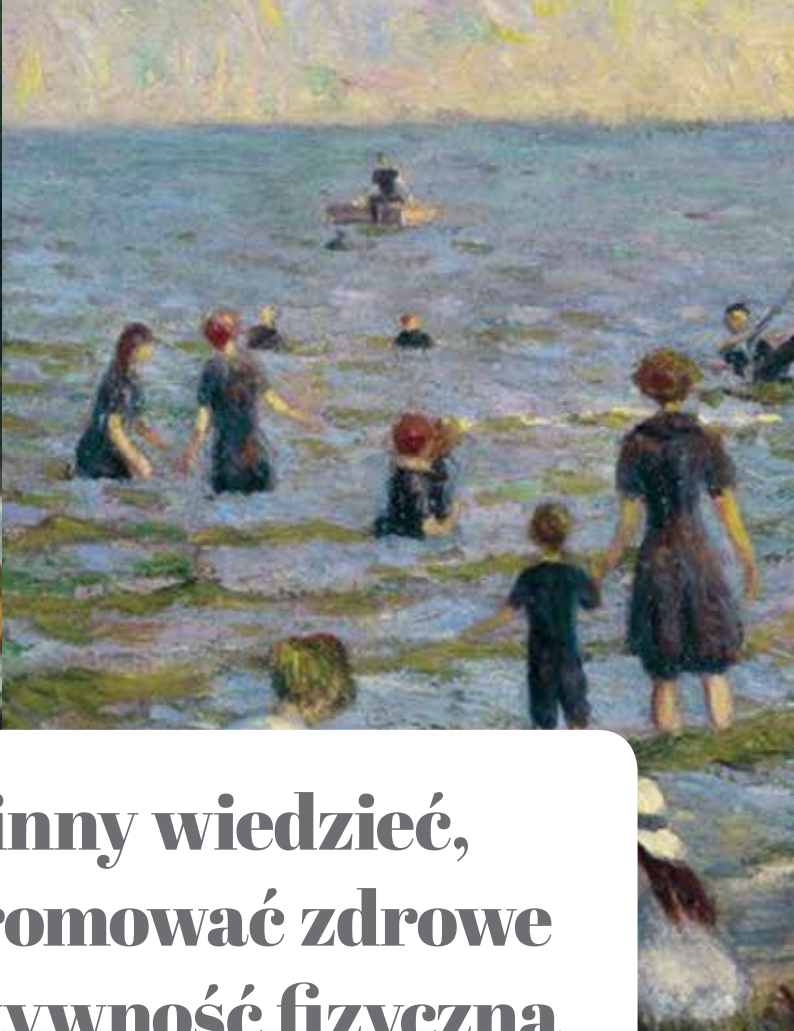




Co firmy powinny wiedzieć, by skutecznie promować zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną pracowników?

Raport z wyników reprezentatywnego badania
1000 pracowników średnich i dużych firm w Polsce



AUTORZY:
Elżbieta Korzeniowska
Krzysztof Puchalski

RECENZJA NAUKOWA:
dr n. hum. Małgorzata Synowiec-Piłat

Publikacja „Co firmy powinny wiedzieć, by skutecznie promować zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną pracowników? Raport z wyników reprezentatywnego badania 1000 pracowników średnich i dużych firm w Polsce” opracowana przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra J. Nofera, Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, w ramach umowy z Ministerstwem Zdrowia na realizację zadania publicznego określonego w Narodowym Programie Zdrowia na lata 2016-2020.



Zadanie finansowane ze środków
Narodowego Programu Zdrowia
na lata 2016-2020

„Rozwój kompetencji osób uczestniczących w zadaniach na rzecz ograniczania występowania nadwagi i otyłości przez działania edukacyjne dla pracodawców, kadry zakładów pracy, organizacji pracowniczych, specjalistów służby medycyny pracy w zakresie przygotowania i animacji programów promocji aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania w zakładach pracy”
(umowa nr 6/1/9/NPZ/FRPH/2018/312/112)



Projekt koordynowany przez
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra J. Nofera



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



KRAJOWE CENTRUM
PROMOCJI ZDROWIA
W MIEJSCU PRACY

ISBN 978-83-63253-17-2

Copyright © by Ministerstwo Zdrowia

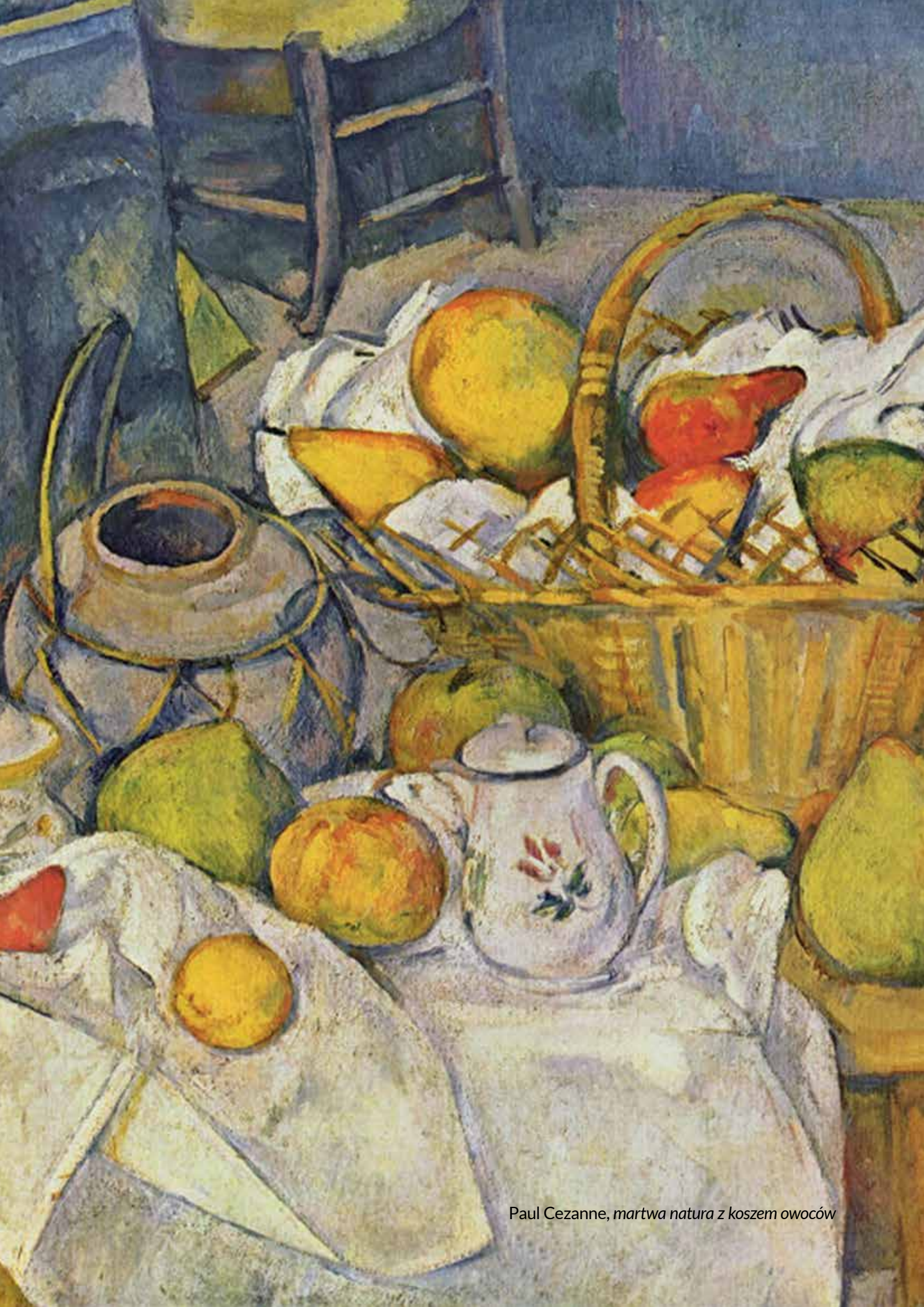


WYDAWCA:
Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr. med. J. Nofera
ul. Świętej Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź
Tel.: 42 6314 686, Tel./fax: 42 6314 685
e-mail: whpp@imp.lodz.pl
www: promoczazdrowiawpracy.pl

ŁÓDŹ, 2019

Spis treści

Streszczenie	3
Summary	7
Wprowadzenie	10
Kim jesteśmy?	12
Po co przeprowadziliśmy to badanie?	15
Jak pracownicy oceniają swoje zdrowie?	18
Jaka jest skala nadwagi i otyłości wśród pracowników?	21
Czy zdrowie jest ważne dla polskich pracowników?	26
Czy pracownicy są aktywni fizycznie i zdrowo się odżywiają?	28
Co pracownikom przeszkadza w zdrowym odżywianiu się i aktywności fizycznej?	31
Czy pracownikom z nadwagą trudniej zmienić nawyki związane z jedzeniem i aktywnością fizyczną?	34
Jakich działań oczekują pracownicy od swojej firmy na rzecz zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej?	37
Czy firmy realizują oczekiwania personelu dotyczące zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej?	41
Jak pracownicy oceniają sposób realizacji działań prozdrowotnych w firmie?	47
Rekomendacje dla firm	49
Informacje o badaniu	53
Bibliografia	55



Paul Cézanne, *martwa natura z koszem owoców*

Streszczenie

Co firmy powinny wiedzieć o pracownikach, by skutecznie promować ich zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną? Raport z wyników reprezentatywnego badania 1000 pracowników średnich i dużych firm w Polsce.

Powszechnie sądzi się, że osoby wykonujące swoje zadania zawodowe i nie korzystające często ze zwolnień cieszą się dobrym zdrowiem. Tymczasem co drugi pracownik średnich i dużych firm w Polsce ma nadmierną masę ciała, prowadzącą do wzrostu ryzyka licznych chorób przewlekłych. Co czwartemu często dokucza złe samopoczucie, dolegliwości i bóle, a tyle samo kilka razy w tygodniu odczuwa silne zmęczenie. W konsekwencji ponad 40% pracuje przynajmniej przez godzinę lub dwie w ciągu dnia na tzw. zwolnionych obrotach (prezentyzm), a tylko co czwarty ma duże zasoby siły i witalności. Dane te, pochodzące z badania Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, wykonanego w reprezentatywnej próbie 1000 pracowników firm zatrudniających powyżej 50 osób, ilustrują ważne zdrowotne przyczyny obniżonej produktywności kapitału ludzkiego. Z drugiej strony, te same dane dostarczają informacji, jak zwiększyć potencjał personelu poprzez promocję zdrowia.

Pracownicy oczekują od swoich firm działań, które wspierają ich zdrowie. Blisko połowa zatrudnionych twierdzi, że w przypadku zmiany pracy będzie poszukiwać takiej firmy, która zadba

o ich zdrowie znacznie lepiej, niż wymagają przepisy bhp. Co więcej, 20% deklaruje, że odejdzie z pracy, jeżeli pracodawca nie będzie coraz lepiej dbał o ich zdrowie. Ponad 40% przyznaje, że będzie się bardziej angażować w pracę, jeżeli firma będzie lepiej dbała o ich zdrowie.

Chociaż mówi się, że zdrowie zależy głównie od opieki medycznej, to przeciętnie tylko co piąty pracownik średnich i dużych firm wymienia dostępność do lekarzy wśród trzech spraw najważniejszych dla swojego zdrowia. Natomiast częściej niż co drugi wskazuje tu dobrą pracę. Oznacza to, że firmy mogą mieć istotny wpływ na poczucie zdrowia pracujących, nie tylko poprzez sponsorowanie im opieki medycznej.

