

— WEBINAR · 2026. JÚLIUS 29.

A munkahelyi **stressz** mérése és kezelése

Tudományos szempontok. Gyakorlati megoldások.
AI-támogatott döntések.



FlyIT × Stressz-M

Korek György · FlyIT



A szervezeti stressz sokáig **nem látszik.**

A következményei **viszont igen.**

A kockázat gyakran előbb jelenik meg az emberekben és a csapatok működésében, mint a vezetői riportokban.

01 **Fluktuáció**

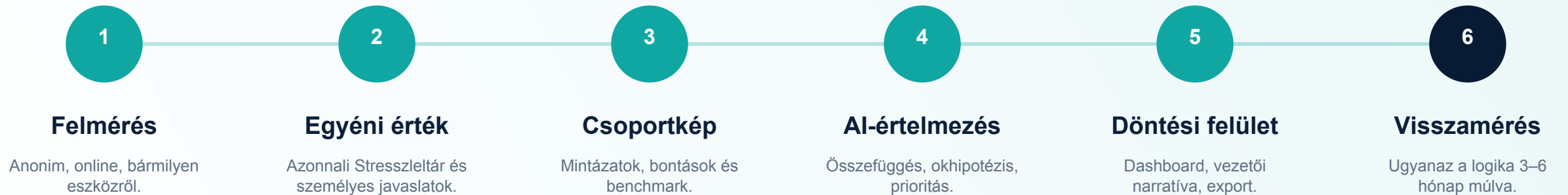
02 **Hiányzás és prezenteizmus**

03 **Konfliktus és bizalomvesztés**

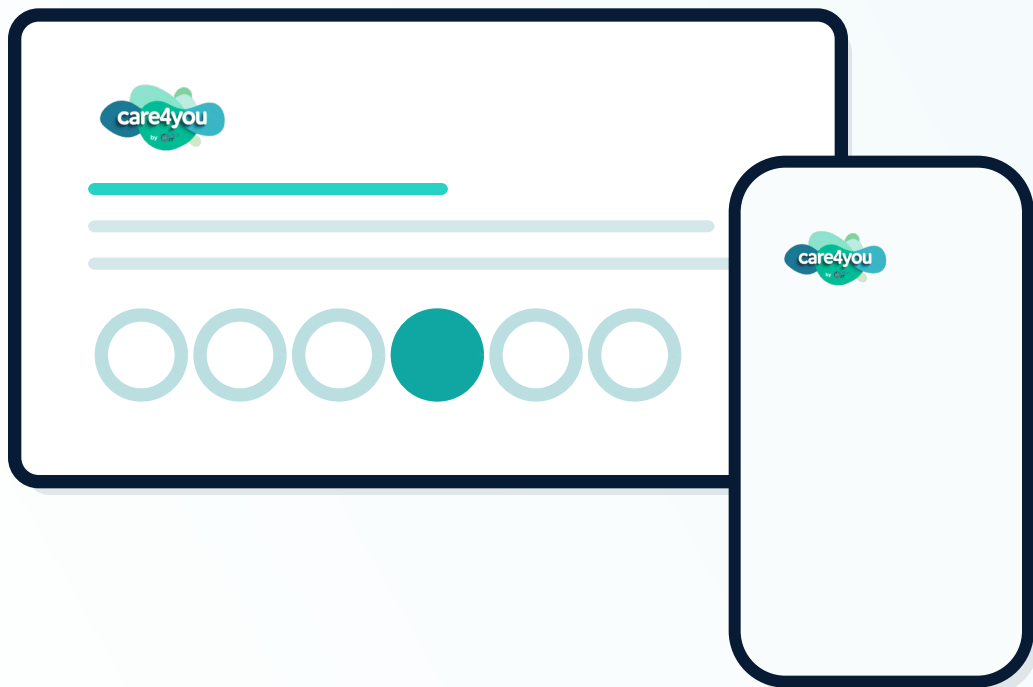
04 **Vezetői vakfoltok**

A mérés csak a kezdet. A rendszer a döntésig visz.

