-e a fejlesztések?

# AZ EGÉSZSÉGES TELJESÍTMÉNYT 160 SZEMPONT BEFOLYÁSOLJA: B-WELL



# EGYSZER VOLT, HOL NEM VOLT...

---

2012 KFI projekt: Adataalapú vállalati mentálhigiénés csomag

Kulcskérdés: Dolgozók személyisége és a mérhető stresszreakciók közötti kapcsolat?

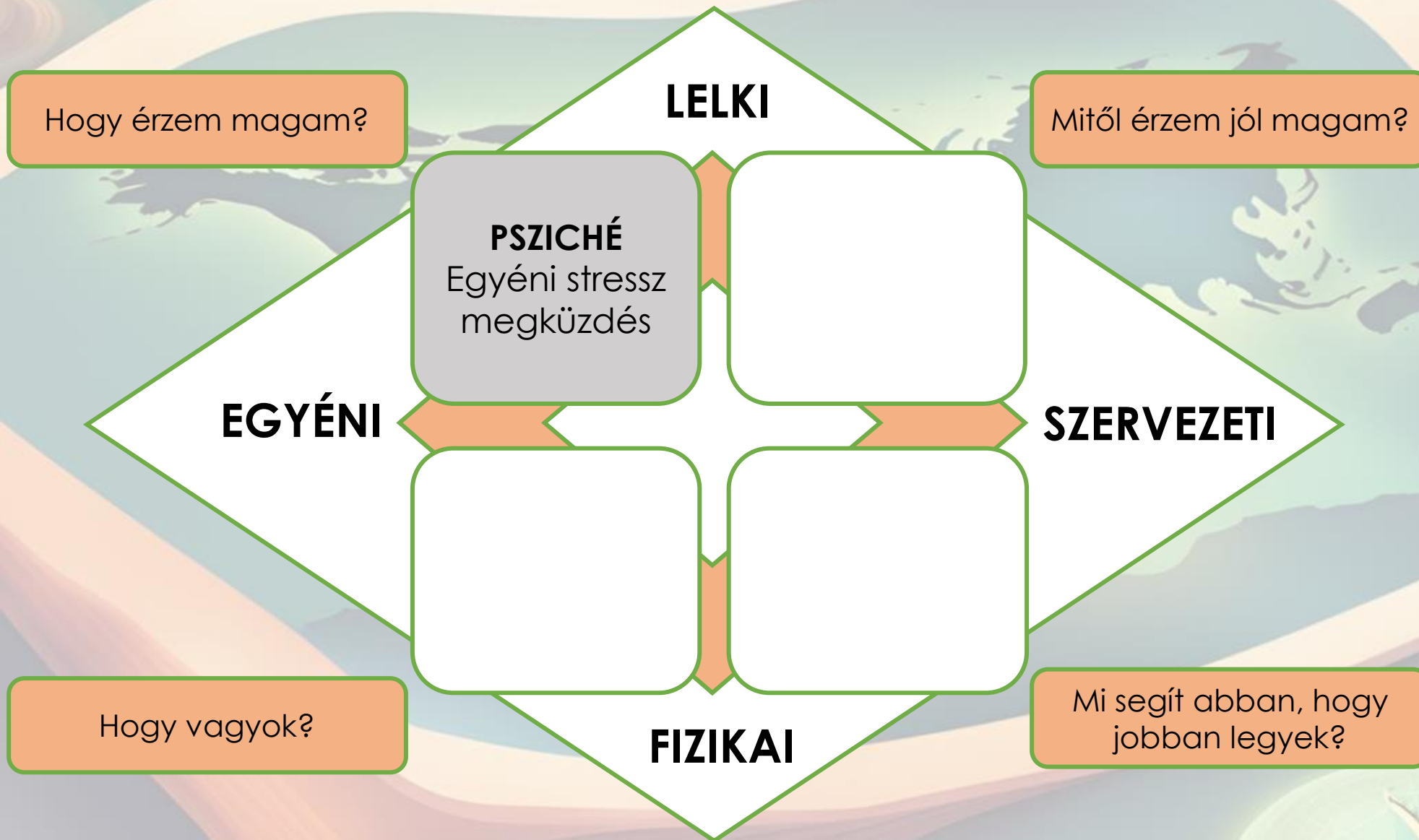
Módszertan:

- Pszichológiai teszt
- Fiziológiás mérés
- Tevékenységnapló

Innovatív:

- Egyéni és szervezeti szint
- Kvantitatív megközelítés

# B-WELL EGÉSZSÉGES TELJESÍTMÉNY



# PSZICHOLÓGIAI KLASZTEREK – EGYÉNI STRESSZ MEGKÜZDÉS

## POZITÍV ZSIZSEGŐK

Kihívástűrés  
Sikerorientáltság  
Optimizmus  
Csapatszellem  
Erős önbecsülés  
Impulzivitás

## MEGBÍZHATÓ SZEREPJÁTSZÓK

Indulatkezelés  
Frustrációtűrés  
Kihíváskerülés  
Rugalmatlanság  
Monotóniatűrés  
Problémakerülés