Chociaż wśród trzech kwestii kluczowych dla swojego zdrowia dwóch na pięciu pracowników wskazuje zdrowe odżywianie się i większe możliwości odpoczynku, a co czwarty aktywność fizyczną, to prawie 3/4 z nich lubi dobrze zjeść, nawet gdy nie jest to zdrowe, a 2/5 ma poczucie, że je zbyt dużo i niezdrowo. Mniej niż połowa prawie codziennie przeznacza pół godziny na umiarkowany ruch, a tylko co trzeci intensywnie ćwiczy dłużej niż godzinę w tygodniu. Ponadto aż 43% pracowników odpoczywa głównie leżąc lub siedząc, przy czym co druga taka osoba wykonuje pracę siedzącą.

Dla wielu pracowników zmiana tych niekorzystnych zachowań stanowi duże wyzwanie. Połowie przeszkadza w tym duże obciążenie pracą. Co trzeci nie wie, jak zdrowo jeść i jak ćwiczyć, nie umie zmotywować się do zdrowego stylu życia i wytrwać w jego prowadzeniu. Połowa nie dostrzega w swoim najbliższym otoczeniu osób, które zdrowo się odżywiają i są aktywne fizycznie. Pracownicy o nadmiernej masie ciała – z nadwagą, a w większym stopniu z otyłością – częściej doświadczają różnych utrudnień i przeszkód dla prozdrowotnego postępowania.

Zdecydowana większość osób pracujących w średnich i dużych firmach oczekuje od nich różnych działań promujących zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną. Oprócz popularnych kartków do obiektów sportowo-rekreacyjnych oraz prozdrowotnych festynów pracownicy chcą mieć m.in. większe możliwości zakupu zdrowych posiłków na terenie firmy, wybór czasu przerw na posiłki, lepiej wyposażone miejsca do ich samodzielnego przygotowania, indywidualne konsultacje z dietetykiem. Oczekują też m.in. zapewnienia przyrządów do prostych ćwiczeń na stanowiskach i w czasie przerw w pracy, dofinansowania przez firmę zakupu i napraw sprzętu sportowego, badań i konsultacji dotyczących sprawności fizycznej, wsparcia dla grup entuzjastów różnych aktywności sportowych, a także grupowych ćwiczeń pod kierunkiem instruktora/trenera.

Oczekiwania zatrudnionych wyraźnie przerastają to, co oferują im firmy. Przeciętnie około 40% pracowników nie dostaje w firmie tego, czego sobie życzy dla wsparcia zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej. Największe rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami a realną ofertą dotyczą dofinansowania zakupu i konserwacji sprzętu sportowego, organizowania/sponsorowania badań specjalistycznych (innych niż okresowe), które służą ocenie kondycji fizycznej i stylu odżywiania, zapewnienia zdrowych przekąsek, grupowych ćwiczeń pod okiem trenera/instruktora, a także indywidualnych konsultacji ze specjalistą, który doradzi jak zdrowo żyć.

Ogólnie tylko dwóch na pięciu pracowników uważa, że prozdrowotne działania firmy, z którymi się spotkali, trafiły w ich potrzeby. Blisko 60% chce, by zakład pracy zbierał od nich informacje, czego oczekują od pracodawcy, by łatwiej prowadzić zdrowy styl życia, natomiast tylko 8% potwierdza, że firma interesowała się tą kwestią.

Swoje oczekiwania dotyczące działań prozdrowotnych w firmie wyraźnie częściej artykułują osoby młodsze, lepiej zarabiające i wyżej wykształcone. Grupy o niższym statusie (starsze, w gorszej

sytuacji materialnej i o niższym wykształceniu), chociaż obiektywnie mają gorszy stan zdrowia i w związku z tym większe potrzeby, z różnych powodów rzadziej je wyrażają. Wyzwaniem dla firm jest zatem identyfikacja potrzeb i oczekiwań ogółu personelu, ale przede wszystkim tych niżej sytuowanych grup, by promować i wspierać zdrowie nie tylko osób najbardziej aktywnych (m.in. posiadających bogatsze doświadczenia związane z aktywnościami prozdrowotnymi, śmielej wyrażających własne oczekiwania).

Przeciętnie co trzeci pracownik narzeka na jakość tego, co firma robi w zakresie promocji zdrowia. Wskazują m.in. na nieskuteczną informację o prozdrowotnych działaniach, mało dogodny czas i miejsce ich realizacji, brak kontynuacji dobrze odbieranych działań, oferowanie najbardziej atrakcyjnych aktywności tylko dla uprzywilejowanych grup. Nie można przy tym zapominać, że skuteczność promocji zdrowia zależy właśnie od jakości realizowanych wdrożeń.

Średnie i duże firmy nie interesują się, jak personel ocenia jakość działań prozdrowotnych, które oferowały pracownikom. Tylko 5% zatrudnionych twierdzi, że jest inaczej, podczas gdy aż 55% oczekuje, by firma pytała ich, czy byli zadowoleni z przedsięwzięć, z których mogli skorzystać. Ogólnie większość pracowników chce mieć większy wpływ na to, co i jak ich firma robi w sferze promocji zdrowia.



Paul Cézanne, *Martwa natura z jabłkami i pomarańczami*



Edgar Degas, *Primabarellina*

Summary

What companies should know about Polish employees to effectively promote their healthy eating and physical activity? Report on a representative study of 1000 employees of medium-sized and large companies in Poland.

It is widely believed that employees performing their professional tasks and having low absenteeism rates enjoy good health. Meanwhile, every second employee of medium and large companies in Poland has excessive body mass leading to an increased risk of numerous chronic diseases. Every fourth often suffers from malaise, discomfort and pain. The same number suffer from strong tiredness a few times a week. As a consequence, over 40% of employees work for at least one hour a day less effectively (presenteeism), and only every fourth has large resources of strength and vitality.

These data, from the study carried out by the National Center for Workplace Health Promotion, the Nofer Institute of Occupational Medicine, on a representative sample of 1000 employees of companies employing over 50 people, illustrate the important health reasons of the reduced productivity of the human capital and, on the other side, the potential for its increasing through the personnel's health promotion.

Employees expect from companies health-promoting activities. Almost half say that if they change jobs, they will look for a company that will take care of their health much better than required by OHS regulations. What's more, 20% say that they will leave work if the employer does not take care about their health more. Over 40% declare that they would be more involved in work if the company took better care of their health.

Although it is said that health depends mainly on medical care, on average only every fifth employee of medium and large companies lists access to doctors among the three most important issues for their health. However, more than a half indicates a good employment here. This means that companies can have a significant impact on employees' health, not only by sponsoring them the medical care.

Even though among the three issues crucial for health, two out of five employees list healthy eating and greater opportunities for rest, and every fourth physical activity, almost 3/4 of them like to eat a lot, even if it is not healthy and 2/5 have the feeling that they eat too much and unhealthily. Less than half spend half an hour on moderate physical activities almost every day, while only every third intensely exercises for more than one hour a week. In addition, as much as 43% of employees rest mainly lying or sitting, while half of them performs a sedentary job.

For many employees, changing these unfavourable behaviours is a big challenge. Half of respondents claim that this change is disturbed by the high workload. 1/3 of persons do not know how to eat and exercise healthily, cannot motivate themselves to a healthy lifestyle and persevere in running it. Half do not see in their environment people who eat healthy and are physically active. Employees with excessive body weight – with overweight and to a greater extent with obesity – more often experience various difficulties and obstacles to a healthy lifestyle.

The vast majority of employees from medium and large companies expect from their employers activities promoting healthy eating and physical activity. In addition to popular sport&fitness cards and health-promoting events, employees want to have, among others, greater opportunities to buy healthy meals at the company's premises, a choice of break time for meals, better equipped places for preparing meals, individual consultations with a dietician. They expect, among others, support for enthusiasts of various sport disciplines, the access to devices for conducting simple exercises in workstations and during breaks at work, co-financing the purchase and maintenance of sports equipment, medical examinations and consultations that assess the physical condition, group exercises under the guidance of an instructor / trainer.

Employees' expectations clearly outgrow what companies offer them. On average, about 40% of respondents do not get what they want from the company to support healthy eating and physical activity. The biggest discrepancies between expectations and the real offer concern co-financing the purchase and maintenance of sports equipment, organizing / sponsoring specialist medical examinations (other than obligatory periodic ones) that assess the physical condition and the style of nutrition, providing healthy snacks, organising group exercises under the supervision of a trainer / instructor, as well as an individual consultation with a specialist who will advise on how to live healthy.

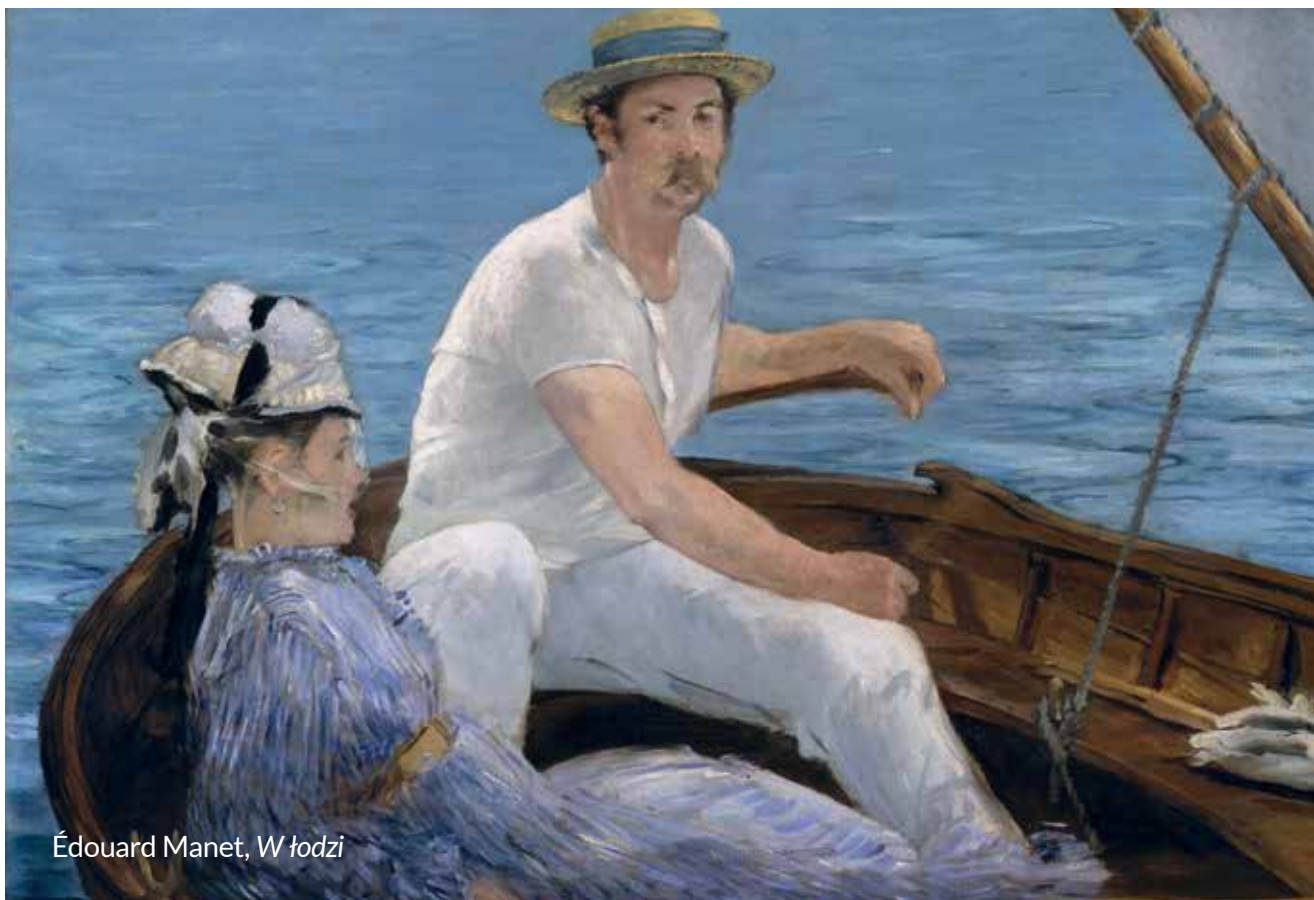
Generally, only two out of five employees believe that health-oriented activities of the company they encountered met their needs. Nearly 60% expect from the company to collect from them

information of what they need to lead a healthy lifestyle easier, while only 8% confirm that the company was interested in this issue.

