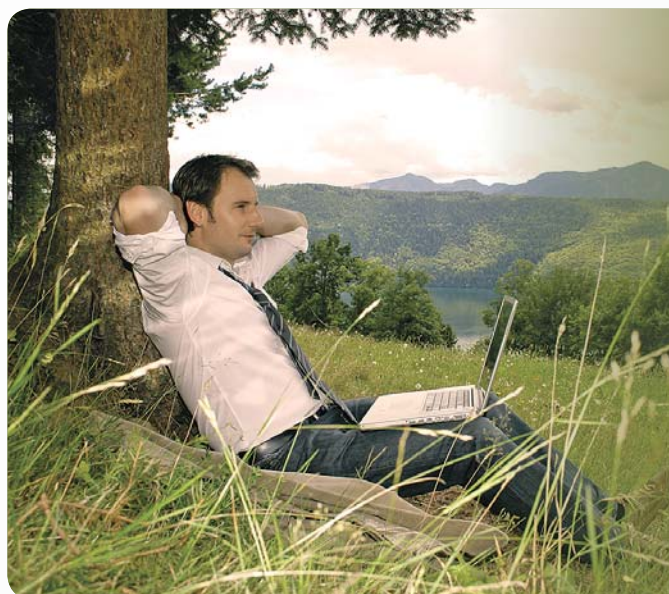


mgr MARZENA MALIŃSKA  
mgr ANNA NAMYSŁ  
dr KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA  
Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy

# Promocja zdrowia w miejscu pracy

## – dobre praktyki (2)

Fot. Patrizia Tilly/Bigstockphoto



W nawiązaniu do opisanego we wcześniejszej publikacji („BP” nr 6) promocji zdrowia w miejscu pracy, w artykule omówiono przykłady dobrych praktyk promocji zdrowego stylu życia w polskich oraz zagranicznych zakładach pracy. Zwrócono uwagę na skuteczność oraz potrzebę tworzenia programów promocji zdrowia w miejscu pracy. Na podstawie przeglądu literatury wyróżniono kilka najważniejszych inicjatyw w tym zakresie dotyczących: aktywności ruchowej, badań profilaktycznych, diety, palenia tytoniu, redukcji stresu, pakietów socjalnych i warunków pracy.

### Promoting workplace health – good practices (2)

In reference to the earlier publication (“BP” no. 6), which described workplace health promotion, in this article also provides examples of good practice in Poland and abroad. Attention was paid to the effectiveness and need for health promotion programs in the workplace. Literature and research shows several important initiatives in this area relating to: physical activity, disease prevention, diet, smoking, stress reduction, social packages and working conditions.

### Wstęp

Promocja zdrowia w miejscu pracy jest jednym z priorytetów polityki Unii Europejskiej dotyczącej zatrudnienia i spraw społecznych. Koszty ekonomiczne wynikające z absencji chorobowej, wypadków i chorób zawodowych hamują wzrost gospodarczy oraz obciążają systemy zabezpieczenia społecznego i finanse publiczne. W ramach rozwoju polityki prozdrowotnej powstają inicjatywy sprzyjające tworzeniu bezpiecznych miejsc pracy, w których pracownicy będą mogli być jak najdłużej aktywni zawodowo. Przykładem może być postanowienie Rady Europejskiej z 2001 r., którego założeniem było zwiększenie do 50% średniego wskaźnika zatrudniania Europejczyków między 55 a 64 r.ż. Rok później Rada Europejska obradująca w Barcelonie ustaliła, że „do 2010 r. w Unii Europejskiej należy dążyć do stopniowego wzrostu, w ciągu 5 lat, średniego faktycznego wieku, po osiągnięciu którego pracownicy przestają być aktywni zawodowo”.

Opracowana na lata 2007-2012 strategia Komisji Europejskiej na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich celach zawarła punkt dotyczący zachęcania pracowników do zmiany

stylu życia i pracodawców do działań służących higienie pracy. Jej efektem będzie gromadzenie i rozpowszechnianie informacji ułatwiających tworzenie kampanii propagujących zdrowie pracowników oraz monitorowanie przebiegu podjętych inicjatyw.