Az érték nem egyetlen riportban, hanem a lépések közötti folytonosságban van.



Az első feltétel: könnyű legyen részt venni.



0

Telepítés

Böngészőből használható mobilon, tableten és számítógépen.

20–30

Perc

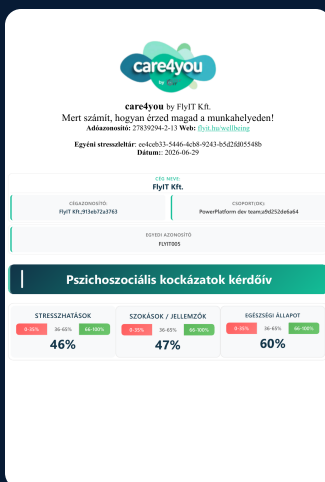
A részletes pszichoszociális felmérés jellemző kitöltési ideje.

100%

Anonim részvétel

A személyes visszajelzés a kitöltőé; a szervezet aggregált képet kap.

A kitöltő nem adatforrás. Ő is értéket kap.



Egyéni Stresszleltár

Csak a kitöltő számára látható személyes eredmény.

Azonnal, a kitöltés végén

Érthető kép saját magamról

- stresszhatások és kockázati területek
- egészségi állapot, szokások és megküzdés
- erősségek és fejlesztendő dimenziók
- személyre szabott, gyakorlatias javaslatok
- AI-val támogatott értelmezés - emberi nyelven

Két nézet. Világos adatvédelmi határ.

A MUNKAVÁLLALÓ LÁTJA

A saját, személyes eredményét

- egyéni Stresszleltár
- személyes erősségek és kockázatok
- gyakorlati fejlesztési javaslatok

ANONIM
HATÁR

A SZERVEZET LÁTJA

Az aggregált működési mintázatot

- csoportszintű eredmények
- megfelelő elemszámú bontások
- fájópontok és anonim dolgozói javaslatok

Az átlag kevés. A mintázat döntést ad.

Egy képben látszik,
hol sűrűsödik a kockázat.

● dimenziók, csoportok és munkakörök

● kritikus arányok és benchmark-eltérések

● fájópontok, megtartó erők és dolgozói javaslatok

● vezetői beavatkozási sorrend

Csoport szintű stressz riport

Egészségi állapot

Test-tömeg index

Dimenzió összpontszám	67
-----------------------	----

Probléma 1 Fejlesztendő 5 Megfelelő 2

Testi tünetek

Dimenzió összpontszám	55%
-----------------------	-----

Milyen gyakran fordult elő az elmúlt 1 hónapban, hogy többször is felébredt és nehezen tudott visszaaludni? 39%

Jellemző-e Önre az alábbi állítás: Problémám van az evéssel, a korábbiakhoz képest túl sokat, vagy túl keveset eszem. 48%

Milyen gyakran vannak testi tünetei, pl. fáj a feje és/vagy a háta és/vagy a dereka, vagy magas a vérnyomása? 83%

Milyen gyakran érzi magát kimerültnek és fáradtnak? 43%

Probléma 0 Fejlesztendő 8 Megfelelő 2

Érzelmi tünetek

Dimenzió összpontszám	65%
-----------------------	-----

Milyen gyakran érzi azt, hogy feszült, ingerült, vagy ideges? 60%

Amikor feszültnék, ingerültnék, vagy idegesnek érzi magát, milyen intenzíven éli át ezeket az érzéseket? 74%

Milyen gyakran fordul elő, hogy szorong (jellemző rá, hogy félelmetli várakozás, a jövő be nem jósolható eseményeiről való gondolkodás, idegesség, remegés, gyomorpanaszok, erős izzadás)? 44%

Amikor szorong milyen intenzíven éli át ezt az érzést? 80%

Probléma 0 Fejlesztendő 8 Megfelelő 2

Gyógyszerhasználat

Dimenzió összpontszám	84%
-----------------------	-----

Az elmúlt egy évben, használt-e Ön valamilyen GYÓGYSZERNEK NEM MINŐSÜLŐ nyugtató /altató készítményt? 76%

Irá igen, akkor milyen gyakorisággal?

