

Grażyna Gregorczyk

Zakład pracy miejscem promowania zdrowia i kształtowania kultury prozdrowotnej

*Choć zdrowie nie jest na pewno wszystkim,
to bez zdrowia wszystko jest niczym.*

Arthur Schopenhauer

Promocja zdrowia, rozumiana jako zespół działań, które ułatwiają ludziom podejmowanie prozdrowotnych wyborów i ich trwałą realizację, a w konsekwencji poprawę i utrzymanie zdrowia, na dobre znalazła swe miejsce w polityce zdrowotnej wielu krajów.

Szczególnie dogodnym miejscem do realizacji programów tego typu są zakłady pracy. Na ich terenie, dzięki zapewnieniu odpowiedniego, zdrowego środowiska organizacyjnego i społecznego, można skutecznie kształtować kulturę prozdrowotną.

W Polsce proces upowszechniania koncepcji promocji zdrowia osób pracujących rozpoczął się w połowie lat dziewięćdziesiątych. Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi zainicjowało wtedy, i konsekwentnie realizuje do chwili obecnej, cały szereg działań związanych zarówno z popularyzacją samej idei promocji zdrowia, jak i tworzeniem warunków do wdrażania programów tego rodzaju w firmach.

Szczególne znaczenie w tym procesie odgrywa rozwijana przez ww. centrum Ogólnopolska Sieć Ośrodków Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, zrzeszająca przede wszystkim organizatorów programów prozdrowotnych (tzw. terenowych bądź zakładowych liderów promocji zdrowia), ośrodki medycyny pracy oraz przedsiębiorstwa dobrowolnie realizujące różne przedsięwzięcia na rzecz zdrowia swoich załóg.

Dlaczego zajmujemy się tą tematyką?

- Ponieważ edukacja zdrowotna jest procesem, który trwa całe życie i dotyczy wszystkich ludzi.
- Ludzie to najcenniejszy majątek każdej firmy, a zdrowie pracowników to kapitał, który opłaca się chronić i pomnażać. Wszystkim przynosi korzyści: sprzyja osiąganiu sukcesów, ogranicza absencję i podnosi jakość świadczonej pracy. Placówka promująca zdrowie to sukces zarówno pracowników, jak i pracodawcy.
- Zdrowie i dobre samopoczucie pracowników zależy od środowiska pracy, a pracodawca może to środowisko odpowiednio kształtować.
- Potrzebne jest tworzenie wzorców ze strony osób dorosłych – rodziców, pracowników szkoły i innych osób ważnych dla dzieci i młodzieży.
- Modelowanie pożądaných postaw i zachowań zdrowotnych przez nauczyciela ma szczególne znaczenie. Wynika to z teorii społecznego uczenia się A. Bandury, zgodnie z którą ludzie uczą się także przez obserwowanie zachowań innych, zwłaszcza osób dla nich ważnych.

Niektóre problemy edukacji zdrowotnej w polskich szkołach

Te dwa ostatnie punkty są szczególnie ważne w zakładach pracy, jakimi są szkoły i inne placówki oświatowe.

W Polsce w ostatnich latach obserwuje się w zakresie edukacji zdrowotnej w oświacie istot-

ne i bardzo korzystne zmiany. Rozwija się ruch szkół promujących zdrowie, edukacja zdrowotna znalazła swoje miejsce w podstawach programowych.

Czy jednak działania podejmowane przez szkoły są wystarczające? Liczne badania dotyczące tego tematu wskazują, że edukacja zdrowotna w szkole jest ciągle niedoskonała. Wykazały to na przykład przeprowadzone na reprezentatywnej grupie ponad 800 uczniów II klas gimnazjów w Katowicach badania, których istotą było rozpoznanie, jaka jest wiedza uczniów dotycząca postaw i prawidłowych zachowań prozdrowotnych oraz jak ta wiedza przekłada się na faktyczne zachowania¹.