W niniejszym artykule omówiono przykłady dobrych praktyk promocji zdrowego stylu życia w polskich oraz zagranicznych zakładach pracy. Zwrócono uwagę na skuteczność oraz potrzebę tworzenia programów promocji zdrowia w miejscu pracy. Na podstawie przeglądu literatury wyróżniono kilka najważniejszych inicjatyw w tym zakresie dotyczących: aktywności ruchowej, badań profilaktycznych, diety, palenia tytoniu, redukcji stresu, pakietów socjalnych i warunków pracy.

### Skuteczność programów promocji zdrowia

Pozytywny wpływ programów promocji zdrowia na zdrowie pracowników wydaje się być kwestią bezsporną. Znajduje ona potwierdzenie w badaniach – przykładem mogą być te prze-

prowadzone w latach 2002, 2007 i 2008 w Kanadzie. Przegląd dobrych praktyk i ich efektów dokonany w 2002 r. w 1700 kanadyjskich przedsiębiorstwach dowiódł skuteczności programów prozdrowotnych zachęcających do aktywności fizycznej. Odnotowano zmniejszenie absencji chorobowej i wzrost produktywności (75% pracodawców uznało, że jest to kluczowy efekt przeprowadzonych inicjatyw), obniżenie kosztów opieki zdrowotnej (w 67% przypadków), spadek liczby wypadków (46%) i odszkodowań (45%), zwiększenie zainteresowania przedsiębiorstwem wśród potencjalnych pracowników (40%). Pośród innych pozytywnych efektów wyróżniono: poprawę zdrowia i samopoczucia pracowników (86% firm), wzrost pracowniczego morale (78%) i poprawę ich wzajemnych relacji (62%), [1].

Skuteczność programów prozdrowotnych daje firmom możliwość realizowania konkretnych celów. Jak wynika z opracowania Buck Consultants pt. *Working Well. A Global Survey of Health Promotion and Workplace Wellness Strategies* (2010) priorytety mogą być różne: np. w Australii była nim poprawa bezpieczeństwa

w środowisku pracy, w USA – zmniejszenie kosztów ubezpieczenia, w Kanadzie, Europie i Ameryce Południowej – wzrost produktywności i spadek nieefektywnej obecności w pracy (prezenteizmu), a w Azji – utrzymanie zdolności do pracy [2, 3]. Dla osiągnięcia skuteczności programu konieczna jest ocena potrzeb i oczekiwań pracowników. Pracodawca może to sprawdzić m.in. przez:

- grupy „fokusowe”
- badania ankietowe (np. *on-line*)
- łączenie oceny z istniejącymi podobnymi działaniami (np. włączanie pytań dotyczących zdrowia i samopoczucia do ankiety na temat oceny ryzyka)

- przegląd dostępnych informacji: statystyk przedsiębiorstwa (np. demograficzne, absencje, rotacja pracowników oraz innych danych na temat zdrowia, pochodzących z monitorowania stanu zdrowia pracowników lub z dobrowolnych, przesiewowych badań medycznych).

Dzięki uzyskanym informacjom możliwe jest zdefiniowanie obszarów, w których wskazane jest podjęcie działań prozdrowotnych. Określenie priorytetów i celów programu promocji zdrowia powinno być jednym z etapów jego planowania [4].

Z przeglądu dostępnej literatury wynika, że działania prozdrowotne różnią się zarówno w zależności od grupy jakiej dotyczą, jak i zamierzeń pracodawców. Na przykład programy promocji zdrowia ukierunkowane na młodych pracowników koncentrują się głównie na czynnikach indywidualnych (np. styl życia), mając na celu wykształcenie prawidłowych nawyków, a tym samym wydłużenie aktywności zawodowej w późniejszych latach [5].

Programy prozdrowotne mogą być także ukierunkowane na konkretny problem (np. nieobecność w pracy, dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, bezrobocie i długotrwała niezdolność do pracy). Działania te dają przedsiębiorstwom możliwość wyciągnięcia wielorakich korzyści z inwestycji w zdrowie m.in. osiągnięcie lepszych wyników w pracy, wyższej produktywności, a także wzrost motywacji do pracy [6].

Choć programy promocji zdrowia są niezwykle różnorodne, w analizie przedstawionej w dokumencie „Workplace Health Promotion Policy Recommendations that Encourage Employers to Support Health Improvement Programs for their Workers” wymieniono najczęściej pojawiające się w nich elementy: zaangażowanie firmy, aktywne uczestnictwo pracowników, kontrola stanu zdrowia, zadowolenie uczestników, wybieranie inicjatyw o udowodnionej skuteczności, ocena podejmowanych działań w trakcie trwania programu [7, 8].