2. Kontextus és csoportprofil

A riport metaadatai: válaszadók száma 10 fő; kitöltési időszak a feltöltött adatok szerint nem részletezett. A minta jellemzői: többségében középvezetők (70%), 60% kölcsönzött munkavállaló, 40% kötetlen munkaidő, 30% hárommunkaszakos. Korcsoportokban a 26–32 és 47–55 korosztályok a legnagyobb arányban (40% és 30%). Iskolai végzettség: többségében felsőfokú OKJ (60%) és főiskola/egyetem (20%).

Az eredményeket a kis mintaelemszám miatt elsősorban irányadó jellegű mutatóként érdemes értelmezni.

Értelemezési korlátok: a magas arányú kölcsönzött státusz és a sok középvezető befolyásolja az általánosítást: a visszajelzések inkább vezetői-szerep köré szűkülnek, nem feltétlenül a front-line alkalmazotti tapasztalatokat. Ezenkívül néhány al-dimenzió (pl. gyógyszerhasználat, dohányzás) kérdéskörre és az aggregált pontszámok közötti iránykódolás nem egyértelmű a nyers adatokból, ahol bizonytalanság van, jelezzük azt a szövegben.

3. Stressz dimenziók értékelése

Dimenzió	Pontszám	Besorolás	Vezetői értelmezés
Szervezeti működés (össz)	57%	● Fejlesztendő	A szervezeti működés pontszáma közepes. Prioritások és folyamatok tisztázása javítható, mindennapi tervezés és célkövetés erősítése javasolt.
Kollektíva (össz)	52%	● Fejlesztendő	A csoporton belüli összetartás részben működik, de a konfliktusok és kibeszélések mértéke aggályos (pl. objektív konfliktuskezelés 45%).
Elégedettség (össz)	66%	● Megfelelő	Az elégedettség összesítve a megfelelő tartományban van; különösen a juttatásokkal és karrierlehetőségekkel való elégedettség erős.
Testi tünetek	55%	● Fejlesztendő	Gyakori testi panaszok (pl. fejfájás, hátfájás) előfordulása magasabb; ez hosszabb távon kieséshez vezethet, érdemes egészségvédelmi intézkedéseket bevezetni.
Érzelmi tünetek	65%	● Fejlesztendő	Feszültség és időnkénti szorongás jelen van; intenzitásban vegyes képet mutat. Stresszkezelési kapacitás fejlesztése javasolt.
Gyógyszerhasználat (össz)	84%	● Megfelelő	Az aggregált pontszám magas, ugyanakkor a nyers kérdésekre adott válaszoknál szerepeltek olyan gyakorisági adatok, amelyek értelmezése technikailag ellentmondásos lehet (lásd korlátok). Javasolt egyeztetni a kérdéskör kódolását, és szükség esetén anonim egészségügyi tájékoztatás nyújtása.
Alvás	46%	● Probléma	Az alvás minősége gyenge: visszatérő ébredések és elégtelen alvás gyakoriak — ez közvetlen hatással van munkateheltségnyomra és egészségre.

Anonimizált mintariport

Az AI nem csak díszíti a riportot. Összeköti a jeleket.

Az eredmény: ellenőrizhető vezetői hipotézis, nem automatikus diagnózis.



A gyenge pont nem mindig az, aminek elsőre látszik.

- ↑ magasabb kritikus arány két munkaszervezési csoportban
- + erős csapatkohézió mint megtartó tényező
- elismerés, erőforrás és túlmunka visszatérő jelzései

“

Nem a kollektíva gyenge. A terhelés és az elismerés aránya billent el.