Z rozmów i ankiet wypełnianych przez uczniów i nauczycieli badanych szkół wynikało, że największe problemy, które mogą negatywnie wpływać na realizację edukacji zdrowotnej, to przede wszystkim:

- brak wzorca osobowościowego zachowań prozdrowotnych wśród samych nauczycieli,
- brak wiary nauczycieli w pozytywne wartości edukacji zdrowotnej,
- brak odpowiedniej liczby nauczycieli przygotowanych do prowadzenia zajęć oraz koordynacji działań prozdrowotnych,
- brak współpracy pomiędzy samymi nauczycielami oraz pomiędzy nauczycielami i instytucjami wspomagającymi i służbą zdrowia,
- słaba diagnoza potrzeb i oczekiwań uczniów i ich rodziców wobec edukacji zdrowotnej,
- brak wsparcia ze strony dyrekcji szkół, organów prowadzących, instytucji wspomagających i służby zdrowia,
- brak współpracy między szkołami, zwłaszcza na obszarze dzielenia się pozytywnymi efektami działań,
- brak specjalistycznego zaplecza dydaktycznego,
- niska skuteczność podejmowanych działań.

Dlatego ważnym zadaniem służącym podniesieniu skuteczności szkolnej edukacji zdrowotnej jest uczynienie ze szkoły miejsca, w którym promuje się zdrowie i kształtuje kulturę prozdrowotną wszystkich pracowników.

Czym jest promocja zdrowia w miejscu pracy?²

Promocja zdrowia to nauka i sztuka pomagania ludziom, by zmieniali swój styl życia na sprzyjający ich zdrowiu.

M.P. O'Donnell

Promowanie zdrowia w miejscu pracy to wspólny wysiłek pracodawców, pracowników i całego społeczeństwa, mający na celu poprawę zdrowia i samopoczucia zatrudnionych osób.

Działania te mają na celu nie tylko ograniczanie zagrożeń związanych z pracą zawodową. Podejmowane są przede wszystkim po to, by pracownicy dobrze czuli się w swoim miejscu pracy, lepiej funkcjonowali w życiu zawodowym i codziennym, mniej chorowali, bardziej angażowali się w rozwój firmy, a w efekcie, by zakład pracy lepiej realizował swoje zadania.

Kluczową zasadą promocji zdrowia w miejscu pracy jest traktowanie pracowników jako podmiotu oddziaływań, aktywnych partnerów w trakcie planowania, dokonywania i oceny prozdrowotnych zmian w środowisku i stylu życia.

Promocja zdrowia i kształtowanie kultury prozdrowotnej w miejscu pracy jest działaniem dobrowolnym i wykracza poza obowiązki pracodawcy dotyczące ochrony zdrowia pracowników oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Cel ten osiąga się przez poprawę organizacji pracy i ulepszenie środowiska pracy, promowanie uczestnictwa pracowników w działaniach prozdrowotnych, stwarzanie możliwości dokonywania prozdrowotnych wyborów, zachęcanie do rozwoju osobistego.

Zakład pracy (firma, szkoła, placówka oświatowa) jest dogodnym miejscem do realizacji programów zdrowotnych, ponieważ można:

- 1) łatwo kontaktować się ze wszystkimi pracownikami (adresatami działań),
- 2) liczyć na pomoc kadry, która zna problemy zdrowotne pracowników, a nawet sposoby ich rozwiązywania (inspektorzy BHP, dział personalny),
- 3) korzystać z zaplecza, jakim dysponuje instytucja,

¹ Grad T. *Edukacja zdrowotna a edukacja szkolna* (www.womkat.edu.pl/files/kwartalnik/20/Grad_Tomasz.doc).

² Rozdział opracowano na podstawie http://osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/pl_93.pdf

- 4) podejmować rozwiązania dotyczące wszystkich aspektów działalności zakładu,
- 5) obejmować programem prozdrowotnym nie tylko pracowników, ale także ich rodziny.