## Przykłady dobrych praktyk w Polsce

Problematyka promocji zdrowego stylu życia staje się dziś coraz istotniejszym elementem zarządzania personelem wielu polskich przedsiębiorstw. Najczęściej jednak przykłady tzw. dobrych praktyk w tym obszarze można

zaobserwować w dużych korporacyjnych firmach z kapitałem zagranicznym. Dobre praktyki promocji zdrowia w miejscu pracy obejmują działania ukierunkowane na poprawę kondycji psychicznej i fizycznej pracowników.

W artykule przedstawiono przykłady dobrych praktyk z 13 zakładów pracy z branży spożywczej, motoryzacyjnej, sektora bankowego, firmy farmaceutycznej, przedsiębiorstwa gazowniczego oraz koncernu handlowego. W tabeli pokazano poza tym kilka przykładów dobrych praktyk w obszarze promocji zdrowego stylu życia na świecie.

### *Propagowanie aktywności ruchowej w miejscu pracy*

Aktywność ruchowa ma istotne znaczenie dla poprawy oraz utrzymania dobrego psychofizycznego stanu zdrowia. Odgrywa również znaczną rolę w zapobieganiu otyłości, a także występowaniu chorób przewlekłych, takich jak cukrzyca czy schorzenia sercowo-naczyniowe. Badania wskazują również na ogólnie pozytywny wpływ aktywności ruchowej na zmniejszanie dolegliwości bólowych w obrębie układu mięśniowo-szkieletowego [9, 10].

Przykłady dobrych praktyk w obszarze promocji aktywności ruchowej w miejscu pracy obejmują działania podejmowane na terenie firmy, jak również poza jej siedzibą. W pierwszym przypadku najczęściej spotykaną praktyką jest tworzenie na terenie przedsiębiorstwa specjalnie zorganizowanych miejsc do ćwiczeń, gimnastyki, aerobiku, siłowni pracowniczych, centrum rehabilitacyjno-sportowego, w niektórych przypadkach również boiska piłkarskiego. Pracownicy mogą tam również uzyskać konsultacje w zakresie rehabilitacji, masaż rehabilitacyjny lub relaksacyjny oraz porady dotyczące zdrowia i indywidualnego treningu.

W niektórych zakładach pracy organizowane są kluby sportowe, z bogatą ofertą, m.in. koszykówką, piłką nożną, badmintonem, sekcją taneczną, trekkingową itp. Sekcje prowadzone są społecznie przez samych pracowników. Pracownicy zgłaszają inicjatywy aktywności rekreacyjnej, natomiast pracodawca dofinansowuje ich działania, organizuje treningi, wycieczki integracyjne oraz kursy i rozgrywki. Działania takie mają na celu nie tylko promowanie aktywności fizycznej, ale również integrację pracowników. Pracownicy oddziału warszawskiego jednego z koncernów handlowych dzięki takim działaniom mają możliwość brania udziału w ogólnopolskich maratonach kolarskich m.in. Mazovia MTB Maraton lub biegach masowych.

Aktywność ruchowa propagowana jest również poprzez zachęcanie pracowników do chodzenia oraz jazdy na rowerach.

W przypadku, kiedy nie ma możliwości utworzenia na terenie firmy siłowni pracownicy otrzymują karnety do klubów fitness, na baseny, do klubów sportowych itp. Ich całkowity lub częściowy koszt pokrywany jest zazwyczaj przez zakład pracy.

Innym przykładem dobrych praktyk, zaobserwowanych w dużym przedsiębiorstwie z branży spożywczej, są działania polegające na tym, że pracownicy składają deklarację regularnej aktywności fizycznej, kontroli utrzymania właściwej masy ciała lub/i rezygnacji z palenia papierosów. W zamian za utratę każdego kilograma masy ciała (w zależności od indeksu BMI (Body Mass Index) pracownika), tydzień aktywności sportowej lub/i tydzień abstynencji tytoniowej pracodawca przekazuje określone środki na cele społeczne. Pracownicy sami wybierają rodzaj aktywności sportowo-rekreacyjnej, natomiast na koniec kwartału prezentują uzyskane przez siebie wyniki i porównują je z wcześniej zadeklarowanymi.

