



101
PL

FACTS

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

ISSN 1725-7077

Promowanie zdrowia wśród młodych pracowników Streszczenie raportu na temat dobrych praktyk w tym zakresie

Zgodnie z dostępnymi danymi odsetek wypadków przy pracy bez skutków śmiertelnych w grupie pracowników w wieku 18–24 lata jest wyższy o 40% w stosunku do ogółu siły roboczej. Młodzi ludzie są również bardziej narażeni na choroby zawodowe.

Miejsca pracy nie muszą jednak być areną wypadków, mogą stać się miejscem istotnych działań na rzecz promocji zdrowia. Mogą też oferować możliwość poprawy ogólnego stanu zdrowia pracowników, co wpływa korzystnie także na przedsiębiorstwo, ponieważ obniża koszty związane z chorobami i zwiększa wydajność pracy.

Co można zrobić w miejscu pracy?

Niniejszy biuletyn przedstawia streszczenie informacji na temat 12 studiów przypadków, dotyczących promowania zdrowia w miejscu pracy, pochodzących z Austrii, Belgii, Danii, Niemiec, Włoch, Holandii, Rumunii i ze Szwecji¹. Ukazują one różne inicjatywy i przedsięwzięcia służące promowaniu zdrowia wśród młodych pracowników.

Pojęcie „młodzi pracownicy” obejmuje osoby młode wiekiem, a także pracowników zatrudnionych w danym miejscu od niedawna. Programy promocji zdrowia były wdrażane w różnego typu przedsiębiorstwach, zarówno prywatnych, jak i publicznych. Większość programów objęła swoim zasięgiem pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym, na stanowiskach wymagających wysiłku fizycznego.

Najważniejsze informacje

- Większość programów promocji zdrowia koncentrowała się na poziomie indywidualnym, w szczególności na czynnikach związanych ze stylem życia

W większości opisanych przypadków skoncentrowano się na czynnikach indywidualnych. Inicjatywy i programy odnosiły się przede wszystkim do czynników związanych ze stylem życia, takich jak nadużywanie alkoholu, palenie tytoniu, dieta i sposób odżywiania się oraz aktywność fizyczna. Jest to istotne, ponieważ zdrowsi pracownicy zapewniają przedsiębiorstwu większe korzyści. Do pozostałych czynników na jakie zwrócono uwagę, należą: rozwój umiejętności i osobowości, praca w zespole, optymalizacja środowiska pracy i kwestie psychologiczne. Warto zaznaczyć, że w kilku przypadkach zajęto się więcej niż jednym czynnikiem. Pośród wszystkich przedsięwzięć cztery miały charakter okresowy, pozostałe zaś wdrażane są w sposób ciągły. Jest to nie bez znaczenia, ponieważ przedsięwzięcia realizowane długoterminowo mają większą szansę na osiągnięcie trwałych rezultatów.



- Faza przygotowań i wdrażania, a także etap działań następczych objęły szeroki zakres podejść do promocji zdrowia wśród młodych pracowników

W przypadku wszystkich programów na poszczególnych etapach przygotowań, wdrażania i kolejnych działań zastosowano różne podejścia. W przygotowaniach dziewięciu spośród jedenastu projektów uczestniczyły zainteresowane osoby (np. pracownicy, szkoleniowcy i kierownicy). Dzięki rozmowom, spotkaniom i sondażom mogli oni mieć wpływ na treść programu promocji zdrowia, a także przyczynić się do opracowania strategii realizowanej w praktyce. Wyróżniono pięć elementów składowych etapu wdrażania programów promocji zdrowia: 1) szkolenia i mentoring, 2) działania, 3) środki motywujące młodych pracowników, 4) informacje i 5) politykę postępowania. Każdy z powyższych elementów miał duże znaczenie w zapewnieniu powodzenia programowi promocji zdrowia.

W większości przypadków istotnym elementem były także zebrania robocze, szkolenia i warsztaty. Co więcej, w sześciu przypadkach ważną częścią programu było stworzenie sieci współpracujących osób. Ich przykładami są grupy wymiany doświadczeń, grupy realizujące projekty i grupy wsparcia. Na etapie kolejnych działań przeprowadzono rozmowy i sondaże oraz gromadzono informacje zwrotne.

- Ważną rolę w procesie promowania zdrowia wśród młodych pracowników odegrały wspólnie podejmowane działania

W analizowanych przypadkach dokonano rozróżnienia na inicjatorów, uczestników i kierujących projektami. Inicjatorami określono przedsiębiorstwa i instytucje, które zapoczątkowały realizację programów promocji zdrowia w miejscu pracy, natomiast uczestnicy i kierujący byli zaangażowani w przygotowanie i wdrażanie programów. Inicjatorami programów promocji zdrowia w miejscu pracy były przedsiębiorstwa i instytucje reprezen-

¹ EU-OSHA, baza danych zawierająca praktyczne rozwiązania, studia przypadku dotyczące promowania zdrowia wśród młodych pracowników (<http://osha.europa.eu/whpyw>).

tujące rządy krajów uczestniczących w programie. We wszystkich rozpatrywanych przypadkach zaobserwowano prowadzoną w mniejszym lub większym zakresie współpracę uczestników i kierujących.