Expectations regarding the company's offer of pro-health activities are significantly more often articulated by younger, higher educated and earning better people. Although groups with the lower status (older, in a worse financial situation and less educated) objectively have worse health condition and therefore grater needs, they express such needs less often for various reasons. The challenge for companies is to identify the needs and expectations of all employees but above all these lower-ranked groups to promote and support health of not only the most active ones (i.e. having richer experiences in pro-health activities, more confidently expressing their own expectations).

On average, every third employee complains about the quality of what the company does in the field of health promotion. They point, among others, to ineffective information about pro-health activities, the unattractive time and place of their implementation, the lack of continuation of well-received activities, offering the most attractive activities only for the privileged groups. It cannot be forgotten that the effectiveness of health promotion depends precisely on the quality of implemented activities.

Medium and large companies are not interested in how employees assess their health promotion offer. Only 5% of employees say that it is different, while as many as 55% expect the company ask for their opinion. Generally, most employees want to have a greater impact on what their company is doing in the area of health promotion.



Édouard Manet, W łodzi

Wprowadzenie

Światowa Organizacja Zdrowia wśród dziesięciu głównych czynników związanych z indywidualnym zachowaniem wpływających współcześnie na obciążenie chorobami wskazuje nieodpowiednią dietę oraz małą aktywność fizyczną.

Polskie społeczeństwo niestety nie odżywia się zdrowo. Wskazują na to m.in. dane dotyczące niskiej częstotliwości spożycia warzyw i owoców (gdy idzie o te ostatnie należymy do krajów o najniższej ich konsumpcji w Europie), a wysokiej tłuszczów, cukru i słodczy. Nie przestrzegamy też innych zaleceń dietetycznych, takich jak np. jedzenie śniadania i co najmniej trzech posiłków dziennie, czy ograniczenie konsumpcji gotowych dań. Problemem jest też niewystarczająca aktywność fizyczna. Przeciętny Polak dużo rzadziej ćwiczy niż statystyczny obywatel Unii Europejskiej. W przypadku pracujących istnieje problem znacznego rozpowszechniania pracy siedzącej oraz niedostatku co najmniej umiarkowanego wysiłku fizycznego.

Jedną z poważnych konsekwencji nieprawidłowych wzorów odżywiania i niskiej aktywności fizycznej naszych obywateli jest nadmierna masa ciała. Nadwaga i otyłość z kolei istotnie zwiększają ryzyko wielu chorób, w tym układu krążenia i nowotworów. Choroby te nie tylko obniżają jakość życia, ale także generują wysokie koszty społeczne i ekonomiczne, m.in. poprzez obciążenie systemu opieki medycznej i zabezpieczeń socjalnych, jak również ograniczenia produktywności osób aktywnych zawodowo. Wyzwaniem – zarówno dla państwa, jak i pracodawców – jest zatem przeciwdziałanie tym niekorzystnym zjawiskom. Badania naukowe i praktyka wielu firm na

dr Elżbieta Korzeniowska
– kierownik Centrum



świecie pokazuje, że przywołane problemy mogą być skutecznie ograniczane poprzez wdrożenie promocji zdrowia w środowisku pracy. Programy takie z punktu widzenia pracodawców, mogą być dobrą inwestycją w kapitał ludzki, generującą wysokie wskaźniki zwrotu.

Oddajemy w Państwa ręce raport, który dokumentuje, jak zachowują się i co myślą o zdrowym odżywianiu się i aktywności fizycznej pracownicy średnich i dużych firm na terenie Polski. Odpowiadamy w nim również na pytanie, jakiego wsparcia oczekują oni od pracodawców, by zmieniać swoje postępowanie w tych sferach na bardziej sprzyjające zdrowiu. Wierzymy, że wykorzystanie tych informacji pomoże menadżerom zarządzającym zdrowiem w przygotowaniu i realizacji bardziej wartościowych i skutecznych zakładowych programów promocji zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej.

Raport został przygotowany w oparciu o wyniki badania ilościowego, zrealizowanego metodą wywiadów osobistych (CAPI) w październiku-grudniu 2018 r. na reprezentatywnej próbie 1000 osób zatrudnionych w firmach liczących powyżej 50 pracowników. Zakłady te charakteryzowały się zróżnicowanym zakresem działalności i rozlokowaniem na terenie całego kraju. W treści tego opracowania staramy się unikać nadmiaru komentarzy uznając, że wyniki mówią tutaj same za siebie.

Badanie oraz raport z jego wyników zostały wykonane w ramach projektu pt. „Rozwój kompetencji osób uczestniczących w zadaniach na rzecz ograniczenia występowania nadwagi i otyłości przez: działania edukacyjne dla pracodawców, kadry zakładów pracy, organizacji pracowniczych, specjalistów służby medycyny pracy w zakresie przygotowania i animacji programów aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania w zakładach pracy”, finansowanego ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020. Projekt ten koordynuje Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy (KCPZwMP) Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

Życzymy przyjemnej lektury
W imieniu Zespołu Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
Dr n. hum. Elżbieta Korzeniowska

Kim jesteśmy?

Chociaż oficjalną nazwę Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy przyjęliśmy w 1996 r., to już dekadę wcześniej rozpoczęliśmy szeroko zakrojone badania tego, co pracownicy w Polsce myślą o sprawach zdrowia i jak je traktują w swoim codziennym postępowaniu. Efektem tych prac była pierwsza w naszym kraju książka pt. „Zachowania zdrowotne. Zagadnienia teoretyczne, próba charakterystyki zachowań zdrowotnych społeczeństwa polskiego” (Gniazdowski, 1990). Od tego czasu systematycznie kontynuujemy diagnozy tych zagadnień – prowadzimy je różnymi metodami i analizujemy szczegółowo wyodrębnione kwestie. Badamy m.in. czy wszystkich ludzi w taki sam sposób można skutecznie zachęcić do realizacji zdrowego stylu życia, dlaczego wiele osób nie dba o swoje zdrowie mimo deklaracji, że jest ono dla nich najwyższą wartością, dlaczego chociaż wiemy, jakie zachowania sprzyjają zdrowiu a jakie nie, to często nie wprowadzamy tej wiedzy w życie, itp. (Korzeniowska, Puchalski, 2010, 2012; Puchalski, Korzeniowska, 2004). Interesujemy się szeroko rozumianym stylem życia związanym ze zdrowiem, ale też wyodrębnionymi aktywnościami, takimi jak palenie tytoniu, konsumpcja alkoholu i innych substancji psychoaktywnych, odżywianie się, aktywność fizyczna, radzenie sobie ze stresem czy zachowania w chorobie.

Kolejnym obszarem naszych badań jest aktywność zakładów pracy podejmowana dla poprawy zdrowia personelu. Od 1998 r. co kilka lat systematycznie diagnozujemy, jaka jest motywacja pracodawców i menadżerów by to robić, co oferują pracownikom w dziedzinie zdrowia, jak to robią, jakie uzyskują efekty, co im w tym pomaga, a co przeszkadza (Puchalski, Korzeniowska, 2013; 2017;



Zespół Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy od lewej: mgr Eliza Goszczyńska, mgr Marta Janiszewska- Desperak, dr hab. Piotr Plichta, dr Elżbieta Korzeniowska, dr hab. Piotr Plichta, dr Elżbieta Korzeniowska, dr hab. Jacek Pyżalski – prof. UAM, mgr Kamila Knol-Michałowska, dr Krzysztof Puchalski, mgr Alicja Petrykowska

2019, Korzeniowska, Puchalski, 2018). Badania takie prowadzimy na ogół na reprezentatywnych próbach średnich i dużych firm w Polsce, uzupełniając je także metodami jakościowymi. Z drugiej strony diagnozujemy, jak pracownicy odnoszą się do takich działań, czy działania te odpowiadają ich potrzebom i oczekiwaniom, czy włączają się w te inicjatywy, jak je oceniają, a nawet czego obawiają się w związku z zainteresowaniem pracodawcy ich zdrowiem (Korzeniowska, Puchalski, Goszczyńska, Pyżalski, 2014; Puchalski 2017; Korzeniowska, Puchalski, 2017).

Za całokształt dokonań w 2009 r. Światowa Organizacja Zdrowia przyznała Centrum nagrodę „za wybitny wkład w badania z zakresu promocji zdrowia w pracy”.

Wnioski płynące z tych diagnoz wykorzystujemy w praktyce. Pomagamy firmom w konstruowaniu ich strategii zdrowotnych i programów promocji zdrowia personelu, pokazujemy pracodawcom, jakie efekty może uzyskać firma realizująca dobry program promocji zdrowia. Uczymy też menadżerów, jak takie programy skutecznie wdrażać i oceniać, jak wykorzystywać prozdrowotne inicjatywy dla realizacji celów biznesowych, rozwoju firmy oraz pracowników. Współpracujemy z indywidualnymi firmami, ale też angażujemy się w projekty promocji zdrowia w pracy realizowane w szerszej skali – dla poszczególnych branż, województw czy całego kraju. W 1995 r. utworzyliśmy Ogólnopolską Sieć Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy (Rantanen, Kim, 2012; Puchalski, Korzeniowska, 2008), a od 2018 r. zainicjowaliśmy tworzenie Sieci Menadżerów Promocji Zdrowia w Pracy.

Działamy nie tylko na terenie kraju, ale prowadzimy rozległą współpracę międzynarodową – zarówno w projektach badawczych, jak również wdrożeniowych. Przykładowo, w latach 2008-2011 Centrum koordynowało projekt poświęcony diagnozie różnic w sposobach myślenia o zdrowiu i stylach dbania o zdrowie, występujących pomiędzy niżej i wyżej wykształconymi pracownikami w kilku krajach europejskich (Korzeniowska, Puchalski, 2010). Z kolei wraz z poszerzaniem się Unii Europejskiej w latach 2005-2007 byliśmy koordynatorem projektu służącego przyłączeniu państw Europy Środkowo-Wschodniej do European Network for Workplace Health Promotion (Korzeniowska, Puchalski, 2006). Od 2001 r. Centrum pełniło w tej sieci funkcję polskiego Narodowego Biura Kontaktowego. Ponadto eksperci Centrum są autorami renomowanych międzynarodowych poradników i narzędzi ewaluacyjnych mających zastosowanie w promocji zdrowia w firmach (Korzeniowska, Wojtaszczyk, Puchalski, Pyżalski, Goszczyńska, Haratau, 2013).



Irina Sergeyeva, *Figi*

Po co przeprowadziliśmy to badanie?