W ramach dobrych praktyk w obszarze promocji aktywności ruchowej w miejscu pracy organizowane są specjalne akcje edukacyjne czy dni tematyczne, np. „Aktywny dzień”, „Dzień aktywności fizycznej”, „Tydzień ćwiczeń”, dzięki którym pracownicy mogą uczestniczyć m.in. w warsztatach tanecznych, treningach fitness w czasie pracy, specjalnych pokazach nordic walking, tai chi i in.

### *Badania profilaktyczne*

Badania profilaktyczne przeprowadzane są w celu jak najwcześniejszego wykrycia ewentualnych chorób. Zakład pracy jest ważnym miejscem dla promocji takich działań. Dobre praktyki w tym zakresie obejmują uświadomienie znaczenia poddawania się tego typu badaniom, możliwość bezpłatnego uczestnictwa w nich (pomiar poziomu cukru i cholesterolu we krwi, ciśnienia, masy tkanki tłuszczowej i BMI), jak również wzięcia udziału w badaniach przesiewowych, takich jak mammografia, USG piersi, cytologia dla kobiet, zaś dla mężczyzn PSA całkowite, badania analityczne, EKG, USG.

W jednej z polskich sieci sklepów detalicznych prowadzone były od 2005 r. badania profilaktyczne i przesiewowe dla wszystkich kobiet zatrudnionych na umowę o pracę. Badania przeprowadzono w godzinach pracy. Dodatkowo projekt był wspierany poprzez liczne działania promujące podejmowane za pośrednictwem pracy, plakatów, tablic informacyjnych. W ramach tej akcji do udziału w badaniach zaproszono 107 tys. kobiet i ponad 15 tys. mężczyzn.

Powszechnie stosowaną praktyką w większości firm jest zapewnienie pracownikom kompleksowej opieki medycznej dla nich i członków rodzin, dostosowanej do wieku, płci i stanowiska pracy. Zakłady pracy najczęściej oferują takie badania, jak bezpłatna profilaktyka zdrowotna układu krążenia, układu mięśniowo-szkieletowego, a także konsultacje dermatologiczne, ortopedyczne, laryngologiczne i internistyczne. Istnieje również możliwość szczepień ochronnych (głównie przeciwko grypie, WZW typu B i odkleszczowemu zapaleniu opon mózgowych) oraz korzystania z badań CheckUp, tzn. dobrowolnych przeglądów zdrowia, mających na celu oszacowanie kondycji zdrowotnej, monitorowanie stanu zdrowia i zapobieganie ewentualnym chorobom.

Stosowanie zrównoważonej, urozmaiconej diety

Prawidłowe odżywianie jest czynnikiem warunkującym zdrowie człowieka: ma wpływ na kondycję i odporność organizmu, sprawność umysłową i równowagę emocjonalną, zmniejszenie ryzyka chorób, zwłaszcza cywilizacyjnych oraz zwiększenie długości zdrowego życia [11].

Dobre praktyki z tego zakresu polegają m.in. na organizowaniu akcji edukacyjnych pn. „Wiem co jem”, „Dzień warzyw”, „Żywność ekologiczna”, „Dzień wody”, „Tydzień owoców” – połączonych z warsztatami, seminariami oraz poradami dietetyków.

W większości zakładów pracy funkcjonują stołówki pracownicze. W ramach firmowych posiłków pracownicy mają zapewnione świeże warzywa i pełnoziarniste pieczywo, dodatkowo codziennie otrzymują informacje dotyczące wartości odżywczych wszystkich oferowanych w firmowej stołówce dań oraz ich procentowego udziału w zapotrzebowaniu organizmu w ciągu dnia. Podczas przerw na kawę w trakcie spotkań mają udostępnione orzechy, owoce i jogurty.

Poza tym dietetycy opracowują dla stołówki firmowej menu obiadowe, a na tablicach informacyjnych prezentowane są przykładowe dzienne zestawy posiłków dla różnych diet (1200, 1500, 1800 kalorii) oraz tabelę do wyliczania indeksu masy ciała BMI.

W jednej z firm motoryzacyjnych zatrudnieni otrzymują na początek dnia darmową kanapkę, mogą również korzystać z bezpłatnych automatów z kawą i herbatą, ciepłą i zimną wodą, a także drobnych przekąsek i napojów.

Podczas Globalnego Dnia HealthAhead w jednym z banków w Polsce pracownicy zorganizowali charytatywną sprzedaż zdrowej żywności. Za symboliczną złotówkę można było kupić takie produkty jak sałatka, kanapka czy świeży sok.