## ÉRZÉKENYEK

Szociális nyitottság  
Empátia  
Frustrációkeresés  
Alacsony önbecsülés  
Gyenge  
monotóniatűrés

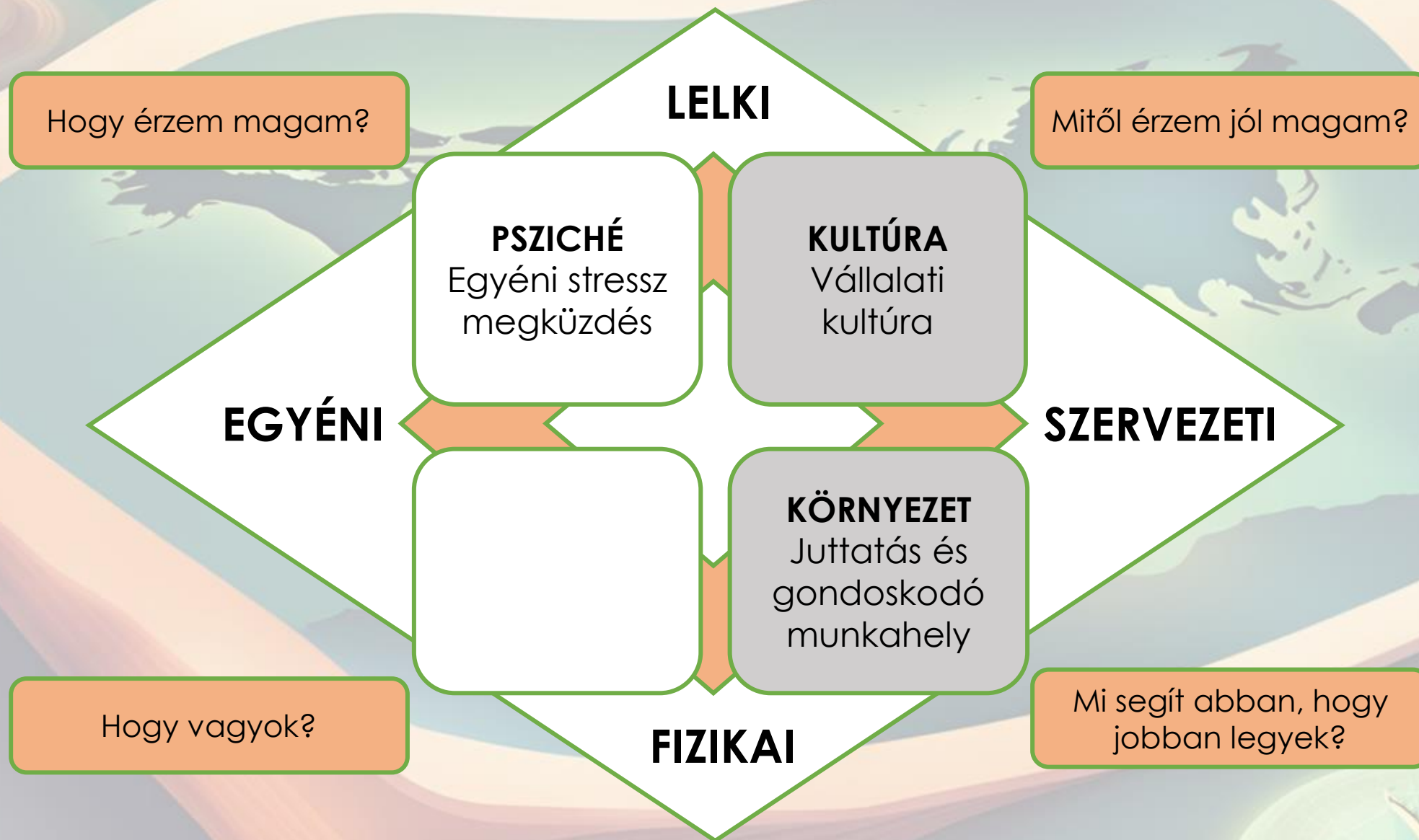
## MUNKACENTRIKUSAK

Elkötelezettség  
Kitartás  
Kihíváskeresés  
Önmegvalósítás  
Fejlődés-igenlés  
Szociális érzékenység

## ÖSZTÖNÖSEK

Rugalmasság  
Alkalmazkodóképesség  
Leleményesség  
Csapatszellem  
Őszinteség  
Impulzivitás