Dlaczego warto inwestować w promocję zdrowia w miejscu pracy?³

Dzięki efektom promowania zdrowia w miejscu pracy instytucja osiąga korzyści, do których należą:

1. Poprawa sposobu funkcjonowania pracowników w placówce, która wynika m.in. z następujących przesłanek:
 - a. obniżenia poziomu stresu,
 - b. podwyższenia samooceny i poczucia własnej wartości,
 - c. podejmowania odpowiedzialności za wykonywane zadania,
 - d. osłabienia lęków przed zmianą,
 - e. otwarcia na innowacje,
 - f. rozwoju kompetencji (wiedzy, umiejętności).
2. Zyski ekonomiczne, które obejmują m.in.:
 - a. zmniejszenie kosztów absencji chorobowej związanej z chorobami zawodowymi,
 - b. zwiększenie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - c. zmniejszenie kosztów wypadków i ryzyka zawodowego,

- d. oszczędności czasu pracy (zmniejszenie liczby zastępstw),
- e. racjonalizację wydatków na ochronę zdrowia,
- f. racjonalizację świadczeń socjalnych.
3. Poprawa wewnętrznych relacji pracowniczych, która polega na:
 - a. usprawnianiu systemu informacji i komunikacji wewnętrznej,
 - b. integracji personelu z zakładem pracy, tj. wiązaniu celów osobistych pracowników z interesem zakładu,
 - c. wzmacnianiu więzi i relacji międzyludzkich,
 - d. rozwoju zaangażowania.
4. Budowanie pozytywnego społecznego wizerunku przyjaznej organizacji w lokalnym środowisku, co powoduje wsparcie działań marketingowych.

Co dzieje się w zakładach pracy?

Proponowane programy promocji zdrowia dla zakładów pracy w Polsce nie spotykały się dotychczas z dużym zainteresowaniem. Obecnie, dzięki wiedzy dotyczącej organizacji i zarządzania promocją zdrowia wiadomo, że żaden zakład pracy nie będzie mógł efektywnie i trwale chronić zdrowia swoich pracowników, jeśli nie zaplanuje adekwatnych działań (programów). Wdrażanie takich programów to proces długo-

Tab. 1. Treści działań prozdrowotnych, realizowanych w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce w latach 1998 (N=147), 2000 (N=723), 2001 (N=209), 2006 (N=611) i 2010 (N=1000) (dane w %).

Przedmiot działań/rok	1998	2000	2001	2006	2010
Dbałość o estetykę i wygodę pomieszczeń socjalnych znacząco wybiegająca ponad bieżące remonty	77	49	45	53	69
Szczepienia ochronne, głównie przeciw grypie i WZW	31	47	46	47	49
Rozwiązywanie problemu palenia tytoniu	78	45	33	-	-
Badania profilaktyczne nieujęte wśród wstępnych i okresowych	48	43	44	31	29
Organizowanie zajęć sportowych dla pracowników	36	42	41	41	43
Prozdrowotne modyfikacje stanowisk pracy wykraczające poza przepisy BHP	39	31	34	36	53
Edukacja zdrowotna niezwiązana z BHP	41	27	16	12	19
Usługi lecznicze lub rehabilitacyjne fundowane przez firmę	53	25	24	25	28
Szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem	14	13	6	23	25
Pomoc osobom nadużywającym alkoholu	14	12	7	9	9
Zmiany w organizacji i zarządzaniu, by praca była mniej stresująca	-	-	-	27	32
Upowszechnianie zdrowego odżywiania (np. prezentacje kulinarne, edukacja, zmiany w menu stołówek i bufetów)	-	-	-	7	10
Inne działania	12	4	1	11	-
Żadne z powyższych działań	7	14	15	12	17

³ Rozdział ten opracowano na podstawie <http://promocjazdrowiawpracy.pl/dla-firm/dlaczego-warto-promowac-zdrowie-w-miejscu-pracy/> oraz <http://www.bhp-platforma.pl/aktualnoci/medycyna-pracy/item/226-promocja-zdrowia-w-miejscu-pracy>

trwały i bardzo trudny, wymagający współpracy wielu osób.

Od kilkunastu lat Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy systematycznie bada działalność średnich i dużych przedsiębiorstw dotyczącą nieobowiązkowej troski o zdrowie personelu. Wyniki prezentuje tabela powyżej⁴. Warto zapoznać się z nimi, ponieważ prezentują przykłady konkretnych działań w miejscu pracy.