Redukcja stresu

Stres jest jednym z najpoważniejszych wyzwań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w Europie – uskarża się na niego niemal co 4. pracownik. Badania pokazują, że w przypadku 50-60% wszystkich traconych dni roboczych właśnie on leży u podstaw. Skutki stresu mają zatem nie tylko wymiar zdrowotny, ale i ekonomiczny [12].

Pracodawcy zaprezentowali kilka ciekawych przykładów dobrych praktyk w zakresie radzenia sobie ze stresem. Jednym z nich jest wspieranie osobistych pasji i zainteresowań pracowników, zwłaszcza niezwiązanych z pracą, organizowanie ćwiczeń relaksacyjnych i medytacji, warsztatów i spotkań ze specjalistami w zakresie radzenia sobie ze stresem, treningu pamięci, nauki odpowiednich technik oddechowych, a także budowania ducha współpracy wśród pracowników zwłaszcza w międzynarodowym zespole.

W jednym z przedsiębiorstw z branży motoryzacyjnej wprowadzono tzw. barometr nastrojów, dzięki któremu badana jest satysfakcja pracowników z pracy, relacje z przełożonym oraz innymi

Przykłady dobrych praktyk dotyczących zdrowego stylu życia w Czechach, Australii i Singapurze

Podejmowane działania profilaktyczne	
Rafineria (Czechy)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warsztaty radzenia sobie ze stresem</li> <li>2. Ułatwienie dostępu do zajęć sportowych (basen, squash, tenis, aerobik) oraz organizowanie zawodów i meczów</li> <li>3. Kampania zachęcająca do zaprzestania palenia</li> <li>4. Program walki z nadwagą i otyłością (m.in. możliwość przeprowadzenia diety pod okiem specjalistów)</li> <li>5. Badania profilaktyczne w kierunku osteoporozy</li> <li>6. Szczepienia przeciw grypie</li> <li>7. Kampania informacyjna na temat zdrowia oraz czynników ryzyka chorób</li> </ol>
Przedsiębiorstwo związane z branżą lotniczą (Australiia)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zmotywowanie do aktywności fizycznej: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pokazowe zajęcia z tai chi</li> <li>• Możliwość udziału w pięciokilometrowych spacerach</li> </ul> </li> <li>2. Sesje edukacyjne dla pracowników zmianowych dotyczące: snu, gospodarowania czasem spędzonym z rodziną, zdrowego odżywiania, podejmowania aktywności fizycznej</li> <li>3. Warsztaty uczące profilaktyki dolegliwości i urazów kręgosłupa</li> </ol>
Międzynarodowa korporacja technologiczna (Singapur)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regularne kontrole stanu zdrowia (m.in. waga, BMI, stężenie cholesterolu i glukozy we krwi)</li> <li>2. Organizowanie akcji promocyjnych (np. <i>active day</i>) oraz zajęć sportowych: m.in. tańca, basenu, aerobiku, tai chi</li> <li>3. Dostęp do siłowni dzięki karnetom zapewnionym przez firmę</li> <li>4. Dostęp do zdrowych posiłków dzięki idei <i>health catering</i> (współpraca z usługami gastronomicznymi w celu np. redukcji ilości soli, tłuszczu i cukru w potrawach)</li> <li>5. Badania <i>healthy mind</i> skoncentrowane na ocenę stanu psychicznego pracowników (poziom stresu, depresja, rozdrażnienie)</li> <li>6. Zachęcanie do wolontariatu np. w domach spokojnej starości</li> <li>7. Program wychodzenia z nałogu tytoniowego: ograniczenia stref, w których można palić, porady lekarskie w celu zaprzestania palenia, rozprzestrzenianie wiedzy na temat szkodliwości nałogu tytoniowego w postaci plakatów</li> </ol>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://osha.europa.eu/data/case-studies/>, <http://www.healthybusiness.asn.au> oraz <http://www.hpb.gov.sg>

współpracownikami, wizerunek firmy, a także przepływ informacji. Dzięki takim działaniom w firmie wprowadzono wiele zmian, zainicjowanych przez samych pracowników.

