

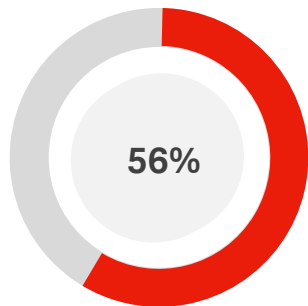
# **A munkáltató és a munkavállaló felelősségének határa**

**Testszenzoros mérésre épülő fejlesztési folyamat**

***e-on***

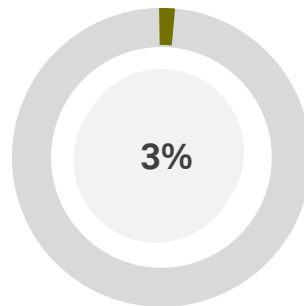
# Hogyan érhetünk el fenntartható teljesítményt?

Mennyire választható szét a magánéletünk és a munkahelyi életünk?



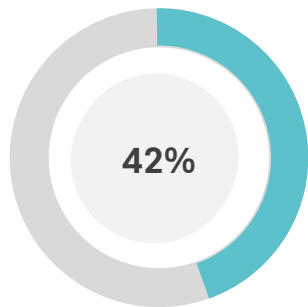
## Stressz

Egy szervezet találmra kiválasztott egy csoportjának munkatársai átlagosan 13,5 órát töltenek „stresszben” munkanapjaikon.



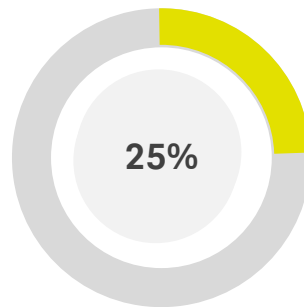
## Feltöltődés

Egy átlagos munkahelyen ma mindössze 16 perc feltöltődés mérhető, az összes többi idő semleges hat vagy megterheli a munkatársat.



## Kipihetség

Egy szellemi munkakörben dolgozó munkatárs kipihetősége átlagosan 42%, azaz ekkora a terhelhetősége egy átlagos munkanapon.



## Kimerültség

Országos átlagban az alvásidőnek csak 55-60%-a hasznosul, emiatt a lakosság negyede túlterhelt és kimerült.

# Munkahelyi jóllét

*versus*

# Fenntartható teljesítmény



Hogyan lesznek  
jól teljesítő, egészségtudatos,  
motivált és elkötelezett  
munkatársaim?

# Felelősségi körök

Hol válik el az egyén és a vállalat felelőssége?

## Társadalmi szint

Hogyan hatnak rám a társadalmi normák?

## Munkahelyi szint

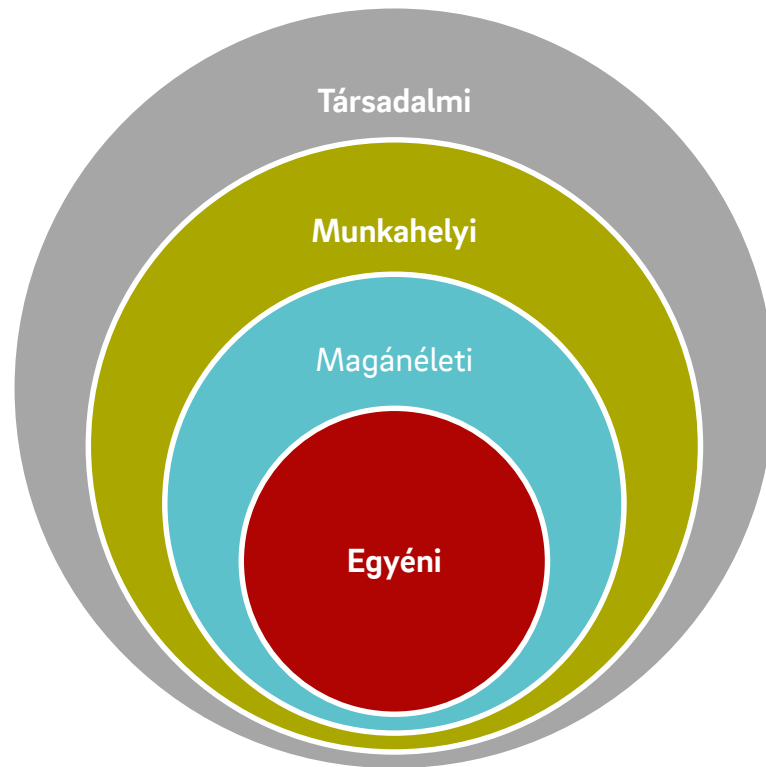
Mit várhatok a munkáltatómtól?