Działania opisane wyżej realizowane były w zakładach pracy bądź to w formie odrębnych, czasami akcyjnych przedsięwzięć, bądź – co zdarza się rzadziej – w ramach spójnych programów promocji zdrowia (zarządzania zdrowiem).

Działania, które może podjąć firma promująca zdrowie

Zakład pracy promujący zdrowie opracowuje i wdraża prozdrowotną politykę zarządzania i określa kulturę organizacyjną, obejmującą⁵:

- metody i style zarządzania, w których załoga uznawana jest za główny parametr sukcesu firmy (podstawowy kapitał),
- tworzenie takich norm i zasad zarządzania, które umożliwiają załodze aktywne uczestniczenie w podejmowaniu decyzji,
- poprawę organizacji pracy, na przykład przez: wprowadzenie elastycznego czasu pracy, umożliwianie wyboru miejsca wykonywania pracy, np. w domu (telepraca), udział pracowników w procesie udoskonalania organizacji pracy,
- włączanie zagadnień promocji zdrowia w politykę personalną zakładu pracy,
- integrowanie różnorodnych działań firmy związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy w spójny system,
- zapewnienie pracownikom możliwości uczenia się przez całe życie dzięki zmianie wykonywanej pracy i rozszerzeniu zakresu obowiązków.

Przedsiębiorstwo promujące zdrowie tworzy i modyfikuje środowisko pracy tak, by nie tylko nie zagrażało zdrowiu, ale również oddziaływało pozytywnie na stan zdrowia, sprzyjało mu. Działania te dotyczą:

- ograniczania czynników szkodliwych i uciążliwych (m.in. hałasu, pracy w wymuszonej pozycji ciała, nieodpowiedniego oświetlenia,

- ciężkiej pracy fizycznej), nawet jeśli nie przekraczają one dopuszczalnych norm,
- likwidowania zagrożeń wypadkowych i związanych z ryzykiem pracy,
- przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i zmniejszania stresu zawodowego, tj. fizjologicznych i psychologicznych efektów m.in. pośpiechu i monotonii, adaptacji do nowych technologii, przeciążenia lub niedociążenia pracą, niejasnych lub sprzecznych oczekiwań przełożonych wobec podwładnych, nadmiernej odpowiedzialności, złych stosunków międzyludzkich, trudności w rozwoju kariery zawodowej i awansu zawodowego, poczucia braku wpływu na funkcjonowanie firmy,
- poprawy warunków socjalnych,
- zachęcania do udzielania wsparcia kolegom z pracy,
- oferowania zdrowej żywności podczas spotkań integracyjnych pracowników (Wigilia, spotkanie wielkanocne, jubileusze itp.), w bufecie czy sklepiku, udostępnienia wody przez cały rok – popularyzacja picia wody,
- zakupu odpowiedniej literatury do biblioteki podręcznej.

Zakład pracy promujący zdrowie stymuluje i wspiera działania pracowników związane z wykonywaniem pracy w sposób higieniczny i bezpieczny.

Oznacza to, że pracownikom tworzy się warunki do zgłaszania propozycji usprawnień, współdecydowania o wyborze rozwiązań oraz oceny efektów wprowadzanych zmian. Rozwijają się postawy odpowiedzialności za własne zdrowie w miejscu pracy, a nie jedynie wymaga przestrzegania przepisów. Nacisk kładzie się na nagradzanie pracowników za prozdrowotne działania, a nie karanie ich za łamanie zasad bhp, rozwijają się modę na troskę o zdrowie w miejscu pracy.

Przedsiębiorstwo promujące zdrowie uczy i ułatwia pracownikom (i ich rodzinom) realizację zdrowych stylów życia. Prozdrowotne style życia obejmują m.in.:

- prawidłowe odżywianie się,
- aktywność fizyczną,
- unikanie palenia tytoniu i nadmiernego spożywania alkoholu,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- prawidłowe reagowanie na czynniki ryzyka i symptomy choroby.