Niektóre firmy organizują pracownikom wybieczki i imprezy integracyjne, pikniki rodzinne, imprezy, a także spotkania tematyczne. Jednym ze sposobów walki ze stresem jest w wielu firmach wprowadzenie elastycznego czasu pracy. Ruchome godziny pracy ułatwiają zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym pracowników, co zmniejsza poziom napięcia psychicznego, a sprzyja zwiększeniu efektywności pracy.

Pomoc w zaprzestaniu palenia tytoniu

Palenie tytoniu jest na świecie przyczyną prawie 4 milionów zgonów rocznie. W Polsce choroby tytoniowe przyczyniają się do śmierci co 2. palacza w wieku 35-69 lat. Pomoc w zerwaniu z nałogiem tytoniowym jest więc jednym z priorytetów wielu programów prozdrowotnych.

W zakładach pracy prowadzone są akcje antynikotynowe, warsztaty prezentujące nowe techniki walki z paleniem, konsultacje ze specjalistami, a w niektórych przypadkach zlikwidowano palarnie. W kilku przedsiębiorstwach zainicjowano program walki z nałogami, a w niektórych przypadkach przewidziano premię motywacyjną za niepalenie papierosów.

Rozbudowany pakiet socjalny i warunki pracy

W jednym z dużych międzynarodowych przedsiębiorstw koncernu handlowego zadbano o komfortowe warunki pracy załogi oraz wystrój wnętrza biur. Zapewniono odpowiedni przepływ

powietrza, optymalne oświetlenie, rozplanowano również ustawienie mebli biurowych tak, aby umożliwiały lepszą organizację pracy.

Pakiet socjalny pracowników wzbogacony jest o dodatkowe ubezpieczenia emerytalne, ubezpieczenia na życie oraz następstw nieszczęśliwych wypadków. Wiele z firm wykazuje działania przyjazne dla obecnych oraz przyszłych mam. Jedna z firm założyła w siedzibie firmy ekologiczne przedszkole dla dzieci pracowników, natomiast w innej firmie utworzono pokój dla matki z dzieckiem. W kilku firmach wdrożono politykę prorodzinną zachęcającą kobiety do zakładania rodzin, oferując pracownikom różnego rodzaju pomoc, zapewniając powrót do pracy po urodzeniu dziecka, a także umożliwiając wykonywanie części obowiązków w domu.

W jednej z firm z branży spożywczej kobiety, które zdecydowały się na macierzyństwo mają opłacony prywatny poród. Mogą także korzystać z elastycznego czasu pracy.

Grupy wsparcia

Ciekawym przykładem dobrej praktyki w przedsiębiorstwach promujących zdrowy styl życia są grupy wsparcia. W kilku przedsiębiorstwach utworzone są przez pracowników (przy współpracy z pracodawcą) komórki, których celem jest wdrażanie programów promujących zdrowy styl życia w zakładzie. W jednej z firm z koncernu handlowego istnieje w ramach samorządu społecznego „Klub zdrowia” / „Akademia kierowania zdrowiem”, której celem jest zapoznanie pracowników z tematyką zdrowego stylu życia, organizowanie wykładów i szkoleń m.in. z technik relaksacji, medytacji, oczyszczania

organizmu z toksyn. Udostępniono biblioteczkę z literaturą naukową i prozdrowotną, utworzono również tzw. kąciki z książkami i publikacjami dotyczącymi zdrowego stylu życia.

## Ocena programów promocji zdrowego stylu życia

Nieodłącznym elementem programów promocji zdrowia w miejscu pracy jest ocena ich jakości. Jednym z czynników gwarantujących jakość programu jest odpowiednio opracowany i zorganizowany proces ewaluacji. Konieczność ta wynika m.in. z:

- założenia, że wysoka jakość realizowanych działań w znacznym stopniu wpływa na ich skuteczność (badanie samych akcji promocji zdrowia jest łatwiejsze od przeprowadzania trudnej do uchwycenia oceny osiągniętych efektów)
- przesłankę dotyczącą stopnia odniesienia się do wartości, na których koncentruje się promocja zdrowia (m.in. podmiotowość jednostki i jej prawo dokonywania wyborów w sferze zdrowia, jej aktywny rozwój, wpływ na rozwój społeczności, w której się znajduje, równość w dostępie do zasobów zdrowotnych), [13].