# B-WELL EGÉSZSÉGES TELJESÍTMÉNY



# PÉLDA: MŰSZAKI TERÜLET

---

## **ELÉGEDETTSÉG:**

1. Egyenletes munkaterhelés és világos keretek.
2. Több terhelés, több túlmunka, de nyílt kommunikáció és önállóság.

## **ELÉGEDETLENSÉG:**

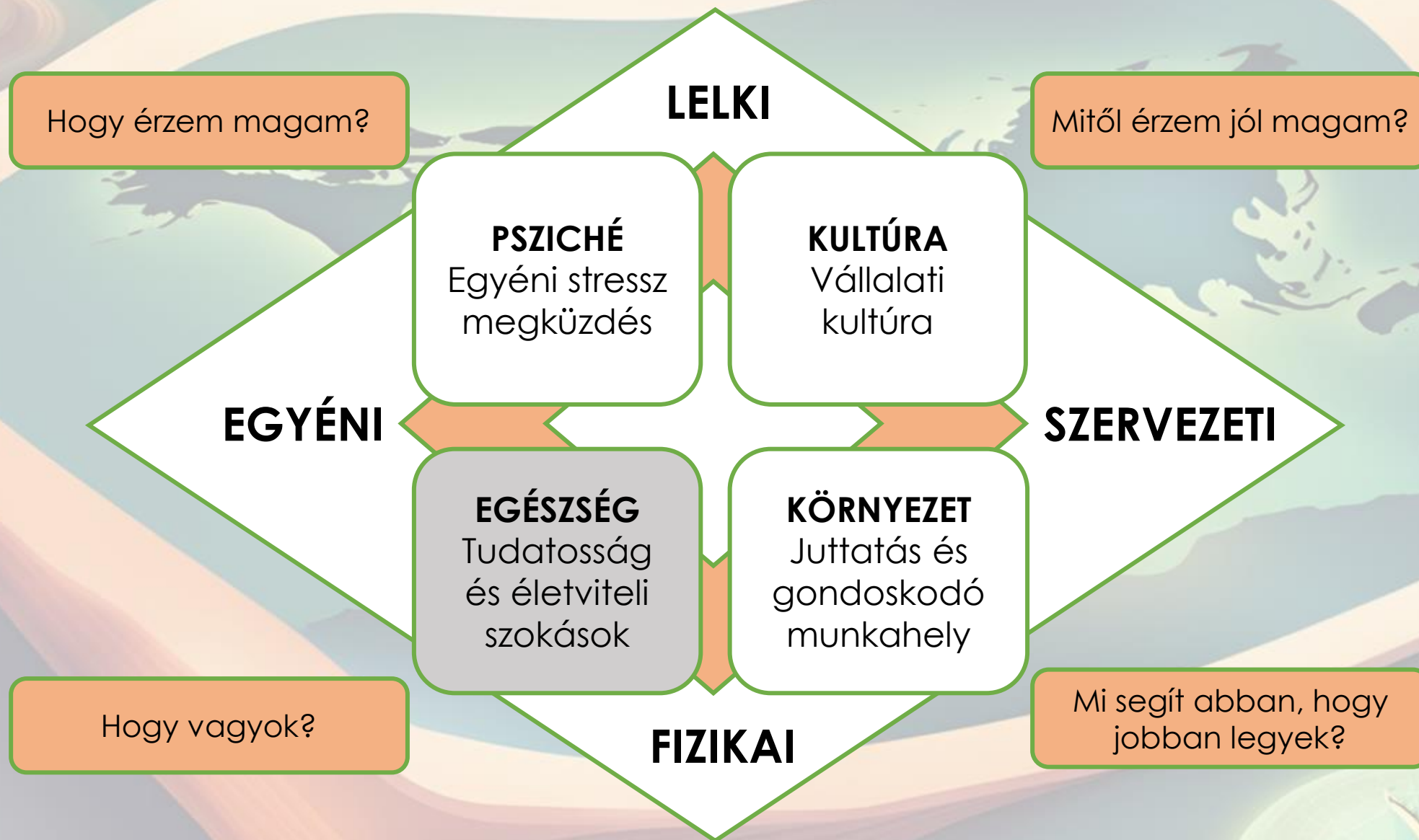
1. Világos felhatalmazások hiánya.
2. Rugalmatlan vezető és nagy munkaterhelés.
3. Nyílt kommunikáció hiánya.



# PSZICHOLÓGIAI KLASZTEREK ÉS VÁLLALATI KULTÚRA

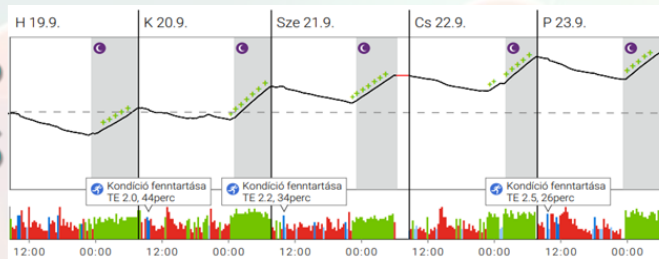
	Pozitív zsiszsegők	Munka- centrikusak	Ösztönösek	Érzékenyek	Megbízható szerepjátsszók
A munkám megéri a fáradságot.	4.281	4.061	4.077	3.333	3.605
Világosan megfogalmazott, tiszta célok mentén dolgozom.	3.809	3.485	3.564	2.778	2.974
Jellemző, hogy munkám során döntési jogköröket kapok a vele járó felelősséggel együtt.	4.045	3.394	3.872	3.667	2.842
Közvetlen vezetőm tisztában van azzal, hogy a kísérletezés és a kockázatvállalás akár hibákkal is járhat.	4.517	3.727	4.231	4.556	3.658