Niedostatek regularnej aktywności fizycznej, błędy dotyczące odżywiania się oraz utrzymywanie nadmiernej masy ciała – którą ma już blisko 60% mężczyzn oraz około 45% kobiet – to ważne elementy stylu życia prowadzące do powstawania i rozpowszechniania się głównych chorób cywilizacyjnych (w tym sercowo-naczyniowych, niektórych nowotworów, cukrzycy typu 2) oraz wielu dolegliwości, m.in. narządu ruchu (Goszczyńska, Janiszewska-Desperak 2017; Poznańska, Rabczenko, Wojtyniak, 2018; Olszanecka-Glinianowicz, 2017; Laskowski, 2015). Różne badania populacyjne pokazują, że żadnych sportów ani rekreacyjnej aktywności fizycznej nie uprawia blisko 60% Polaków i jest to jeden z najwyższych wskaźników wśród ogółu państw UE. Taki styl życia pracowników obniża efektywność ich pracy, zwiększa absencję chorobową, przyspiesza wypadanie z rynku pracy (Goszczyńska, 2017). Jest on także obciążeniem dla budżetu państwa, pracodawców oraz gospodarstw domowych.

Coraz więcej pracodawców zauważa i stara się rozwiązywać problemy wynikające z niskiej aktywności fizycznej, nieprawidłowego odżywiania oraz nadmiernej masy ciała pracowników. Badanie przeprowadzone w reprezentatywnej próbie średnich i dużych firm w Polsce w grudniu 2017 r. przez Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy pokazało, że 55% takich organizacji finansuje lub dofinansowuje pracownikom abonamenty do obiektów sportowo-rekreacyjnych. Ponadto w co drugiej firmie (52%) osoby aktywnie pokonujące drogę do pracy (np. rowerem) mają przygotowane różne udogodnienia techniczne, takie jak stojaki na rowery czy prysznice. W co szóstej (18%) są przygotowane miejsca i/lub przyrzędy do aktywnej rekreacji w pracy

(np. siłownie, piłki do siedzenia, drążki gimnastyczne) lub prowadzone są w tym czasie zorganizowane formy ćwiczeń, natomiast w czasie poza pracą blisko co trzecia firma (31%) organizuje zawody sportowe lub treningi albo wspiera (organizacyjnie, finansowo) różne grupy sportowo-rekreacyjne, w które zrzeszają się pracownicy. Nieco mniejszą popularnością cieszy się promocja zdrowego odżywiania. Blisko 29% pracodawców stara się o zdrowe menu w firmowych bufetach, stołówkach, automatach, usługach cateringowych itp. Co piąty (21%) bezpłatnie oferuje pracownikom owoce, warzywa lub inne prozdrowotne produkty, i tyle samo (20%) dofinansowuje abonamenty gastronomiczne (Puchalski, Korzeniowska, 2019).

Przywołane badanie pokazało też, że:

- co druga firma jest przekonana, że realizowane w niej działania prozdrowotne doprowadziły do zwiększenia wydajności pracy;
- blisko połowa (49%) zakładów wśród efektów swoich działań promujących zdrowie dostrzega poprawę stanu zdrowia pracowników;
- nieco mniej niż połowa (47%) firm jako skutek działań na rzecz zdrowia personelu uznaje wzrost identyfikacji pracowników z zakładem pracy;
- w 43% firm promocja zdrowia przyczyniła się do ograniczenia absencji chorobowej;
- w 42% zakładów zauważono zmianę stylu życia pracowników na zdrowszy;
- 40% firm uważa, że dzięki wdrożeniu promocji zdrowia łatwiej jest im pozyskiwać nowych pracowników.

Metaanalizy wyników innych badań prowadzonych na świecie, oceniających różnymi metodami efekty promocji zdrowia w zakładach pracy potwierdzają co do zasady powyższe obserwacje menadżerów zbadanych firm. Pokazują też, że promocja aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania się w firmach prowadzi do zwiększania poziomu aktywności fizycznej pracowników, korzystnych modyfikacji ich diety, poprawy różnych wskaźników stanu zdrowia, m.in. zmniejszenia ryzyka wielu chorób cywilizacyjnych oraz zwiększenia wydolności fizycznej. Działania takie przyczyniają się także do zmniejszenia poziomu stresu zawodowego, poprawy morale personelu, relacji społecznych, satysfakcji z pracy oraz pomagają w kreowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy i identyfikacji pracowników z zakładem pracy. Liczne badania pokazują, że programy promocji zdrowia pomagają w redukcji fluktuacji, absencji chorobowej i zjawiska nieefektywnej obecności w pracy, przyczyniają się też do wzrostu produktywności (Goszczyńska, 2017).

Nie można pomijać wyników badań, które pokazują brak oczekiwanych efektów programów promocji zdrowia w firmach. Najczęściej występuje on wówczas, gdy wdrożone programy prozdrowotne cechują się niską jakością. Idzie tu m.in. o niejasne cele działań, brak ich wspierania przez zarząd i kadrę firmy, błędy w koordynacji przedsięwzięć i obiegu informacji na ich temat, a przede wszystkim o ich niedostosowanie do potrzeb i oczekiwań personelu. Cytowane badanie firm w Polsce z 2017 r. pokazało, że 60% z nich nie analizuje danych dotyczących obiektywnych



Olgaosa, *Jasne plastry arbuza*

potrzeb zdrowotnych pracowników (np. chorób przewlekłych, dolegliwości), natomiast 50% nie interesuje się, czego pracownicy oczekują od firmy w sprawach zdrowia – z jakich usług i działań chcieliby korzystać, jak i kiedy prowadzonych itp. (Puchalski, Korzeniowska, 2019).

Wyniki najnowszego badania Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, które są przedstawione poniżej, dają ogólny i uśredniony obraz samooceny stanu zdrowia, uwarunkowań związanego ze zdrowiem stylu życia oraz potrzeb i oczekiwań zdrowotnych pracowników w Polsce. Pokazują one, że szeroko rozumiane postawy i przekonania dotyczące spraw zdrowia, aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania się rozpowszechnione wśród pracowników nie zawsze są tak oczywiste, jak mogłoby się wydawać. Pokazują też, że różne grupy pracowników z odmiennych powodów dbają lub nie dbają o swoje zdrowie, charakteryzują się specyficznymi sposobami myślenia, ocenami i oczekiwaniami związanymi ze zdrowiem, odżywianiem i aktywnością fizyczną, co często jest pomijane przy planowaniu działań prozdrowotnych w firmach.

Prezentowane ustalenia nie pokazują oczywiście potrzeb i oczekiwań personelu żadnej konkretnej firmy – w każdej obraz ten będzie specyficzny. Z tego powodu i z uwagi na ograniczony zakres prezentacji, nie mogą zastąpić diagnozy prowadzonej indywidualnie dla potrzeb programu prozdrowotnego danego przedsiębiorstwa. Mogą one jednak stanowić wartościową inspirację do przygotowania własnej diagnozy i lepszego zaplanowania działań w konkretnej firmie.

Jak pracownicy oceniają swoje zdrowie?

Fakt, że osoba jest zatrudniona i wykonuje swoje obowiązki zawodowe nie musi oznaczać, że cieszy się dobrym zdrowiem.

Samoocena stanu zdrowia pracowników

24%

pracowników stan swojego zdrowia ocenia jako gorszy, niż dobry

25%

narzeka, że **często** odczuwa dokuczliwe dolegliwości i bóle

25%

odczuwa **silne** zmęczenie fizyczne lub psychiczne przynajmniej kilka razy w tygodniu

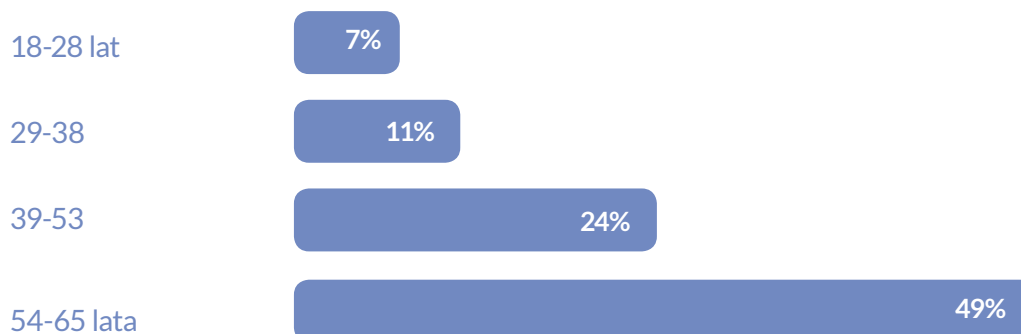
Tylko co czwarty pracownik (25%) ocenia, że ma dużo energii, siły i witalności.

W konsekwencji co trzeci zatrudniony (32%) z powodu złego samopoczucia lub dolegliwości dość często pracuje godzinę lub dwie ciągu dnia na tzw. zwolnionych obrotach i mało angażuje się w pracę, a co jedenasty (9%) pracuje w taki sposób nawet ponad trzy godziny dziennie (zjawisko tzw. prezentyzmu).

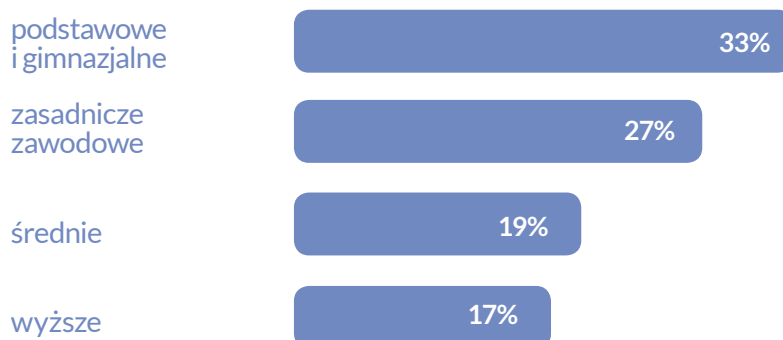
Odmienne grupy pracowników różnią się oceną swojego stanu zdrowia.

Przykładowo, swoje zdrowie jako gorsze niż dobre częściej oceniają osoby starsze, słabiej wykształcone i będące w gorszej sytuacji materialnej.

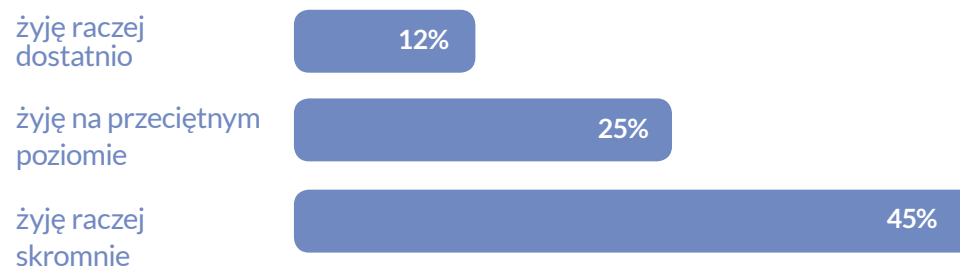
Wiek a ocena stanu zdrowia niższa niż dobra ($p < 0,0001$)



Wykształcenie a ocena stanu zdrowia niższa niż dobra ($p < 0,05$)



Samooceńa sytuacji materialnej a ocena stanu zdrowia niższa niż dobra ($p < 0,0001$)



Inne aspekty samooceny stanu zdrowia także wyglądają odmiennie w różnych grupach pracowników.

Częste dolegliwości, co oczywiste, wyraźnie dają znać o sobie wraz z wiekiem (towarzyszą 48% najstarszych i 14% najmłodszych pracowników, $p < 0,0001$). Wiążą się też z gorszą sytuacją materialną (występują wśród 46% żyjących skromnie i tylko wśród 17% raczej dostatnio, $p < 0,0001$).

Z kolei, duże pokłady energii charakteryzują pracowników będących w lepszej sytuacji materialnej (towarzyszą 75% oceniających, że żyją dostatnio i tylko 48% uważających, że raczej skromnie, $p < 0,0001$), młodszych wiekiem (dotyczą 73% osób w wieku 18-28 i tylko 51% w wieku 54-65 lat, $p < 0,0001$) ale również lepiej wykształconych (np. ma je 70% pracowników z wyższym i średnim, a tylko 54% z podstawowym i gimnazjalnym, $p < 0,01$).