Ocena programów promocji zdrowia w miejscu pracy wpływa nie tylko na ich przebieg, ale też na rozwój i rozpowszechnienie koncepcji promocji zdrowia w miejscu pracy. Jak wynika z przeglądu literatury, zakłady pracy na ogół nie są zainteresowane podejmowaniem przedsięwzięć ewaluacyjnych koncentrując się głównie na realizacji celów, które były podstawą wdrożenia przedsięwzięć prozdrowotnych [14, 15]. Przykładem mogą być badania zaangażowania zakładów pracy w ocenę podejmowanych działań prozdrowotnych w latach 2000-2001. W roku 2000 wśród 664 ocenianych przedsiębiorstw aż 60% nie prowadziło jakiegokolwiek oceny podejmowanych działań prozdrowotnych. W roku następnym liczba nieznacznie zmniejszyła się do 54% (odnotowano wzrost zainteresowania oceną akceptacji realizowanych działań ze strony personelu oraz korzyści, jakie pod ich wpływem osiąga firma), [13].

Dla ułatwienia przeprowadzenia procesu ewaluacji programów prozdrowotnych Krajowe Centrum Promocji Zdrowia opracowało kwestionariusz oceny jakości zakładowych programów prozdrowotnych [14]. Kwestionariusz ten powstał na podstawie rozwiązań stosowanych w UE oraz istniejących w Polsce rozwiązań prawno-organizacyjnych, zgodnie z zaleceniami dotyczącymi cech dobrych kryteriów jakości (tzw. RUMBA). Pytania odnoszą się bezpośrednio do faktów, nie zaś opinii i uwzględniają aktualny etap doświadczeń personelu firm na temat zarówno promocji zdrowia, jak i metod jej oceny.

Kwestionariusz składa się z 6 modułów, z których każdy dotyczy innego aspektu programu:

- 1) Polityka firmy dotycząca promocji zdrowia,
- 2) Struktura dla promocji zdrowia,
- 3) Planowanie w promocji zdrowia,

- 4) Cele promocji zdrowia,
- 5) Wdrażanie promocji zdrowia,
- 6) Ocena efektów promocji zdrowia.

Ostatnia kategoria kwestionariusza dotycząca oceny efektów programu zawiera pytania dotyczące oceny wpływu programu na wybrane parametry stanu zdrowia pracowników, takie jak: wypadki przy pracy, stres, subiektywna ocena stanu zdrowia i samopoczucie oraz stan zachowań zdrowotnych.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w swoich materiałach informacyjnych dotyczących promowania zdrowia i działań prozdrowotnych w miejscu pracy zaleca ocenę i stałe wdrażanie programów poprzez:

- analizę wpływu programów promujących zdrowie – przeprowadzane wewnątrz firmy badań ankietowych dotyczących zadowolenia pracowników, absencji chorobowej, produktywności czy rotacji pracowników
- ocenę korzyści finansowych programu promocji zdrowia
- informowanie o wynikach przeprowadzonej oceny
- stałe ulepszanie i planowanie przeprowadzonej oceny
- uwzględnianie szczegółowych wyników oceny podczas planowania przyszłych działań [16].

## Podsumowanie

Jak wykazują statystyki, ponad połowa Polaków spędza w pracy 30-40 godzin tygodniowo, 36,6% pracuje ponad 40 godzin tygodniowo, a mniej niż 30 – 12,6% [1]. Środowisko pracy może stworzyć odpowiednie warunki do kreowania pożądanych – prozdrowotnych zachowań. W wielu przypadkach troska pracodawcy o zdrowie pracownika polega głównie na finansowaniu świadczeń chorobowych czy zapewnieniu opieki medycznej załodze firmy. Choć są potrzebne, nie przynoszą wymiernych efektów – łatwy i szybki dostęp do specjalistów nie zmniejsza absencji, liczby zachorowań czy wzrostu produkcji [17].

Wydaje się zatem, że pracodawcy powinni zwrócić uwagę na prewencję poprzez wprowadzenie programów promujących zdrowie i zdrowy styl życia w miejscu pracy, przeprowadzanie badań profilaktycznych, promocję aktywności ruchowej, pomoc w redukcji stresu, a także rezygnacji z nałogów. Jak pokazano w artykule, istnieje wiele możliwości i obszarów do dbania o zdrowie pracownika. Jest to długoterminowa inwestycja zarówno w wizerunek firmy, jak i w zdrową oraz aktywną kadrę pracowniczą.