Az első akció nem csapatépítés, hanem munkaszervezési és vezetői tisztázás. A tréning csak akkor jön, ha a működési ok már kezelhetőbb.

30 nap

okfeltáró vezetői workshop

90 nap

visszamérés és működési rutin

A teljes folyamat egy adminfelületről kezelhető.

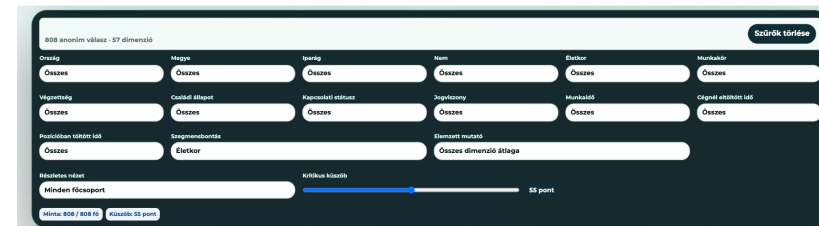
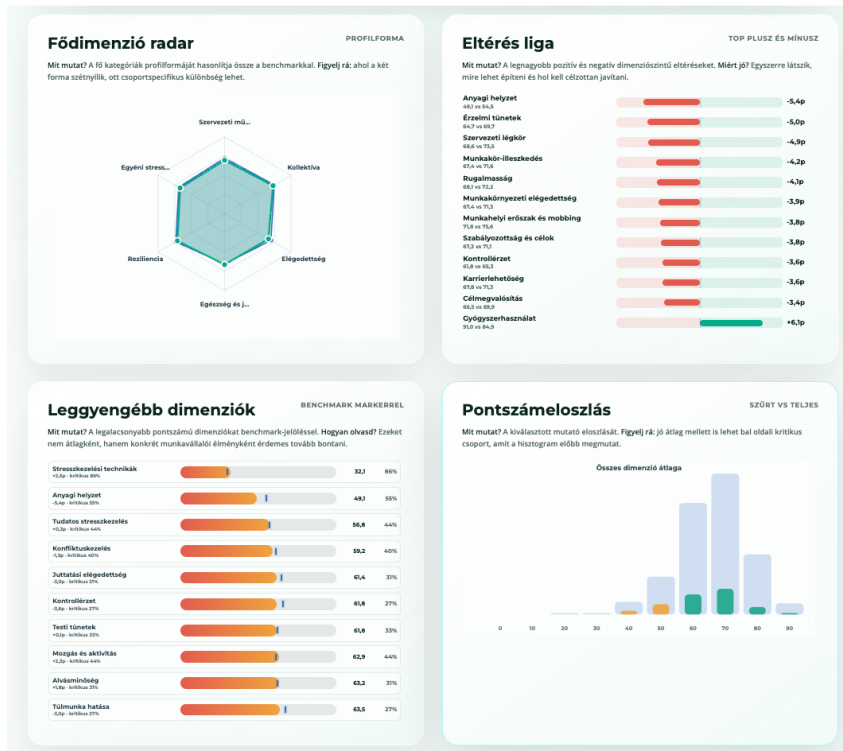
Minden mérési lépés egy helyen.

Csoportok, anonimitás, részvétel és riporttadás átlátható működésben.

- felmérések és csoportok beállítása
- kitöltés követése anonim módon
- AI-összegzés és riporttadás



A riport nem végállomás. Használható vezetői felületet adunk.



Szűrj. Hasonlíts össze. Dönts.

A teljes szervezeti képtől egyetlen szegmens vagy dimenzió részletéig.

- benchmark- és szegmensszűrések
- eltérések, kockázatok és eloszlások
- vezetői fókuszt és átviható riport

Egy rendszer. Több használható nézőpont.