Im pracownicy są starsi i w gorszej sytuacji materialnej tym częściej uważają, że z powodu złego samopoczucia i dolegliwości zdarza im się pracować przynajmniej godzinę dziennie na „zwolnionych obrotach”. Przyznaje tak 32% najmłodszych i już 51% w najstarszej grupie wiekowej ($p < 0,0001$) oraz 31% żyjących dostatnio i 55% oceniających, że raczej skromnie ($p < 0,0001$).



Wojciech Weiss, *Martwa natura z rybami*

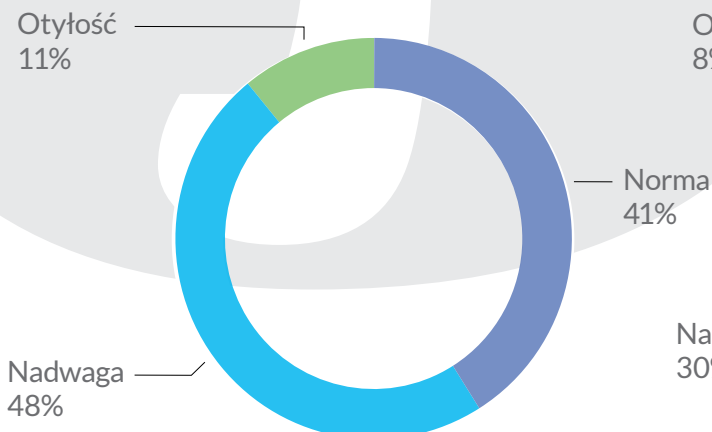
Jaka jest skala nadwagi i otyłości wśród pracowników?

Tylko co drugi pracownik ma prawidłową masę ciała, natomiast 39% na nadwagę i 9% jest otyłych. Chociaż zatrudnieni w średnich i dużych firmach nieco lepiej wypadają na tle ogółu dorosłego społeczeństwa (Poznańska, Rabczenko, Wojtyniak, 2018), to skala problemu nadmiernej masy ciała także wśród nich jest znacząca.

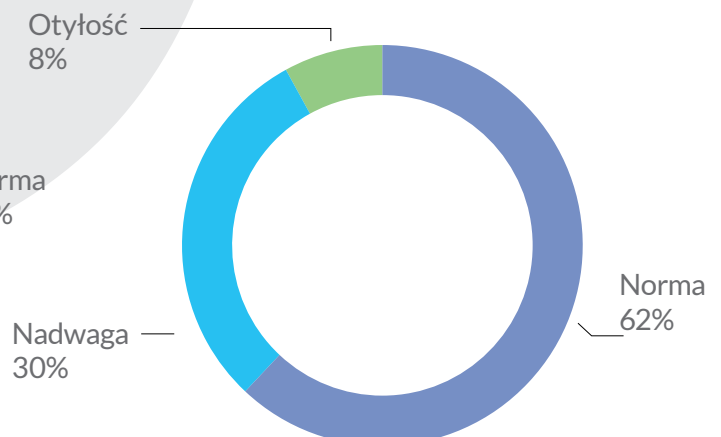
Nadmierna masa ciała to częściej cecha mężczyzn, osób niżej wykształconych, starszych i będących w gorszej sytuacji materialnej.

Płeć a masa ciała ($p < 0,0001$)

Mężczyźni:

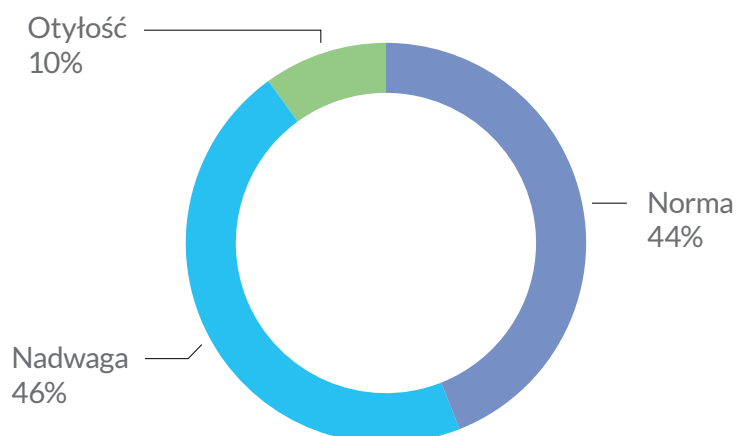


Kobiety:

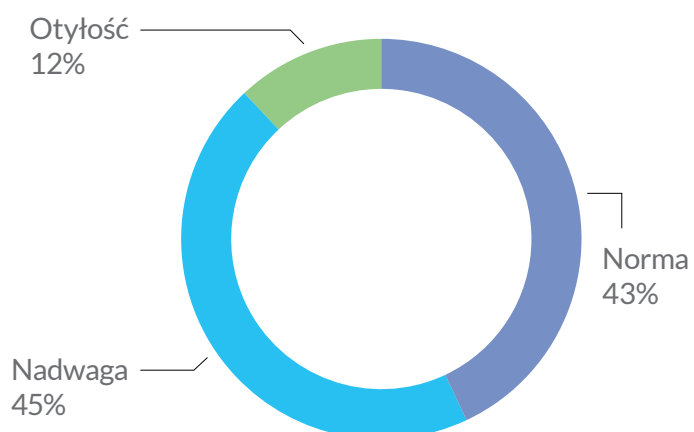


Wykształcenie a masa ciała ($p < 0,001$)

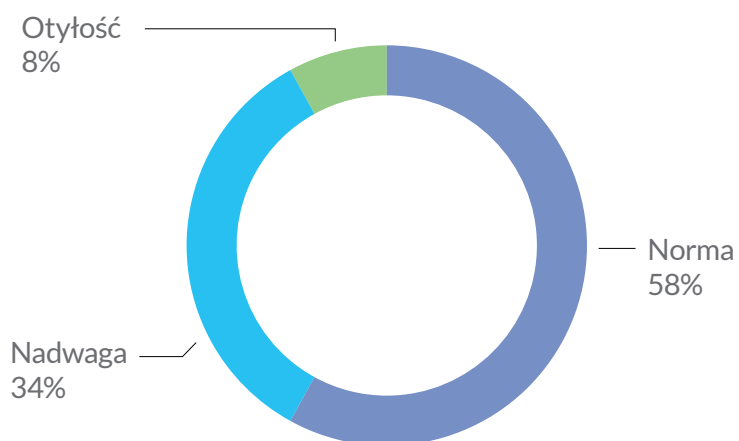
Podstawowe i gimnazjalne



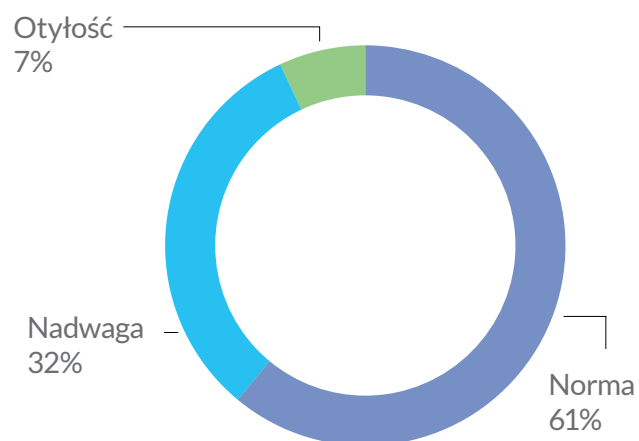
Zasadnicze zawodowe



Średnie



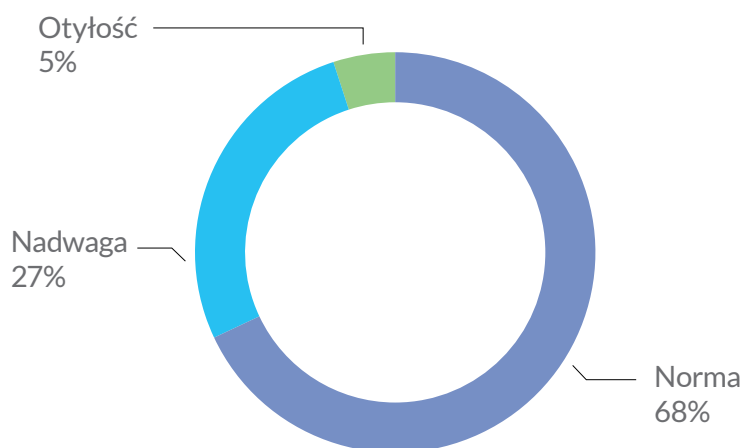
Wyższe



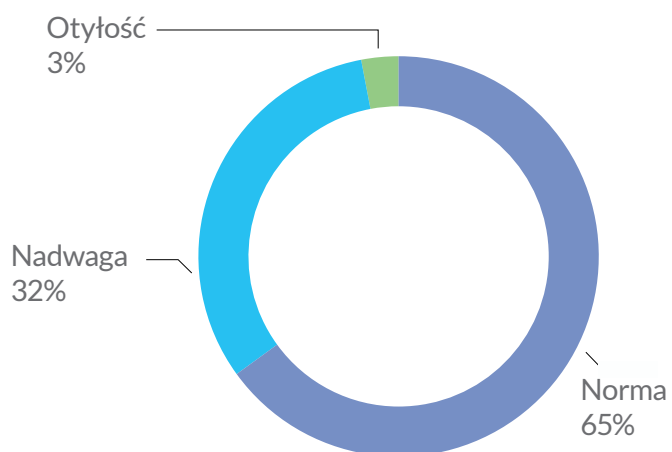


Wiek a masa ciała ($p < 0,0001$)