## Magánéleti szint

Mit tehetek a családi életemben a jóllétemért?

## Egyéni szint

Mit tehetek én az egyéni jóllétemért?



# Karrierprogram fejlesztési koncepciója

A tehetségek tudatos fejlesztése testreszabott megoldásokkal

## Kitűzött célok...

- cég számára értékes munkatársak megtartása, motiválása, kiegészük elkerülése
- résztvevők önismereti folyamatának támogatása
- saját felelősség tudatosítása önmaguk fejlesztése, életvezetésük és jóllétük kapcsán
- segítséget adni munka-magánélet összehangolásában
- modellként, nagykövetként való működés elérése
- gondoskodó vállalati image-ünk erősítése, vállalati értékeink képviselése és erősítése

## Az ideális eszköz

Fusion Vital testszenzoros mérésére épülő egyéni fejlesztési folyamat.

03



01

## Program résztvevők jellemzői

- 30-40 év közöttiek
- jelenleg is vezetők, vagy kiemelt szakértők, projektvezetők
- pragmatikus gondolkodásúak, megoldásokra törekvők
- munka-magánélet összehangolása erős kihívást jelent számukra
- leterheltek, sokat párhuzamosan
- tréningezett csapat, vezetői skillekkel
- erős önreflexiós képességgel
- nyitottak az új megoldásokra

02

## Az ideális fejlesztési eszköz...

- nem veszi ki őket a munkából hosszú időre
- megelőzi a kiegészüket
- segít munka-magánélet összehangolásában
- tükröt tart, önreflexióra sarkall
- szemléletformáló, tudatosságukat erősíti
- egyénre szabható megoldásokat kínál
- hosszútávú, sokrétű változásokat eredményez

# MÓDSZERTAN

Fusion Vital testszenzoros mérése és elemzése



## MÉRÉS

2 mérési hullám  
9 résztvevő  
3-7 napos mérési ciklusok  
0-24 órás mérési fázisok

## FELDOLGOZÁS

Egyéni riportok résztvevőknek  
Riport feldolgozása szakértővel  
Csoportos riport vállalatnak  
Csoportos feldolgozás

## EGYÉNI FOLYAMAT

Riportra épülően egyéni  
akciótervek meghatározása  
Egyéni coaching folyamat  
az akciók megvalósítására

## VISSZAMÉRÉS

Fél évvel később visszamérés  
Meghatározott akciók  
visszamérése  
Vállalati hasznosulás mérése  
Tanulságok, best practicek  
megosztása

# Eredmények

## Hard oldal - Mérhető változások

### STRESSZ

A stresszben töltött idő átlagos napi aránya 3%-kal csökkent, 50%-ról 47%-ra.

A munkaidő alatti feltöltődés 26-ról 30 percre nőtt.

11%-kal csökkent az erős stresszel terhelt munkanapok száma.