# B-WELL EGÉSZSÉGES TELJESÍTMÉNY



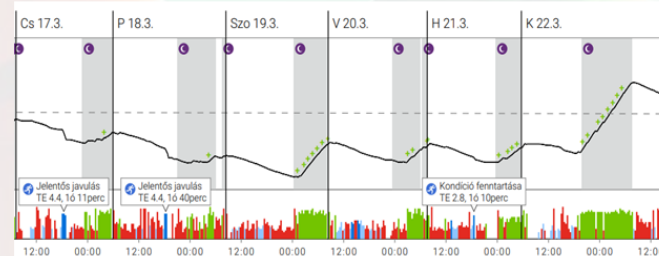
# PRODUKTIVITÁSI KLASZTEREK (17 SZEMPONT) JAVASLATOKKAL

**TOP PERFORMERS**  
**25%**



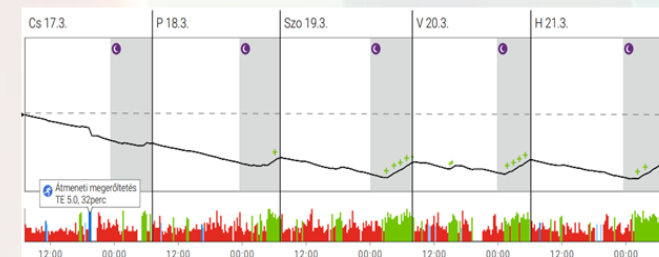
Kiváló kognitív- és fizikai teljesítőképesség, tudatos, tartósan terhelhető

**BALANCED**  
**36%**



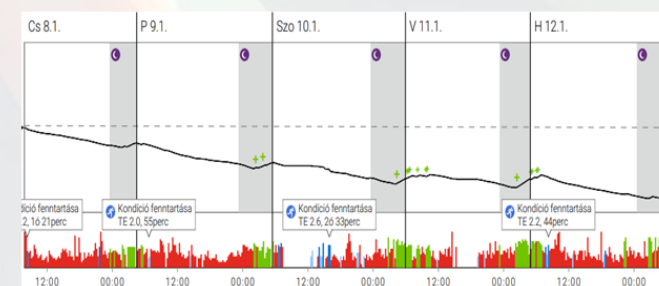
Kiegyensúlyozott, időszakos magas terhelést jól kompenzáló, megfelelő regeneráció