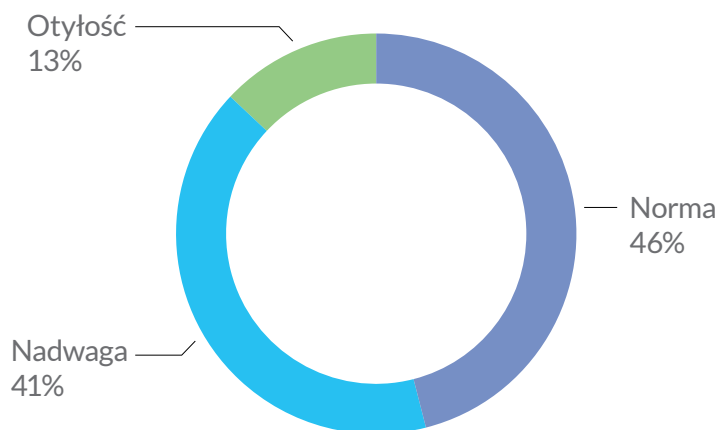
18-28 lat



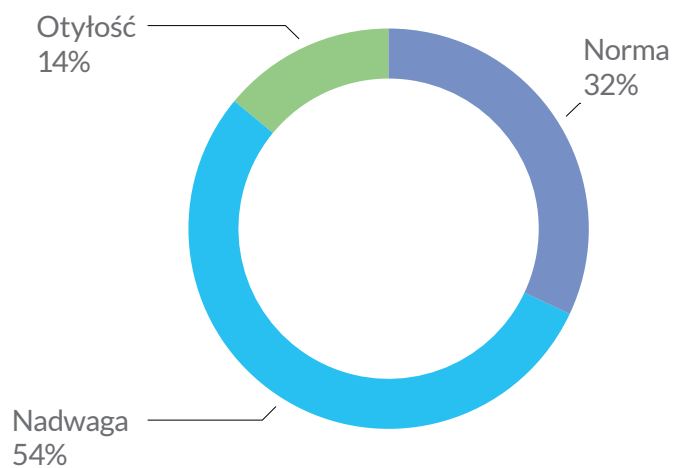
29-38 lat



39-53 lat

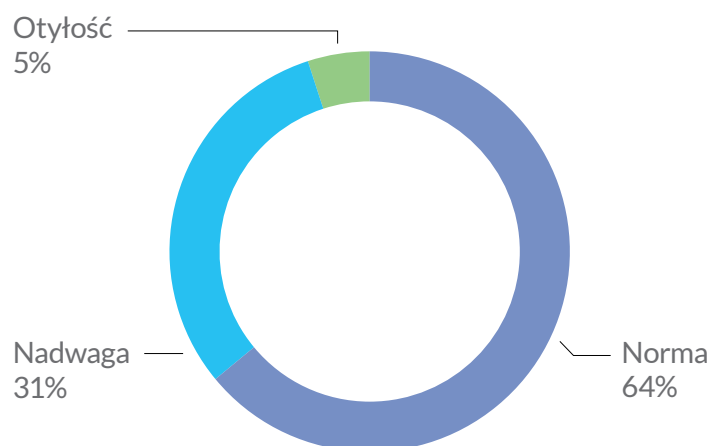


54-65 lat

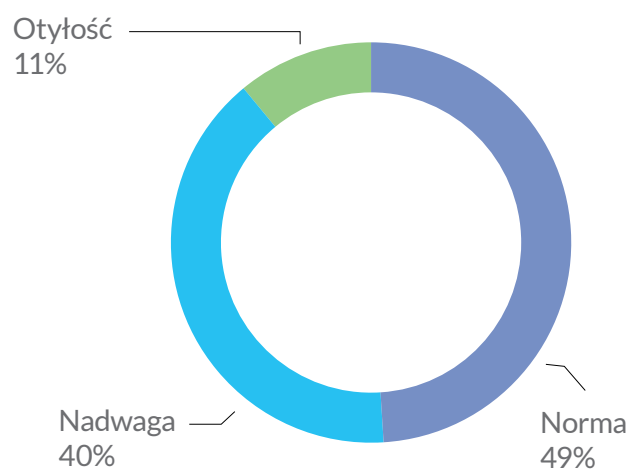


Ocena sytuacji materialnej a masa ciała ($p<0,001$)

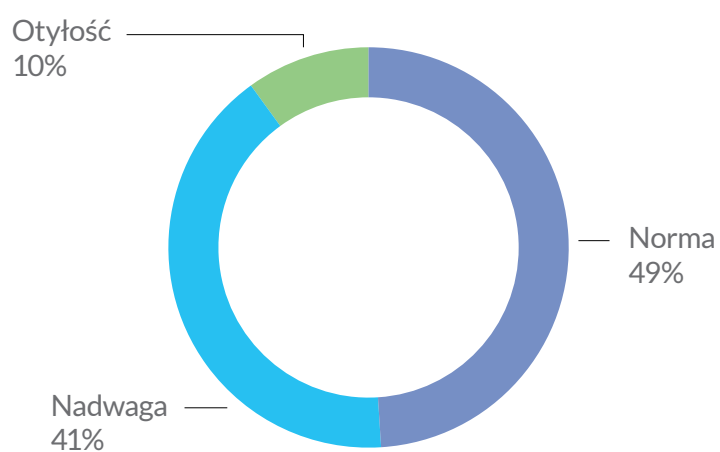
Żyję raczej dostatnio:



Żyję na przeciętnym poziomie:



Żyję raczej skromnie:





Valery Rybakow, Szczęśliwa rodzina w Toskanii

Czy zdrowie jest ważne dla polskich pracowników?

Wiele badań pokazuje, że zdrowie należy do najbardziej cenionych wartości w polskim społeczeństwie, chociaż mówi się, że zaczynamy je cenić dopiero wtedy, gdy zachorujemy. W reprezentacji pracowników 77% uważa, że trzeba o nie dbać i jest skłonnych do trudów i wyrzeczeń dla zdrowia, nawet wtedy, gdy czują się zdrowo. Z drugiej strony tylko 20% deklaruje, że szkoda im czasu i energii na zdrowie i że wolą się dobrze bawić oraz korzystać z życia.

Wśród trzech spraw, które pracownicy uznają za najważniejsze dla swojego zdrowia najwięcej osób (57%) wskazuje udane życie rodzinne, ale zaraz po nim w hierarchii najczęstszych wskazań znalazła się dobra praca – bardzo ważna dla ponad połowy (52%) respondentów.

Duże odsetki pracowników potwierdzają istotne znaczenie zdrowia w kontekście pracy.

Deklarowane reakcje pracowników na sposób traktowania zdrowia w firmie

45%

Gdybym zmieniał/a pracę, to będę poszukiwać takiej firmy, która dba o zdrowie swoich pracowników znacznie lepiej, niż wymagają przepisy bhp

41%

Gdyby moja firma lepiej dbała o zdrowie pracowników, to bardziej bym się angażował/a w pracę

20%

Jeżeli mój pracodawca nie będzie coraz lepiej dbał o moje zdrowie to odejdę z firmy

Tymczasem zaledwie co czwarty pracownik jest przekonany, że firma, w której pracuje, troszczy się o jego zdrowie lepiej, niż wymagają tego przepisy bhp.

Wśród innych spraw, które pracownicy uważają za najważniejsze dla ich zdrowia, znalazły się:

- zdrowe odżywianie się (40%),
- większe możliwości odpoczynku (40%),
- uprawianie sportu, ćwiczeń, bycie w ruchu (25%).

Co ciekawe, były one częściej wybierane niż lepszy dostęp do lekarzy specjalistów (23%) oraz lekarza ogólnego / pierwszego kontaktu (19%), a także niż lepsze radzenie sobie ze stresem (17%).

Wagę zdrowego odżywiania się potwierdzają deklaracje 66% pracowników mówiących, że ma dla nich duże znaczenie to, co jedzą i w związku z tym starają się zdrowo jeść. Podobnie 55% deklaruje, że aktywność fizyczna, ruch i uprawianie sportu są dla nich ważne oraz cały czas obecne w ich życiu. Dla 62% duże znaczenie ma utrzymanie zgrabnej sylwetki.

Z drugiej strony nie mała grupa pracowników (23%) uważa, że lepiej zadba o swoje zdrowie biorąc suplementy lub leki, zamiast zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej.

Pracownicy o różnym poziomie wykształcenia, wieku i sytuacji materialnej w podobny sposób postrzegają rolę odżywiania się jako kwestii ważnej dla ich zdrowia, natomiast odmienny stosunek mają do aktywności fizycznej. Starsi rzadziej mówią o roli ćwiczeń, sportu, bycia w ruchu ($p < 0,0001$), a częściej o potrzebie odpoczynku ($p < 0,001$). Z kolei znaczenie aktywności fizycznej częściej eksponują lepiej sytuowani ($p < 0,05$). Utrzymanie zgrabnej sylwetki ma większe znaczenie dla kobiet ($p < 0,0001$), osób lepiej wykształconych ($p < 0,0001$), młodszych ($p < 0,0001$) i w lepszej sytuacji materialnej ($p < 0,0001$).



Winslow Homer, Wioślarz

Czy pracownicy są aktywni fizycznie i zdrowo się odżywiają?

Pomimo rozpowszechnionych przekonań o dużym znaczeniu aktywności fizycznej dla zdrowia mniej niż połowa pracowników (45%) prawie codziennie przeznacza ponad pół godziny na ruch, choćby taki, który nadmiernie nie męczy (np. lekki bieg, marsz, spokojne pływanie, jazdę na rowerze). Z kolei intensywnie ćwiczenia przynajmniej 1 godzinę w tygodniu (np. treningi na siłowni, szybkie biegi, aerobic) uprawia co trzeci pracownik (31%) – częściej osoby młode ($p < 0,0001$) i dobrze sytuowane ($p < 0,0001$). Blisko co czwarty (23%) realizuje obie formy aktywności.

Pracownicy, którzy nie podejmują żadnej aktywności fizycznej tego rodzaju stanowią 45% ogółu.

Mało optymistycznym faktem jest to, że 43% pracowników odpoczywa po pracy głównie leżąc lub siedząc (częściej osoby starsze - $p < 0,01$ i gorzej sytuowane materialnie - $p < 0,01$). Co druga osoba (50%), która odpoczywa w taki bierny sposób wykonuje pracę siedzącą.

Jednocześnie tylko 18% uznaje, że dla zdrowia są ważne takie ćwiczenia, które zmniejszają obciążenia związane z pracą, m.in. wykonywaną głównie w pozycji siedzącej, w nadmiernym stresie, związaną z dźwiganiem ciężarów itp.

Sposób odżywiania się pracowników także nie jest najlepszy z punktu widzenia ich zdrowia.

Sposób odżywiania się pracowników

70%

lubi dobrze zjeść, nawet gdy nie jest to zdrowe (częściej mężczyźni - $p < 0,0001$ i osoby gorzej sytuowane - $p < 0,0001$)

68%

nie spożywa zalecanej ilości warzyw i owoców (częściej mężczyźni - $p < 0,0001$ oraz osoby o niższych dochodach - $p < 0,01$)

51%

nie ogranicza spożycia cukru/słodyczy (częściej mężczyźni - $p < 0,0001$)

47%

nie interesuje się składem kupowanych produktów spożywczych z punktu widzenia wpływu na zdrowie (częściej mężczyźni - $p < 0,0001$, gorzej wykształceni - $p < 0,001$, pracownicy w gorszej sytuacji materialnej - $p < 0,0001$ oraz w najstarszej i najmłodszej grupie wiekowej - $p < 0,01$)

42%

ma poczucie, że je zbyt dużo i niezdrowo (bez względu na cechy społeczno-demograficzne)

Pracownicy o nadmiernej masie ciała – z nadwagą i otyłością – na ogół częściej niż pozostali nie jedzą zalecanej ilości warzyw i owoców ($p < 0,001$), nie starają się ograniczać spożycia cukru/słodyczy ($p < 0,001$), nie czytają etykiet produktów spożywczych, by wybierać te, które są zdrowe ($p < 0,0001$). Ponadto częściej dużo siedzą i odpoczywają leżąc ($p < 0,001$), natomiast rzadziej intensywnie ćwiczą więcej niż 1 godzinę w tygodniu ($p < 0,0001$).



John Singer Sargent, *W porcie Levantine*



Edgar Degas, *Próba baletu na scenie*

Co pracownikom przeszkadza w zdrowym odżywianiu się i aktywności fizycznej?

Realizacja zdrowych zachowań, zarówno w sferze odżywiania się, jak i aktywności fizycznej, zależy od wielu czynników. Są to m.in. przekonania o racjonalności takiego postępowania, emocje z nim związane, obiektywne i subiektywnie postrzegane możliwości jego podjęcia i kontynuowania, wiedza i kompetencje potrzebne do jego prowadzenia, obserwowane wzory takich zachowań w otoczeniu społecznym, dostęp do materialnych zasobów umożliwiających jego realizację. Okazuje się, że duże odsetki pracowników pozostają pod wpływem licznych czynników niesprzyjających zdrowemu stylowi życia.