⁴ Źródło: <http://promocjazdrowiawpracy.pl/promocja-zdrowia-w-miejscu-pracy/co-dzieje-sie-w-firmach/>

⁵ Źródło: http://www.imp.lodz.pl/home_pl/offert/tematyka_bad/heal_prom_in_workpl/

Badania naukowe dowodzą, że zdrowie człowieka aż w 50% zależy od jego własnych zachowań. Oznacza to, że przede wszystkim sam człowiek jest źródłem swego zdrowia lub choroby. Rzecz w tym, by chciał i mógł swoje możliwości w tej dziedzinie wykorzystać. Programy promocji zdrowia mają mu właśnie w tym pomóc. Zatem firma promująca zdrowie:

- dostarcza pracownikom wiedzę na temat prozdrowotnych sposobów postępowania (np. organizuje wykłady, udostępnia materiały multimedialne: audio i video, udostępnia poradniki i ulotki, wskazuje na wartościowe zasoby w Internecie),
- monitoruje stan zdrowia pracowników poprzez oferowanie wizyt kontrolnych, np. w celu zbadania ciśnienia krwi lub poziomu cholesterolu, dla mężczyzn badanie poziomu PSA,
- prowadzi profilaktykę chorób cywilizacyjnych,
- rozszerza ubezpieczenia zdrowotne o elementy profilaktyki zdrowotnej,
- w ramach prowadzonych obowiązkowo szkoleń BHP dobiera taką tematykę, która jest związana z charakterem prowadzonej działalności, np. w szkole może być przydatne omówienie następujących tematów:
 - krwotok z nosa,
 - zakrzepienie się, zachłyśnięcie,
 - oparzenia,
 - utknięcie ciała obcego w gardle,
 - porażenie prądem,
 - skręcenie nogi,
 - nagły skok ciśnienia,
 - ciało obce w oku,
 - nagła reakcja alergiczna,
 - atak astmy,
 - połknięcie trującej substancji,
 - zaburzenia akcji serca,
 - rozwija motywację do dokonywania wyborów prozdrowotnych (np. nagradza indywidualne prozdrowotne zachowania, wspiera grupowe inicjatywy na rzecz zdrowia),
 - kształtuje umiejętności niezbędne do podejmowania tych zachowań w życiu codziennym (np. organizuje ćwiczenia, treningi uczące nowych sposobów postępowania),
 - stwarza warunki ułatwiające prozdrowotne wybory (np. dba o uwzględnienie zaleceń ergonomii w wyposażeniu stanowisk pracy, kupuje dodatkowe usługi medyczne, sponсорuje rekreację pracowników).

W praktyce działania w dziedzinie promocji zdrowia pracowników przybierają formę progra-

mów omawiających odpowiednie zagadnienia, sposoby ich realizacji, kadre osób odpowiedzialnych, źródła finansowania oraz harmonogram. Programy te mogą być realizowane w krótszym lub dłuższym czasie (od kilku tygodni do kilku lat) i obejmować równocześnie lub stopniowo wiele tematów zdrowotnych.

Opracowanie i realizacja zakładowego programu promocji zdrowia wiąże się z powierzeniem związanych z nim prac odpowiednim ludziom. Jak pokazała dotychczasowa praktyka realizacji tego rodzaju przedsięwzięć, celowe jest w szczególności powołanie grupy odpowiedzialnej za program, np. Zespołu Promocji Zdrowia.

Program promocji zdrowia w przedsiębiorstwie to zorganizowany proces społeczny, wpisany w strategię rozwoju firmy, jej kulturę, organizację i politykę zarządzania, obejmujący ponadstandardowe działania na rzecz umocnienia zdrowia załogi, wspierający osiągnięcie celów ekonomicznych organizacji.

Cztery kroki na drodze do „zdrowej” organizacji⁶

Zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron jest jednym z istotniejszych czynników skutecznego promowania zdrowia w miejscu pracy. Niezbędne jest również włączenie się do tych działań kadry kierowniczej, aby uniknąć konfliktów pomiędzy programem promowania zdrowia w miejscu pracy a czynnościami w ramach zarządzania.