- *Promocja zdrowia w miejscu pracy nie tylko przyczyniła się do poprawy stanu zdrowia pracowników, ale również przyniosła korzyści przedsiębiorstwom*

Realizacja programów promocji zdrowia w miejscu pracy przyniosła korzyści nie tylko pracownikom, ale również zatrudniającym ich przedsiębiorstwom. Korzystne było dla nich podniesienie sprawności umysłowej i fizycznej pracowników. Programy promocji zdrowia mogą również pozytywnie wpłynąć na wizerunek firmy i podnieść jej atrakcyjność jako pracodawcy.

- *Ocena podjętych działań zaowocowała licznymi udoskonaleniami (choć informacje zwrotne może charakteryzować nadmierny optymizm)*

W wielu przypadkach podczas przygotowania oceny projektu posłużono się danymi jakościowymi uzyskanymi podczas rozmów i w trakcie warsztatów, a także danymi ilościowymi zgromadzonymi na podstawie sondaży i kwestionariuszy. Ocena miała istotne znaczenie dla określenia skuteczności programów oraz dla ich doskonalenia w przyszłości. Programy promocji zdrowia zapewniły podniesienie umiejętności pracowników oraz ich świadomość w zakresie własnego stanu zdrowia, a także przyczyniły się do obniżenia poziomu stresu. W ogólnym ujęciu uzyskane informacje zwrotne były pozytywne, niemniej jednak pojawiają się uzasadnione wątpliwości co do niezmiennie pozytywnych rezultatów programów promocji zdrowia w miejscu pracy. Zastosowana metoda sprawozdawcza mogła być przyczyną błędów informacyjnych.

- *Kluczowymi czynnikami powodzenia programów promocji zdrowia wśród młodych pracowników był szeroki zakres programu oraz zaangażowanie pracowników*

Zaangażowanie pracowników stanowiło ważny czynnik powodzenia projektu. Dowodem na to są opisane studia przypadku, w których program był ukierunkowany nie tylko na potrzeby pracowników, ale zachęcał ich również do aktywnego uczestnictwa. Ponadto, szeroki zakres programu zapewnił uczestnikom możliwość wyboru tematu dostosowanego do indywidualnych problemów napotykanych w pracy. Inne czynniki, przyczyniające się do powodzenia programu, to między innymi otwartość komunikacji, zaangażowanie kierownictwa i wsparcie uzyskiwane w pracy.

Ogólne wnioski

Programy promocji zdrowia w miejscu pracy dotyczące młodych pracowników skoncentrowane były przede wszystkim na czynnikach indywidualnych, na przykład związanych ze stylem życia. Ponad połowę z nich przeprowadzono z inicjatywy samych przedsiębiorstw, co można uznać za pozytywne zjawisko. Kolejnym bardzo wartościowym elementem projektów było to, że ponad połowę



© EU-OSHA/Salus & Co cartoon

z nich stanowiły programy realizowane w sposób ciągły, a tego rodzaju przedsięwzięcia mają większą szansę na wniesienie trwałych zmian do środowiska młodych pracowników. Jest to istotne, ponieważ zdrowe nawyki wyrobione na wczesnym etapie mają szansę przetrwać przez całe życie zawodowe, a przez to zapewnić lepszy stan zdrowia w starszym wieku.

Zalecenia

- Podejmowane działania powinny mieć charakter całościowy i odnosić się nie tylko do czynników indywidualnych, ale również do ogólnego poziomu organizacji.
- Zasadnicze znaczenie ma zaangażowanie w projekt pracowników, uwzględnienie ich potrzeb oraz opinii na temat organizacji i miejsca pracy oraz działań służących promocji zdrowia w miejscu pracy.
- Kolejne studia przypadku powinny skoncentrować się również na barierach i utrudnieniach napotykanych w trakcie realizacji oraz wykorzystywać wnioski z poprzednich projektów.

Więcej informacji na temat promowania zdrowia w miejscu pracy: <http://osha.europa.eu/en/topics/whp> i na temat młodych pracowników: http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people

Niniejszy biuletyn jest dostępny w 24 wersjach językowych pod adresem: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, HISZPANIA
Tel. +34 944794360 • Faks +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Powielanie dozwolone pod warunkiem podania źródła. Printed in Belgium, 2012