Wybrane czynniki utrudniające pracownikom zdrowe odżywianie się i aktywność fizyczną

43%

nie znajduje czasu na zdrowe odżywianie z powodu obciążenia obowiązkami domowymi i zawodowymi (rzadziej osoby lepiej wykształcone - $p < 0,05$ i młodsze - $p < 0,0001$, częściej pracujące więcej niż 40 godzin w tygodniu, $p < 0,0001$)

52%

narzeka na duże obciążenie pracą i obowiązkami domowymi, które utrudniają im wygospodarowanie czasu na aktywność fizyczną (rzadziej osoby młodsze, $p < 0,0001$, częściej pracujące więcej niż 40 godzin/tydzień - $p < 0,0001$)

46%	wśród swoich bliskich i znajomych nie dostrzega takich osób, które zdrowo się odżywiają (częściej gorzej oceniający swoją sytuację materialną - $p<0,01$)	47%	wśród swoich bliskich i znajomych nie dostrzega osób, które ćwiczą lub uprawiają sport (częściej żyjący raczej skromnie - $p<0,0001$ oraz niżej wykształceni - $p<0,01$)
44%	ma trudności z wytrwaniem w postanowieniu, by zdrowo jeść	49%	ma trudności by wytrwać w podjętej już aktywności fizycznej (częściej będący w gorszej sytuacji materialnej - $p<0,01$)
33%	uważa, że zdrowe jedzenie jest zbyt drogie (częściej gorzej oceniający swoją sytuację materialną, $p<0,0001$)	23%	za zbyt kosztowne uznaje uprawianie ćwiczeń i sportu (głównie żyjący raczej skromnie, $p<0,0001$)
36%	uważa, że nie ma kompetencji (umiejętności, motywacji) do zmiany swojego stylu odżywiania na zdrowszy (częściej niżej wykształceni - $p<0,01$, starsi - $p<0,01$ i w gorszej sytuacji materialnej - $p<0,05$)	32%	nie wie jak się zmotywować, by więcej się ruszać, ćwiczyć lub uprawiać sport (częściej żyjący raczej skromnie - $p<0,0001$)
32%	odczuwa zagubienie w gąszczu sprzecznych informacji na temat tego, jak zdrowo jeść	33%	odczuwa zagubienie w informacjach na temat tego, jak ćwiczyć z korzyścią dla zdrowia
38%	uważa, że zdrowe jedzenie jest na ogół niesmaczne, natomiast to co dobre jest na ogół niezdrowe (częściej osoby o nadmiernej masie ciała $p<0,0001$)	39%	deklaruje, że trudno im utrzymać prawidłową masę ciała (częściej będący w gorszej sytuacji materialnej - $p<0,0001$)
54%	jest przekonanych, że nie da się teraz zdrowo żyć, bo jedzenie jest przepełnione chemią, a sport to wdychanie skażonego powietrza		

Te niekorzystne czynniki mogą być modyfikowane w kierunku sprzyjającym zdrowemu odżywianiu się i aktywności fizycznej poprzez **połączenie oddziaływań** ukierunkowanych na zmianę przekonań i postaw, treningi umiejętności, kreowanie prozdrowotnych mód i wzorów zachowań w społecznym środowisku pracy oraz tworzenie różnorodnych (organizacyjnych, infrastrukturalnych itp.) ułatwień dla ich realizacji (Korzeniowska, 2017).



Claude Monet, *Plaża w Sainte-Adresse*

Czy pracownikom z nadwagą trudniej zmienić nawyki związane z jedzeniem i aktywnością fizyczną?

Osoby o nadmiernej masie ciała – z nadwagą, a w większym stopniu z otyłością – częściej doświadczają różnego typu utrudnień w zdrowym odżywianiu się i aktywności fizycznej, natomiast rzadziej są pod wpływem czynników sprzyjających tym praktykom prozdrowotnym.

Wybrane uwarunkowania zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników o różnej masie ciała

Uwarunkowania zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej	% odpowiedzi „tak” + „raczej tak”		
	Waga w normie	Nadwaga	Otyłość
Gdy chcę lub gdybym chciał/a zmienić swoje nawyki żywieniowe, to wiem jak się za to zabrać, jak w tym wytrwać	61	54	51
Jeżeli postanowię zdrowo się odżywiać, to jestem w tym wytrwały/a, konsekwentny/a	55	42	40
Trudno mi wytrwać w postanowieniu, że będę się więcej ruszać, ćwiczyć, uprawiać sport	44	53	58
Jestem tak zajęty/a pracą i domem, że trudno mi wygospodarować czas, by zdrowo się odżywiać	35	51	65
Jestem tak zajęty/a pracą i domem, że trudno mi wygospodarować czas na aktywność fizyczną	45	62	63
Mnie bardziej potrzebny jest odpoczynek, a nie aktywność, ćwiczenia, sport	31	44	57
Wśród moich bliskich i znajomych mało kto zdrowo się odżywia	41	49	61
Wśród moich bliskich i znajomych mało kto ćwiczy, uprawia sport	41	53	55
Zdrowe jedzenie jest dla mnie zbyt drogie, kosztowne	28	35	54
Tam, gdzie mieszkam jest wiele miejsc i możliwości, by uprawiać sport, trenować	70	58	55



William Glackens, Dzieci jeżdżące na wrotkach

W. Glackens

Jakich działań oczekują pracownicy od swojej firmy na rzecz zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej?

Chociaż coraz więcej firm angażuje się w promowanie zdrowia, aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania się, to istotnym wyzwaniem jest dla nich utrafienie w potrzeby personelu. Działania, którymi pracownicy są zainteresowani w tym zakresie i których oczekują od swojej firmy prezentujemy poniżej.

Oczekiwania pracowników wobec firmy w zakresie promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej

Powyżej 60% wskazań:

76%

Dofinansowanie karnetów lub regularnych wejść na zajęcia do obiektów sportowo-rekreacyjnych poza firmą – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,01$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,01$)

67%

Udostępnienie w pracy estetycznych pomieszczeń ze sprzętem kuchennym, gdzie można samemu przygotować prosty posiłek

66%

Oferowanie pracownikom bezpłatnie zdrowych przekąsek (np. owoców i warzyw) – (częściej pracownicy w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)

- 66% Zapewnienie pracownikom możliwości wyboru pory przerwy na posiłek, wydłużenia tej przerwy – (częściej pracownicy w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 63% Organizowanie imprez w plenerze dla personelu firmy, z ćwiczeniami, zabawami, grami sprawnościowymi oraz zdrowym jedzeniem – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,5$, młodszy – $p < 0,001$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 62% Umożliwienie zakupu na terenie firmy zdrowych posiłków (np. w automacie, stołówce, cateringu).
- 61% Zapewnienie udogodnień – np. stojaków, schowków, pryszniców dla przybywających do pracy rowerem, biegiem, na rolkach itp. – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,01$, młodszy – $p < 0,01$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,01$)

Pomiędzy 50% a 60% wskazań:

- 58% Dofinansowanie pracownikom zakupu, napraw, konserwacji sprzętu sportowego – (częściej pracownicy młodszy – $p < 0,0001$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 57% Organizowanie/sponsorowanie badań medycznych, innych niż okresowe, które pozwolą pracownikom dowiedzieć się, czy są sprawni fizycznie i prawidłowo się odżywiają – (częściej pracownicy w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 52% Oznakowanie dostępnych w firmie zdrowych produktów spożywczych, by pracownicy wiedzieli, które warto wybrać – (częściej pracownicy w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,001$)
- 50% Wspieranie grup, w których pracownicy w wolnym czasie ćwiczą, biegają, uprawiają turystykę, jeżdżą na rowerach, grają w piłkę itp. – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,01$, młodszy – $p < 0,0001$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 50% Przygotowanie w firmie miejsc, gdzie można poćwiczyć lub zregenerować się podczas przerw w pracy (np. siłowni, foteli do masażu, pokoju relaksu) – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,05$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 50% Zorganizowanie/dofinansowanie grupowych ćwiczeń pod okiem trenera/instruktora, który pokaże jak prawidłowo ćwiczyć – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,0001$, młodszy – $p < 0,001$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,001$)

Poniżej 50% wskazań:

- 49% Organizowanie przez firmę turniejów sportowych dla pracowników lub wspieranie ich udziału w zawodach na zewnątrz firmy – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,05$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 48% Zorganizowanie/dofinansowanie indywidualnych konsultacji ze specjalistą (np. dietetykiem, trenerem), który doradzi jak zdrowo żyć – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,001$)

- 47% Sponsorowanie pracownikom aplikacji/urządzeń zachęcających do zdrowego trybu życia (np. liczących kroki, spożyte kalorie, przebiegnięty dystans, przypominających o zrobieniu przerwy w pracy) – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,001$, młodszy – $p < 0,0001$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,01$)
- 45% Zapewnienie pracownikom przyrządów do prostych ćwiczeń na stanowisku pracy (np. piłek do siedzenia, ciężarków, korektorów postawy) – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,01$, młodszy – $p < 0,001$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,001$)
- 45% Przygotowanie w firmie miejsc, gdzie można poćwiczyć po pracy (np. sali gimnastycznej) – (częściej pracownicy młodszy – $p < 0,001$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,01$)
- 45% Dostarczanie pracownikom informacji (w ulotkach, na plakatach, przez internet) na temat zdrowego odżywiania, aktywności fizycznej – (częściej pracownicy w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 44% Organizacja spotkań z autorytetami od zdrowego odżywiania się, aktywności fizycznej – (częściej pracownicy lepiej wykształceni – $p < 0,0001$, młodszy – $p < 0,01$ i w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,001$)
- 44% Organizowanie w firmie spotkań, pokazów, nt. diet, przygotowywania zdrowych posiłków – (częściej pracownicy w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,0001$)
- 40% Organizowanie krótkiej przerwy w pracy na wspólne ćwiczenia pracowników – (częściej pracownicy w lepszej sytuacji materialnej – $p < 0,01$)

Lepiej wykształceni pracownicy częściej oczekują od swoich firm wielostronnego wsparcia ich sprawności fizycznej niż ci, którzy wcześniej zakończyli swoją edukację. Z jednej strony bardziej interesują ich udogodnienia ułatwiające aktywność ruchową w docieraniu do miejsca pracy, zapewnienie przyrządów do prostych ćwiczeń na stanowisku pracy czy możliwość wykonywania ćwiczeń podczas przerw w pracy. Z drugiej, organizowanie/dofinansowanie grupowych ćwiczeń pod okiem trenera/instruktora, wspieranie funkcjonowania zespołów entuzjastów różnych sportów, organizowanie lub sponsorowanie udziału personelu w turniejach sportowych oraz dofinansowanie pracownikom zakupu, napraw, konserwacji sprzętu sportowego. Ponadto częściej oczekują, by w prozdrowotnej ofercie firmy znajdowały się imprezy w plenerze, z ćwiczeniami, zabawami, grami sprawnościowymi oraz zdrowym jedzeniem, spotkania z autorytetami od zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej, indywidualne konsultacje ze specjalistą (np. dietetykiem, trenerem), który doradzi jak zdrowo żyć, aplikacje/urządzenia zachęcające do zdrowego trybu życia.

Prawie te same działania, które były częściej oczekiwane przez lepiej wykształconych pracowników były też częściej preferowane przez młodszych. Wiek nie powodował różnicować jedynie potrzeb związanych z indywidualnymi konsultacjami z dietetykami/trenerami oraz z organizacją turniejów sportowych. Dodatkowo okazało się, że młodszy pracownicy częściej niż starsi optują za przygotowaniem w firmie miejsc, gdzie można poćwiczyć po pracy.

Żyjący raczej dostatnio pracownicy częściej niż ci o mniejszych dochodach częściej oczekiwali od firmy zdecydowanej większości działań związanych z promocją zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej.



William Glackens, *Kąpiel w Bellport*

Czy firmy realizują oczekiwania personelu dotyczące zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej?

Oczekiwania pracowników wyraźnie przerastają to, co firmy rzeczywiście im oferują.