Większość dobrze zaplanowanych programów promowania zdrowia w miejscu pracy łączy odpowiednio potrzeby firmy i potrzeby pracowników. Dlatego nie istnieje uniwersalny model promowania zdrowia, a każda organizacja musi dopasować wdrażanie najważniejszych elementów tej promocji do własnych warunków.

I. Przygotowanie

1. Utworzenie zespołu pracowników, który będzie odpowiedzialny za planowanie i wdrażanie promocji zdrowia w miejscu pracy. Najlepiej byłoby, gdyby zespół składał się z przedstawicieli różnych grup pracowniczych: kadry kierowniczej, rady pracowniczej, działu kadr, służb i komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

⁶ Źródło: http://osha.europa.eu/pl/publications/factsheets/pl_93.pdf

2. Informowanie wszystkich zainteresowanych o programie promowania zdrowia w miejscu pracy z wykorzystaniem dostępnych sposobów komunikowania się, takich jak: tablice informacyjne, sieć intranet, zebrania i bezpośrednie spotkania.

Następnie pracownicy oceniali swoje zachowania w różnych grupach, podając odpowiedzi na szczegółowe pytania. Uzyskano następujące wyniki:

Zachowania	Liczba punktów możliwych do uzyskania	Średnia liczba uzyskanych punktów	Wynik w procentach
Żywienie (m.in. nawyki żywieniowe, spożywanie owoców i warzyw, ograniczanie spożycia soli, cukru, tłuszczu)	27	16,2	60%
Dbłość o ciało (m.in. higiena, dbłość o zdrowie, profilaktyka)	21	16	74%
Sen, odpoczynek i zdrowie psychiczne	21	13,97	67%
Zachowanie bezpieczeństwa (w pracy, w domu, nad wodą itp.)	15	11,9	79%
Aktywność fizyczna	12	6	50%
Niepodejmowanie zachowań ryzykownych dla zdrowia (alkohol, papierosy, leki – ich nadużywanie)	15	12,15	81%
PODSUMOWANIE	111	75,8	68%

3. Zapewnienie właściwego zarządzania w dziedzinie BHP, ograniczanie ryzyka wypadków w miejscu pracy, skuteczne zarządzanie ryzykiem zawodowym.

Badania te pozwoliły określić obszary, które należało uwzględnić w programie: zdrowe żywienie, aktywność fizyczna, profilaktyka zdrowia psychicznego.

II. Planowanie

1. Ocena potrzeb: w celu zwiększenia skuteczności programu promowania zdrowia w miejscu pracy należy prawidłowo ocenić potrzeby i oczekiwania pracowników.

Można to zrobić przez:

- przeprowadzenie badania z wykorzystaniem tradycyjnych kwestionariuszy ankiet lub *online*,
- łączenie oceny potrzeb z funkcjonującymi podobnymi działaniami (np. włączanie pytań dotyczących zdrowia i samopoczucia do ankiety na temat oceny ryzyka zawodowego),
- analizę istniejących danych firmy, takich jak dane demograficzne pracowników, nieobecności, ruch kadrowy, danych na temat zdrowia, pochodzących z monitorowania stanu zdrowia pracowników.

Na przykład w 2012 roku wśród pracowników Ośrodka Edukacji Informatycznej i Zastosowań Komputerów w Warszawie została przeprowadzona autoocena stanu zdrowia – Sprawdź, jak dbasz o zdrowie!

Wstępnie pracownicy ocenili następująco swoje działania prozdrowotne:

Bardzo dbam	13%
Raczej dbam	67%
Ani dbam, ani nie dbam	10%
Raczej nie dbam	8%
Wcale nie dbam	0%



Innym przykładem może być samoocena stanowiska pracy z komputerem, przeprowadzona za pomocą formularza *online*, dostępnego na stronie <http://www.ergotest.pl/>

Wyniki pozwoliły na zdefiniowanie priorytetów programu ochrony zdrowia w miejscu pracy.