**PRESENTEERS**  
**11%**



Instabil energiaszint, sérült vitalitás-képesség, csökkenő terhelhetőség

**RISKED**  
**28%**



Túterheltség, krónikus fáradtság, kiégés, gyenge reziliencia-képesség

BIOHACKING

COACHING

CÉLZOTT TANÁCSADÓI TÁMOGATÁS

EGÉSZSÉGÜGYI VIZSGÁLATOK

Kitöltők száma

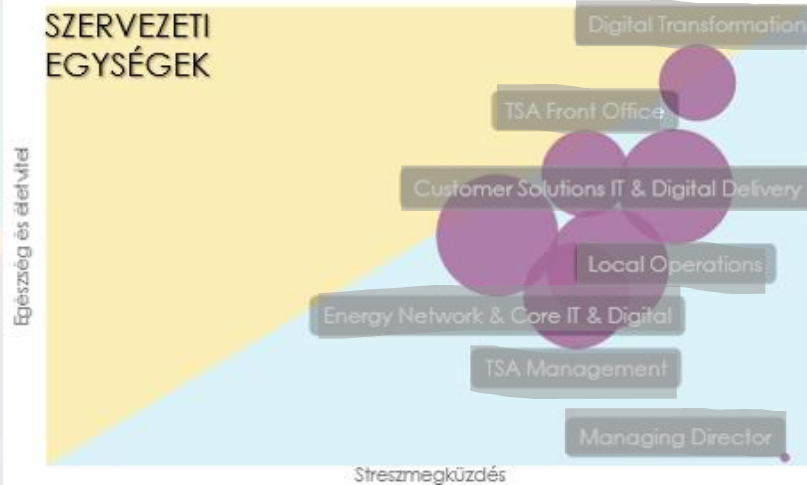
208

B-Well index

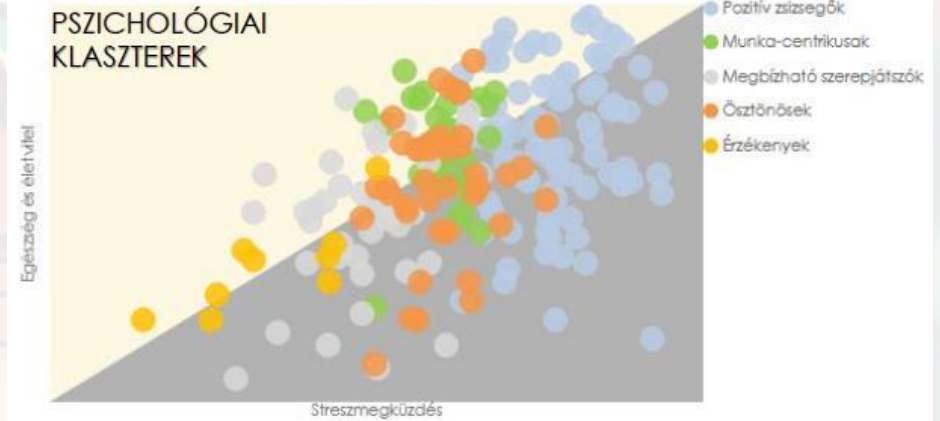
3,81

**EGÉSZSÉG-ÉLETVITEL** vs. **STRESSZ MEGKÜZDÉS**  
egyéni jellemzők térképei

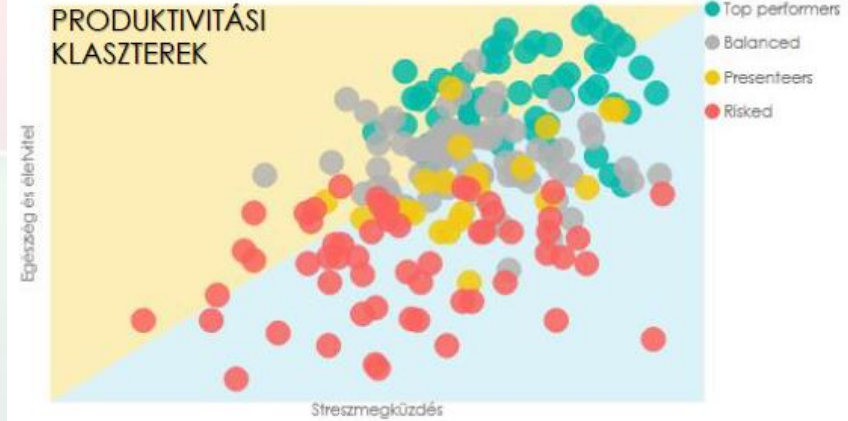
Szervezeti egységek helyzete



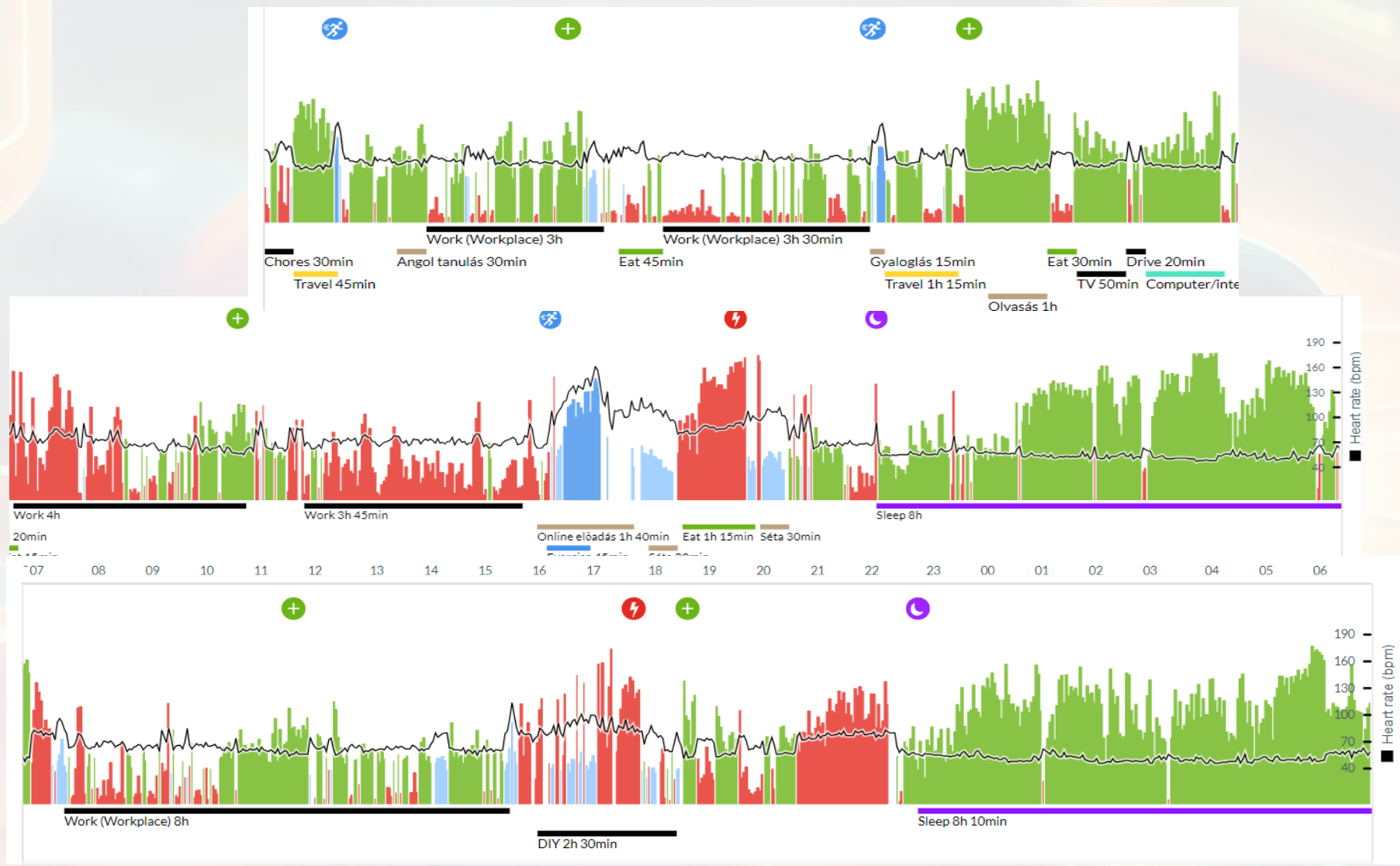
Egyének helyzete pszichológiai klaszterek szerint