CÉGVEZETŐ

CEO

Hol veszítünk teljesítményt?

Fluktuáció, hiányzás, konfliktus és vezetői vakfoltok.

Válasz: beavatkozási prioritás

HR

HR

Hogyan lesz ebből fejlesztési terv?

Munkavállalói bizalom, fájópontok, dolgozói javaslatok.

Válasz: célzott akciófókusz

EHS / HSE

HSE

Hol vannak a mérhető kockázatok?

Azonosítás, értékelés, intézkedés és visszamérés.

Válasz: követhető kockázati kép

ESG

ESG

Mit tudunk alátámasztani?

Aggregált adatok, kockázatok és intézkedések dokumentálása.

Válasz: auditálható kimenet támogatása

A technológia mögött **felhalmozott szakmai tapasztalat áll.**

2015

Stressz-M módszertani alap

Több mint egy évtizedes szakmai tapasztalat a stressz- és pszichoszociális kockázatok mérésében.

230+

Szervezeti felmérés tapasztalata

Több iparágban, szervezeti és közoktatási környezetben.

2025

WellbeingAI értelmező motor

Skálázható összegzés, mintázatfelismerés és vezetői narratíva.

~900

kitöltés 2026-ban

2026-ban közel 30 szervezetben használt mérési rendszer, hazai KKV-k és közoktatási intézmények részvételével.



A TELJES KÉP

Mérhető jóllét. Erősebb szervezet. Jobb döntések.

A care4you a láthatatlan terhelést biztonságos adattá, az adatot érthető mintázattá, a mintázatot pedig visszamérhető vezetői akcióvá alakítja.

Következő lépés: saját mérési cél és csoportok tisztázása

Kérdések?

Mérés · anonimitás · AI-értelmezés · riport · bevezetés



Folytassuk a beszélgetést.

Mérési cél, bevezetés, szakmai módszertan vagy technológia - keressetek minket bizalommal.



Korek György

Technológia, AI és stratégia,
digitalizálás, automatizálás, Microsoft
partner

@ gyorgy.korek@flyit.hu



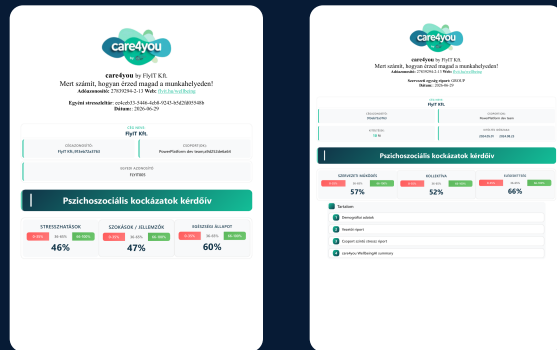
Faragó István

Szakmai módszertan és pszichoszociális
kockázatfelmérés

@ istvan.farago@stressz-m.hu

Felhasznált források

A prezentáció állításai és példái az alábbi, 2026. július 29-én elért anyagokra épülnek.



Átlátható kimenetek az egyéntől a szervezetig

Egyéni Stresszleltár és aggregált csoportriport.

Webinar eseményoldal

stressz-m.hu/event-details/...

Program, időpont, előadók, szakmai kontextus.

FlyIT wellbeing / care4you

flyit.hu/wellbeing

Megoldás, benchmark, AI-értelmezés, dashboard és mintariportok.

WellbeingAI

wellbeingai.hu

Az értelmező motor, AI-olvasat és vezetői döntési logika.

Pszichoszociális kockázatfelmérés

pszichoszoc.hu

Folyamat, egyéni és szervezeti kimenetek, anonimitás, szerepkörök.

care4you mintariportok

Csoportriport

Egyéni riport

Anonimizált, magyar nyelvű riportstruktúrák.

Adatértelmezési keret

Döntéstámogató, nem diagnosztikai használat

Az AI-összegzés ellenőrizhető hipotéziseket ad.