2. Określenie priorytetów: należy wyznaczyć konkretne cele programu promowania zdrowia i odpowiednio określić priorytety.

Cele te mogą obejmować np.:

- poprawienie równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym,
- zmniejszenie dolegliwości mięśniowo-szkieletowych,
- zmniejszenie dolegliwości powodowanych wykonywaniem pracy biurowej w niekorzystnych warunkach,

- zmniejszenie dolegliwości powodowanych pracą z komputerem,
- ogólne promowanie zdrowego trybu życia.

3. Powiązanie z działaniami profilaktycznymi: o ile to możliwe, należy łączyć planowanie i działania mające na celu promowanie zdrowia z działaniami dotyczącymi zapobiegania zagrożeniom.

4. Włączanie do programu promowania zdrowia istniejących i sprawdzonych działań prozdrowotnych, np. procedur związanych z BHP w pracy z komputerem czy aktywności grup pracowniczych wspólnie uprawiających różne sporty.

5. Zaangażowanie w działania, w miarę potrzeby, organizacji pośredniczących i wykorzystanie dostępnych ofert, materiałów i inicjatyw. Są to np.:

- przychodnie medycyny pracy, które mogą wykonać badania profilaktyczne dla pracowników, np. w ramach tzw. białej soboty lub innych bezpłatnych akcji,
- fundacje i stowarzyszenia zajmujące się promowaniem zdrowego żywienia, zdrowego stylu życia, agencje zajmujące się obowiązkowymi ubezpieczeniami wypadkowymi, które np. oferują obniżki składek dla organizacji wdrażających programy promowania zdrowia w miejscu pracy,
- Centra Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy,
- finansowane przez różne instytucje programy leczenia uzależnień od nikotyny czy alkoholu.

6. Objęcie działaniami wszystkich pracowników. Należy unikać tworzenia nierówności, wynikających na przykład z nieuwzględnienia harmonogramów pracy wszystkich pracowników.

7. Opracowanie sposobu oceny wyników przed rozpoczęciem przedsięwzięcia. Monitorowanie oznak sukcesu lub niepowodzenia pomoże ocenić prace i wprowadzić ewentualne poprawki.

III. Realizacja

1. Uzyskanie aktywnego, wyraźnego wsparcia ze strony kadry kierowniczej różnych szczebli. Jest to jeden z najważniejszych czynników przy budowaniu kultury bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy.

2. Zaangażowanie pracowników w jak najszerszym zakresie. Im bardziej program promowania zdrowia w miejscu pracy odpowiada potrzebom pracowników, tym mniejsza jest potrzeba zachęcania do niego. Przy wprowadzaniu

kultury pracy opartej na zdrowiu warto zastanowić się nad środkami specjalnie dostosowanymi do danej organizacji. Mogą one obejmować:

- zachęty finansowe i dopłaty do kosztów aktywności społecznej lub sportowej podejmowanej poza miejscem pracy (np. w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych),
- konkursy i nagrody za udział w programach promowania zdrowia w miejscu pracy,
- powołanie „męźa zaufania” w celu monitorowania relacji między pracownikami i zapobiegania konfliktom,
- przeciwdziałanie mobbingowi.

3. Dostosowanie materiałów informacyjnych do odbiorców. Stopień szczegółowości i trudności tekstu informacyjnego powinien być dostosowany do odbiorców. Należy także zwrócić się do nich z prośbą o informacje zwrotne.

IV. Ocena i stałe wdrażanie

1. Analiza wpływu programu promowania zdrowia w miejscu pracy na różne czynniki, np. atmosferę w pracy, zadowolenie pracowników, rotację kadry, efektywność i jakość pracy, absencję.