### KPIHENTÉSÉG

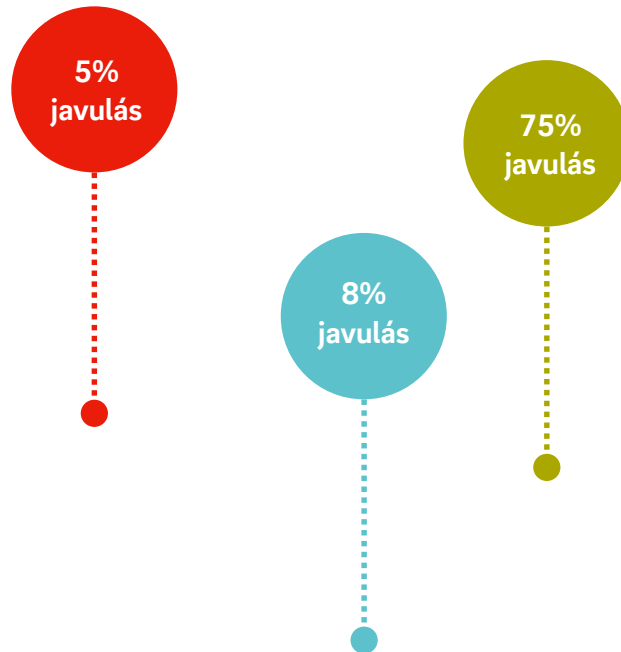
Az éjszakai alvás regenerációs jellege 70%-ról 78%-ra nőtt.

37%-kal emelkedett azoknak az éjszakáknak az aránya, amelyek legalább háromnegyede feltöltődéssel járt.

### EGYÉNI TERHELHETŐSÉG

**75%-nál javult az egyéni terhelhetőség!**

A személyes energiák alakulása 7 esetben javult, 1 esetben kiegyensúlyozott maradt és csak 1 esetben gyengült.



# Eredmények

Soft oldal – nehezen mérhető, ám annál fontosabb szervezeti eredmények

## Kultúraformáló hatás

Nagykövetként képviselik saját tapasztalataikat a szervezeten belül és kívül.  
Példaképek a szervezeten belül.  
Változást generálnak.

KULTÚRA

## Tudatosság erősítése

Egészségtudatosság erősítése.  
Tudatos, felelősséget vállaló vezetői kör kialakítása.  
Tudatos karriertervezés.

TUDATOSSÁG

## Elkötelezettség és motiváció növelése

Munkatársak elkötelezettségének és motivációjának erősítése.  
Kiegészítő megelőzés.

ELKÖTELEZŐDÉS



# Következő lépések

Az egészségtudatosság növeléséért tett további intézkedések



# Miben segített a folyamat?

Válogatás az egyéni visszajelzésekből...

*„Ez volt az első eszköz, amely valóban a munka és magánélet közti egyensúly megtalálására fókuszál, a magánélet problémáival és kihívásaival is foglalkozik.”*

*"Egy olyan eszköz, amely valós megoldást, segítséget ad nemcsak a munkában, de a munkán kívül is a saját működésekre vonatkozóan, így a szervezeti kérdéseket is érintve. A korábbi eszközök inkább csak a munkahelyi ergonómiát fedték le."*

*"Rádöbentett, mi minden okoz stresszt számomra, olyan tevékenységek is, amikről korábban nem gondoltam, és hogy mekkora jelentősége van a töltődésre szánt minőségi időnek."*

*"Részletes visszajelzést adott arra vonatkozóan, hogy a normál életvitem mennyire OK a stressz kezelése, és így az egészségem megőrzése szempontjából."*

*"Az első mérés rávilágított arra, hogy a túlzásba vitt munkavégzés következtében a pihenés hatékonyságára sokkal nagyobb hangsúlyt kell fordítsak, mint kevésbé feszített megterhelés esetén."*

*"Az alvás/regenerálódás igényem felmérésében nyújtott nagy segítséget."*

*"Objektív képet kaptam önmagamról, az energia szintemről, arról, hogy mely tevékenységek járulnak hozzá az energia feltöltéshez és melyek azok, amik merítenek. A vizsgálat után még tudatosabban figyeltem arra, hogy a munka, sport, regeneráció összhangban legyen."*

*„Visszajelzést kaptam arra vonatkozóan, hogy a különböző típusú tevékenységek hogyan hatnak rám, és ezeket hogyan érdemes kezelnem a jövőben."*

*„Tudatosítottam a stresszfaktorokat, ezekre a jövőben jobban tudok majd figyelni."*