Egyének helyzete produktívítási klaszterek szerint

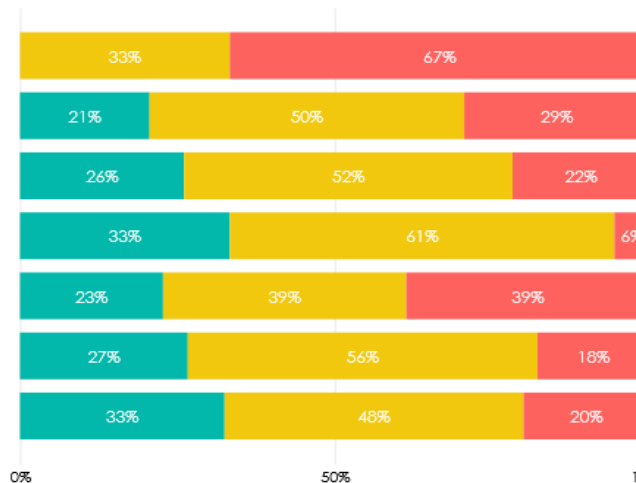


# EGYÉNI COACHING OKOSSZENZOROS MÉRÉS ALAPJÁN



## Mekkora az életvitelből eredő szokások számszerűsített **BETEGÁLLOMÁNY-KOCKÁZATA?**

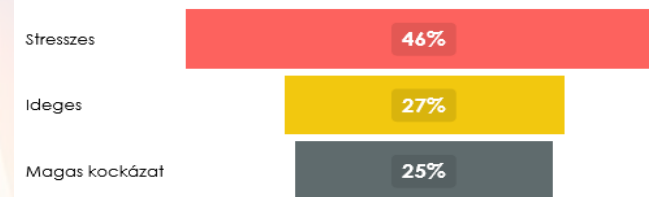
Az ábrán a 3-6 hónapon belüli betegségállomány miatti távolléti kockázatok látszanak EDTHU szervezeti egységeként.



## Mekkora a **KIÉGÉS-KOCKÁZAT** a szervezetben?

A kiégés kockázata annál realisabb, minél közelebb jutunk a megélt stressztől a frusztráció-érzeten át egészen a testi tünetekig.