## PIŚMIENNICTWO

- [1] Komunikat Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012*. Komisja Wspólnot Europejskich, Bruksela 2007

- [2] Public Health Agency of Canada *The Perceived Economic & Human Resource Benefits of Active Living Programs*. Zaktualizowano 17.12.2007

- [3] Buck Consultants *Working Well: A Global Survey of Health Promotion and Workplace Wellness Strategies*. San Francisco 2010

- [4] [http://osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/pl\\_93.pdf](http://osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/pl_93.pdf)

- [5] Factsheet 101: Promowanie zdrowia wśród młodych pracowników. Streszczenie raportu na temat dobrych praktyk w tym zakresie (<http://osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/101>)

- [6] Factsheet 102 – Promowanie zdrowia psychicznego w miejscu pracy – Streszczenie sprawozdania na temat dobrych praktyk (<http://osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/102>)

- [7] R. Z. Goetzel, E. Chung-Roemer, R. C. Liss-Levinson, D. K. Samoly *Workplace Health Promotion: Policy Recommendations that Encourage Employers to Support Health Improvement Programs for their Workers*. Partnership for Prevention 2008

- [8] A. Namysł, A. Kazenas, J. Bugajska *Promocja zdrowia w miejscu pracy – inwestycja w zdrowie pracownika i kapitał firmy*, „Bezpieczeństwo Pracy” 6 (489)2012, s. 8-11

- [9] K. Waling, G. Sundelin, C. Ablgren, B. Jarvholm. *Perceived pain before and after three exercise programs – a controlled clinical trial of women-related trapezius myalgia*, p. 85 (2000), 201-207

- [10] V. H. Hildebrandt, P. M. Bongers, F. J. Dul, J. van Dijk *The relationship between leisure time, physical activities and musculoskeletal symptoms and disability in worker population* "International Archives of Occupational and Environmental Health" 2000 Nov; Vol.73 (8), p.507-18

- [11] A. Ciesielska. *Fizjologia zdrowia*. Wyd. Anna, Warszawa 2004, s. 12-13

- [12] [http://osha.europa.eu/pl/topics/stress/index\\_html](http://osha.europa.eu/pl/topics/stress/index_html)

- [13] K. Puchalski, E. Korzeniowska *Próba oceny jakości wdrożeń promocji zdrowia w zakładach pracy na tle jej uwarunkowań*. „Medycyna Pracy” 2003, 54 (1), s. 1-7

- [14] E. Korzeniowska, K. Puchalski *Kwestionariusz do oceny programów promocji zdrowia w miejscu pracy*. „Medycyna Pracy” 2002, 53 (5), s. 361-368

- [15] A. Sito, M. Berkowska [red.] *Modele ewaluacji w programach promocji zdrowia: teoria i praktyka*. „Med. Wieku Rozwojowego” 2000, 4 (Supl.1): 1-212

- [16] <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

- [17] Aktualności podatkowe, dostępne na stronie: [http://www.pit.pl/0208\\_swadczenia\\_medyczne\\_dla\\_pracownikow\\_9555.php](http://www.pit.pl/0208_swadczenia_medyczne_dla_pracownikow_9555.php)

- [18] Przykłady dobrych praktyk promocji zdrowego stylu życia w Polsce opracowano na podstawie stron internetowych: [www.dobrybiznes.info](http://www.dobrybiznes.info), [www.gazetapraca.pl](http://www.gazetapraca.pl), [www.karierakraftfoods.pl](http://www.karierakraftfoods.pl), [www.nazdrowie.pl](http://www.nazdrowie.pl), [www.odpowiedzialnybiznes.pl](http://www.odpowiedzialnybiznes.pl), [www.rzucpalenie.net](http://www.rzucpalenie.net), [www.wtrosceozdrowie.org.pl](http://www.wtrosceozdrowie.org.pl), [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)

- [19] Przykłady dobrych praktyk za granicą opracowano na podstawie: <http://osha.europa.eu/data/case-studies/workplace-health-promotion-at-eska-refinerska-oil-refinery/view>, <http://www.healthybusiness.asn.au>, [http://www.hpb.gov.sg/data/hpb.home/files/whp/health\\_fac/resources/bestpractices/best2008/BD\\_%20LAYOUT.pdf](http://www.hpb.gov.sg/data/hpb.home/files/whp/health_fac/resources/bestpractices/best2008/BD_%20LAYOUT.pdf)

*Publikacja opracowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, sfinansowanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*