2. Ocena korzyści ekonomicznych programu promowania zdrowia w miejscu pracy.

3. Informowanie o wynikach przeprowadzonej oceny: należy przekazywać informacje o sukcesach i planowanych zmianach.

4. Stałe planowanie i ulepszanie: odpowiednie promowanie zdrowia w miejscu pracy to proces stały.

5. Uwzględnienie szczegółowych wyników oceny przy planowaniu działań na przyszłość.

Należy pamiętać, że:

- promowanie zdrowia w miejscu pracy wykracza poza wymogi prawne i opiera się na dobrowolnych działaniach podejmowanych przez obie strony: pracodawców i pracowników,
- nie opłaca się wdrażać programu promowania zdrowia bez zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy; promowanie zdrowia w miejscu pracy opiera się na kulturze bezpieczeństwa pracy, wymagającej przede wszystkim odpowiedniego zarządzania ryzykiem zawodowym,
- styl życia jest sprawą osobistą, do zmiany zachowania można zachęcać, ale nie zmuszać, chyba że ktoś swoim działaniem wyrządza szkodę innym,

- uczestnictwo we wszelkich działaniach poprawiających zdrowie jest dobrowolne, jednak zdrowy tryb życia jest zawsze w interesie każdego pracownika,
- promowanie zdrowia w miejscu pracy może zakończyć się sukcesem jedynie wówczas, gdy zostanie włączone jako stały element do wszystkich procedur organizacyjnych i działań podejmowanych w ramach zarządzania.

Sprawdź, jak to jest w Twojej firmie, szkole, placówce:

- Czy został opracowany dokument (deklaracja, zarządzenie itp.) określający politykę i cele firmy dotyczące promocji zdrowia w miejscu pracy?
- Czy został powołany zespół odpowiedzialny za promocję zdrowia w miejscu pracy?
- Czy w skład zespołu ds. promocji zdrowia w miejscu pracy wchodzi przedstawiciele wszystkich grup pracowników (łącznie z przedstawicielami administracji i obsługi)?
- Czy problematyka promocji zdrowia w miejscu pracy jest uwzględniana jako element szkoleń kadry pedagogicznej i innych grup pracowniczych?
- Czy placówka posiada zatwierdzony szczegółowy program działań z zakresu promocji zdrowia w miejscu pracy (zawierający zakres zadań, harmonogram ich realizacji, koszty, osoby odpowiedzialne, grupy docelowe, sposoby oceny)?
- Czy w placówce są podejmowane przedsięwzięcia realizowane w ramach promocji zdrowia w miejscu pracy? Czy wszyscy pracownicy są systematycznie o tym informowani?
- Czy placówka zbiera opinie pracowników na temat działań odnoszących się do promocji zdrowia w miejscu pracy i w oparciu o ich wyniki koryguje swoje działania?
- Czy placówka podejmuje działania zmierzające do identyfikacji źródeł oraz systematycznego ograniczania stresu zawodowego i wypalenia zawodowego?
- Czy placówka systematycznie ocenia wpływ promocji zdrowia na wskaźniki stanu zdrowia załogi (np. absencję chorobową, autoocenę stanu zdrowia)?

Gdzie można znaleźć więcej informacji na ten temat?

Warto zajrzeć na strony Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy. Można tam znaleźć bogate i aktualne informacje na temat promocji zdrowia w miejscu pracy, w tym m.in.:

- co to jest promocja zdrowia w pracy i dlaczego warto ją wdrażać w firmach,
- co ciekawego dzieje się na tym obszarze w zakładach pracy i w działalności naukowej,
- jakie są uwarunkowania promocji zdrowia wśród osób pracujących w naszym kraju,
- gdzie można uzyskać pomoc w działaniach praktycznych związanych z promocją zdrowia oraz gdzie zdobyć dodatkowe informacje na jej temat.

Więcej informacji na temat promowania zdrowia w miejscu pracy można znaleźć na następujących stronach:

1. <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>
2. <http://www.ciop.pl>
3. <http://www.imp.lodz.pl>
4. <http://www.nfz-warszawa.pl>
5. http://ec.europa.eu/health-eu/health_in_the_eu/prevention_and_promotion/index_pl.htm
6. <http://www.bhp-platforma.pl/aktualnoci/medycyna-pracy/item/226-promocja-zdrowia-w-miejscu-pracy>
7. <http://www.zdrowebiuro.pl/>



Autorka jest dyrektorem Ośrodka Edukacji Informatycznej i Zastosowań Komputerów w Warszawie