### Kiégés funnel

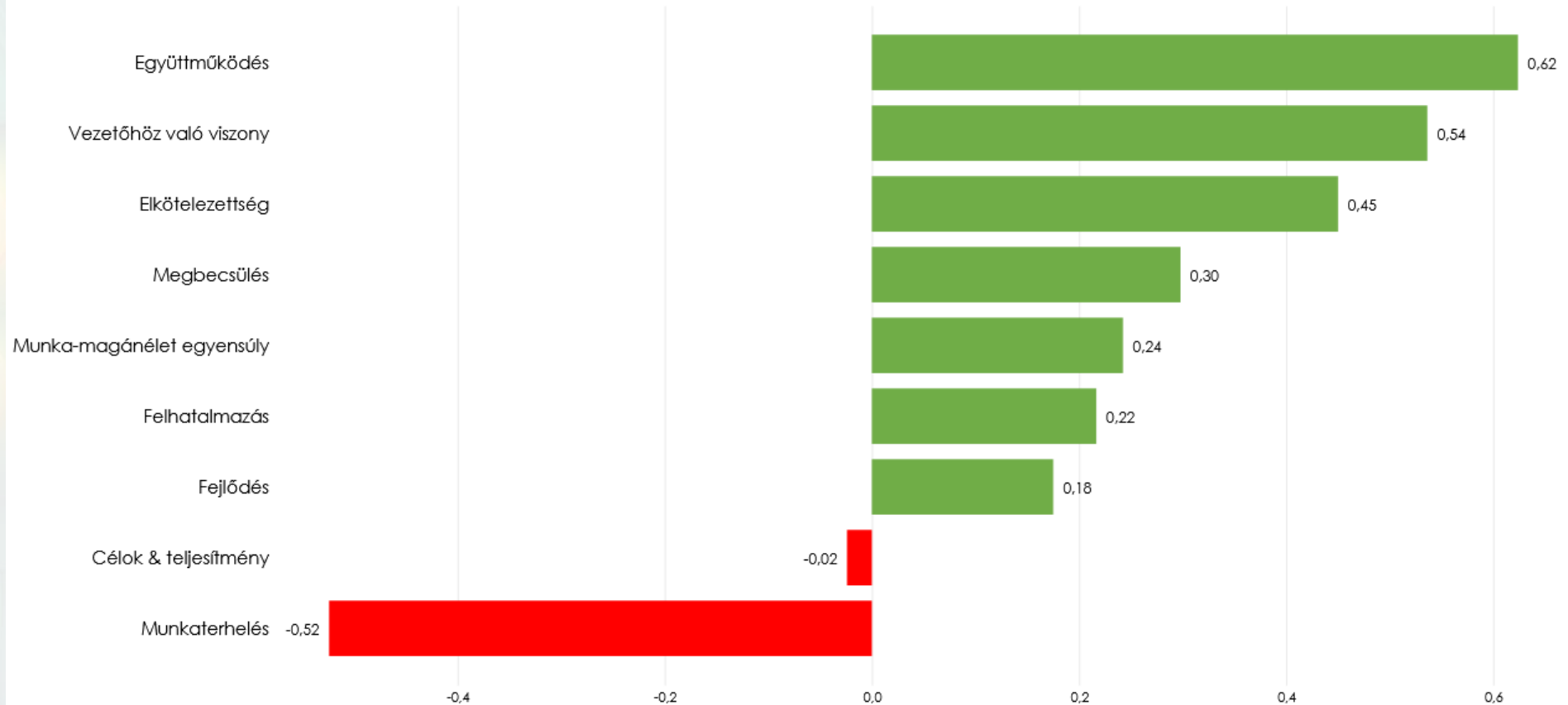


**Értelmezés:** A részletező lapokról összegyűjtöttük a:

- Stresszértehez
- Idegességhez
- Magas kockázati kitettséghez

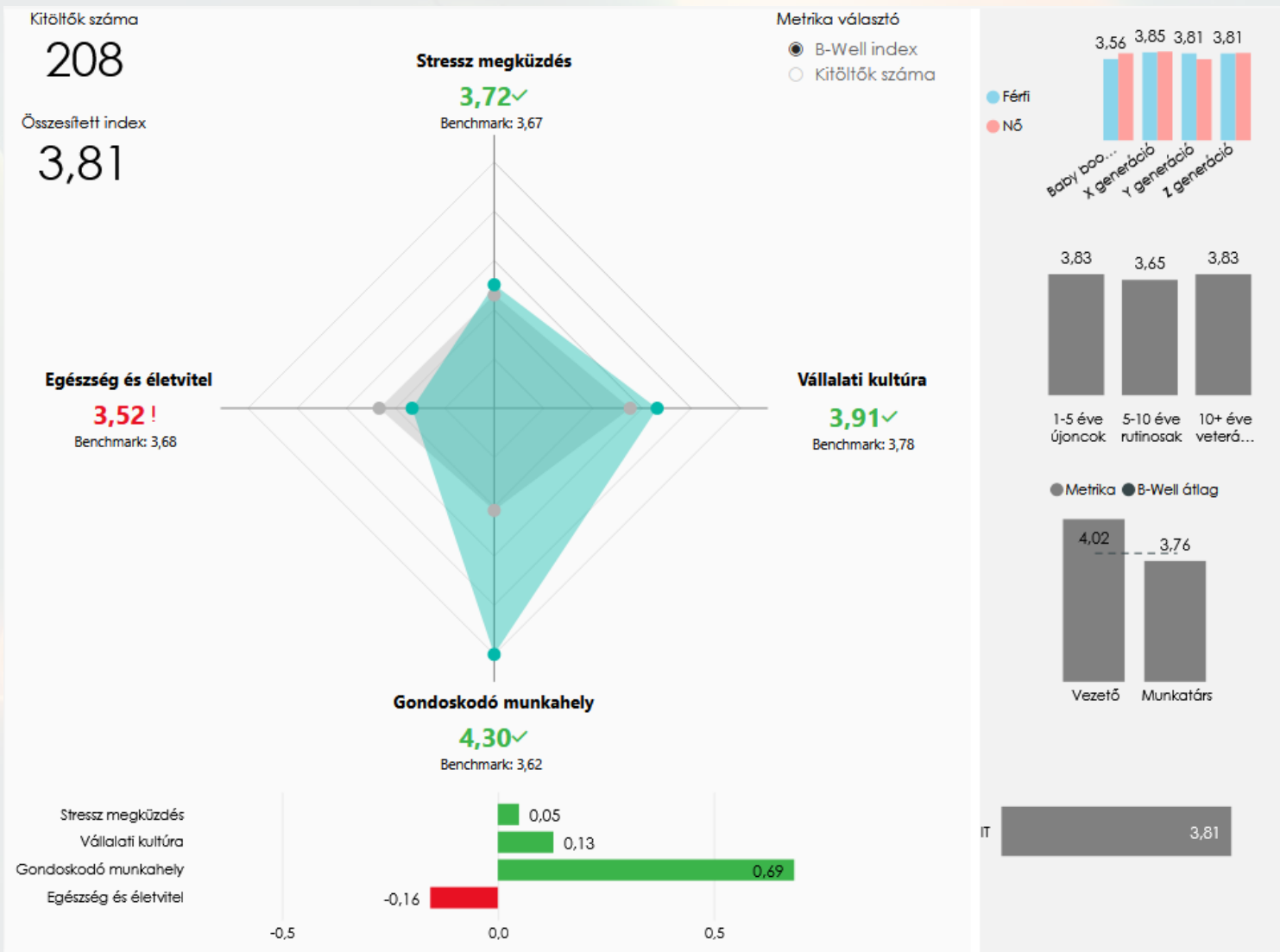
tartozó értékeket és egyetlen funnel diagramon mutatjuk be.

## Vállalati kultúra



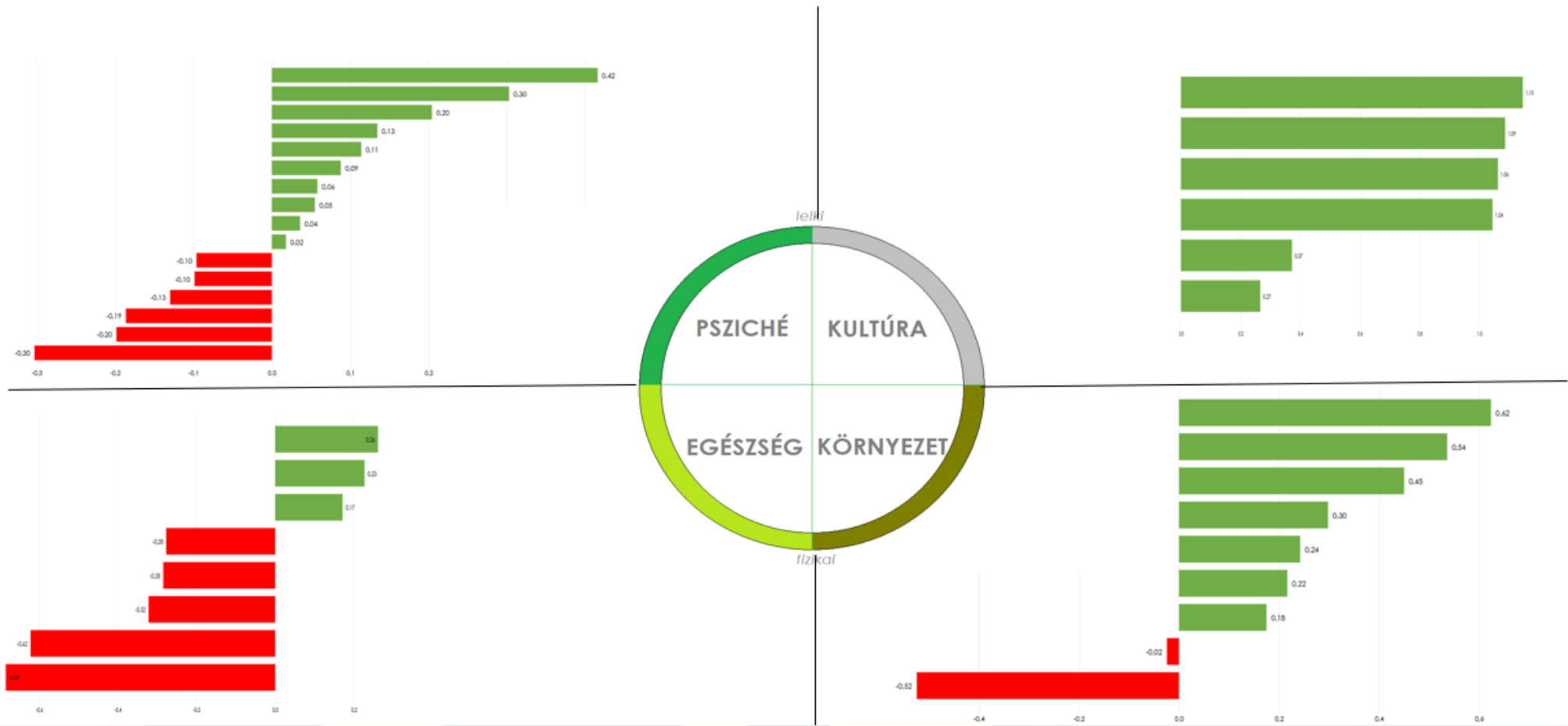
**Értelmezés:** A kérdésre adott válaszok átlagának vállalati átlagtól való eltérése. Zöld erősség, piros gyengeség.

# JUTTATÁS OPTIMALIZÁLÁS + BENCHMARKING





## Így teljesít a szervezet kvadránsokként



## Munkatársak

- A személyre szabottság 75%+ részvételt hoz
- Egyéni eredmény-lekérdező felület látogatottság magas
- F2F konzultációk részvétele 100%
- Elkötelezettség

## Megbízói oldal

- Konkrét fókuszok / releváns témák a jólléti döntésekhez
- A szervezet klaszter profil jellemzői a vezetőknek
- Hatékonyság
  - Irányított dolgozói részvétel a programokon
  - Azok kapnak fejlesztéseket, akiknek szüksége van rá
- Működés-szervezés: betegállomány-kockázat és kiégés modellezés
- MS Power BI vizualizáció