Różnice pomiędzy odsetkiem pracowników oczekujących danego działania a otrzymujących je od swojej firmy

Rodzaj działania	% pracowników oczekujących takiego działania od swojej firmy	% pracowników, którym firma oferuje takie działanie	Różnica pomiędzy oczekiwaniami a oferowanymi działaniami (w punktach proc.)
Dofinansowanie pracownikom zakupu, napraw, konserwacji sprzętu sportowego	58	4	54
Organizowanie/sponsorowanie badań medycznych, innych niż okresowe, które pozwolą pracownikom dowiedzieć się, czy są sprawni fizycznie i prawidłowo się odżywiają	57	8	49

Rodzaj działania cd.	% pracowników oczekujących takiego działania od swojej firmy	% pracowników, którym firma oferuje takie działanie	Różnica pomiędzy oczekiwaniami a oferowanymi działaniami (w punktach proc.)
Oferowanie pracownikom bezpłatnie zdrowych przekąsek (np. owoców i warzyw)	66	19	47
Zorganizowanie/dofinansowanie grupowych ćwiczeń pod okiem trenera/instruktora, który pokaże jak prawidłowo ćwiczyć	50	4	46
Zorganizowanie/dofinansowanie indywidualnych konsultacji ze specjalistą (np. dietetykiem, trenerem), który doradzi jak zdrowo żyć	48	4	44
Sponsorowanie pracownikom aplikacji/urządzeń zachęcających do zdrowego trybu życia (np. liczących kroki, spożyte kalorie, przebiegnięty dystans, przypominających o zrobieniu przerwy w pracy)	47	4	43
Przygotowanie w firmie miejsc, gdzie można poćwiczyć lub zregenerować się podczas przerw w pracy (np. siłowni, foteli do masażu, pokoju relaksu)	50	8	42
Wspieranie grup, w których pracownicy w wolnym czasie ćwiczą, biegają, uprawiają turystykę, jeżdżą na rowerach, grają w piłkę itp.	50	9	41
Dofinansowanie karnetów lub regularnych wejść na zajęcia do obiektów sportowo-rekreacyjnych poza firmą	76	36	40

Zapewnienie pracownikom przyrządów do prostych ćwiczeń na stanowisku pracy (np. piłek do siedzenia, ciężarków, korektorów postawy)	45	5	40
Przygotowanie w firmie miejsc, gdzie można poćwiczyć po pracy (np. sali gimnastycznej)	45	6	39
Organizacja spotkań z autorytetami od zdrowego odżywiania się, aktywności fizycznej	44	5	39
Zapewnienie pracownikom możliwości wyboru pory przerwy na posiłek, wydłużenia tej przerwy	66	29	37
Oznakowanie dostępnych w firmie zdrowych produktów spożywczych, by pracownicy wiedzieli, które warto wybrać	52	15	37
Organizowanie w firmie spotkań, pokazów, nt. diet, przygotowywania zdrowych posiłków	44	7	37
Umożliwienie zakupu na terenie firmy zdrowych posiłków (np. w automacie, stołówce, cateringu)	62	25	37
Organizowanie krótkiej przerwy w pracy na wspólne ćwiczenia pracowników	40	4	36
Dostarczanie pracownikom informacji (w ulotkach, na plakatach, przez internet) na temat zdrowego odżywiania, aktywności fizycznej	45	10	35
Organizowanie przez firmę turniejów sportowych dla pracowników lub wspieranie ich udziału w zawodach na zewnątrz firmy	49	15	34

Rodzaj działania cd.	% pracowników oczekujących takiego działania od swojej firmy	% pracowników, którym firma oferuje takie działanie	Różnica pomiędzy oczekiwaniami a oferowanymi działaniami (w punktach proc.)
Organizowanie imprez w plenerze dla personelu firmy, z ćwiczeniami, zabawami, grami sprawnościowymi oraz zdrowym jedzeniem	63	30	33
Zapewnienie udogodnień – np. stojaków, schowków, pryszniców dla przybywających do pracy rowerem, biegiem, na rolkach itp.	61	32	29
Udostępnienie w pracy estetycznych pomieszczeń ze sprzętem kuchennym, gdzie można samemu przygotować proste posiłki	67	41	26

Warto zauważyć, że w badaniu firm, którego wyniki przywołano w początkowych fragmentach raportu (rozdział „Po co przeprowadziliśmy to badanie?”) pracodawcy i menadżerowie wskazywali na wyższy poziom realizacji poszczególnych działań prozdrowotnych, niż pracownicy w referowanym tu badaniu. Może to wskazywać, że nie do wszystkich pracowników dociera dobra informacja o prozdrowotnej ofercie firmy lub że nie wszyscy zatrudnieni w danej firmie mają dostęp do pełnej gamy przedsięwzięć.



81.
Auguste Renoir, *Martwa natura z brzoskwiniami i winogronami*



Paul Cézanne, *Mortua natura z wiśniami i brzoskwiniami*

Jak pracownicy oceniają sposób realizacji działań prozdrowotnych w firmie?

Zaledwie 40% pracowników uważa, że działania ich firmy podejmowane na rzecz zdrowia personelu trafiały w jego potrzeby.

Jest to zrozumiałe, bo tylko 8% badanych potwierdza, że firma zbierała od pracowników informacje na temat tego, czego oni oczekują w sprawach dotyczących zdrowego stylu życia. Tymczasem aż 57% chciałoby, by w ich firmie diagnozowano takie potrzeby i oczekiwania.

Przeciętnie co trzeci pracownik narzeka na jakość działań prozdrowotnych realizowanych w firmie.

Aspekty prozdrowotnych działań w firmie negatywnie oceniane przez pracowników

Informacja na temat takich działań na ogół nie docierała do wszystkich zainteresowanych

36%

Brakowało kontynuacji lub powtórzenia ciekawych działań

31%

Z najbardziej atrakcyjnych działań zwykle mogły korzystać tylko uprzywilejowane grupy, np. kierownicy, administracja

30%

Działania były zwykle organizowane w mało dogodnym czasie lub miejscu

29%

Tylko 5% pracowników przyznaje, że w ich zakładzie pracy zbiera się opinie personelu o oferowanych działaniach prozdrowotnych.

Tymczasem aż 55% oczekuje, by firma interesowała się ich opiniami.



Luis Meléndez,, *Popołudniowy posiłek*

Rekomendacje dla firm

1. Dbłość firmy o zdrowie, wykraczająca poza to co nakazują pracodawcy przepisy, ma dla pracowników bardzo duże znaczenie i może nawet decydować o podjęciu, kontynuowaniu bądź chęci zmiany pracy. Stąd troska o zdrowie personelu, której doświadczają pracownicy, odgrywa istotną rolę w budowaniu ich identyfikacji z firmą oraz wizerunku pracodawcy.
2. Obecność pracownika w pracy nie zawsze oznacza że ma on dobry stan zdrowia. Jeżeli co trzeci zatrudniony znacząco ogranicza swoje zaangażowanie w pracę z powodu odczuwanych problemów związanych ze zdrowiem, to w interesie pracodawców jest wdrożenie działań poprawiających kondycję zdrowotną personelu. Ważne, by nie redukować tych działań do przestrzegania przepisów bhp oraz sponsorowania prywatnej opieki medycznej, ale również kreować przyjazne zdrowiu społeczno-organizacyjne środowisko pracy oraz wspierać prozdrowotną aktywność zatrudnionych.
3. Jednym z ważnych problemów zwiększających absencję i ograniczających wydajność pracy jest duże rozpowszechnienie siedzącego trybu życia oraz nadwagi i otyłości wśród personelu. Sugeruje to potrzebę podejmowania przez firmy działań na rzecz promocji aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania się – jako głównych czynników profilaktyki nadmiernej masy ciała, a także przeciwdziałania innym chorobom i problemom zdrowotnym wpływającym na produktywność.

4. Chociaż pracownicy powszechnie uświadamiają sobie duże znaczenie zdrowego jedzenia i ruchu dla zdrowia, to często doświadczają licznych trudności, by postępować w tych sferach w prozdrowotny sposób. Wiele z tych utrudnień można minimalizować w ramach zakładowego programu promocji zdrowia, zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej, który jednocześnie będzie odpowiedzią na powszechnie wyrażane oczekiwania pracowników w tym zakresie.
5. Promując aktywność fizyczną, często w modnych formach sprofilowanych na sukces, rywalizację, wyczyn i entuzjazm, nie można zapominać o pracownikach, którzy wykonują ciężką lub wymagającą ruchu pracę, a także starszych i fizycznie przemęczonych. Odczuwają oni potrzebę odpoczynku i nie zawsze odpowiadają im takie formy. Stąd warto w firmowej ofercie uwzględnić takie działania, które nie będą stanowić dla nich dużego wyzwania i wymagać od nich nadmiernej aktywności, a jednocześnie pomogą im się zregenerować.
6. Pracownicy czują się często zagubieni w gąszczu docierających do nich przekazów na temat zdrowego stylu życia, a także narzekają na niedostatek własnych kompetencji do trwałej zmiany zachowań na zdrowsze. Warto zatem, by program promocji zdrowia w firmie zawierał elementy edukacyjne (organizowane w formach indywidualnych oraz grupowych – m.in. spotkania z autorytetami, pokazy prozdrowotnych diet i ćwiczeń, kolportaż wartościowych informacji). Działania takie powinny być połączone z treningami umiejętności (np. motywowania się do utrzymania prawidłowej masy ciała, wykonywania ćwiczeń niwelujących skutki pracy siedzącej) oraz wsparte ułatwieniami dla prozdrowotnych praktyk (np. organizowaniem oczekiwanych przez odbiorców rozwiązań i usług).
7. Narzekania pracowników na duże obciążenie pracą i obowiązkami domowymi, które utrudnia im wygospodarowanie czasu na zdrowy styl życia sugerują, by program stwarzał warunki umożliwiające i ułatwiające zdrowe jedzenie i aktywność ruchową w czasie pracy. Dobrze, by taki program dawał możliwość wyboru lub przedłużenia czasu przerwy na posiłek, zapewniał miejsca i przyrządy, które można wykorzystać do prostych ćwiczeń na stanowisku lub podczas przerw w pracy, pozwalał na dogodny zakup w pracy zdrowych posiłków).
8. Pojawiające się często wśród barier kwestie finansowe wskazują na potrzebę sponsorowania przez firmę różnych działań i usług wspierających zdrowy styl życia w pracy i w czasie wolnym (m.in. zakupu lub napraw sprzętu sportowego, zdrowych przekąsek, badań medycznych). Warto by firmy nie poprzestawały w tej kwestii na popularnych karnetach sportowo-rekreacyjnych, lecz poszerzały swoje wsparcie o inne formy.
9. Pracownicy różniący się wiekiem, poziomem wykształcenia, sytuacją materialną, a także – co oczywiste – stanem zdrowia, odczuwanymi dolegliwościami, charakterem i warunkami wykonywanej pracy mają często odmienne preferencje dotyczące działań firmy na rzecz ich zdrowia (np. nie wszyscy oczekują pomocy coacha, aplikacji mobilnej oraz karnetu na siłownię). Oznacza to konieczność prowadzenia diagnozy oczekiwań i potrzeb zdrowotnych personelu, by dobrze dostosować ofertę firmy dla zróżnicowanych grup. Niestety, chociaż zdecydowana większość pracowników oczekuje takiej diagnozy, chce by pracodawca interesował się ich potrzebami, to tylko nieliczni spotkali się z taką praktyką.
10. Grupą wymagającą szczególnej uwagi są pracownicy z nadmierną masą ciała. Z jednej strony to dla ich zdrowia promowanie aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania ma duże znaczenie, z drugiej to oni częściej napotykają liczne utrudnienia w realizacji zdrowego stylu życia. Często z różnych uzasadnionych powodów (np. wstydu) nie mogą oni skorzystać z typowej oferty ćwiczeń fizycznych

adresowanej do ogółu pracowników. Należy zatem planować takie działania, które skutecznie pomogą im zdrowo się odżywiać i być aktywnymi fizycznie, a jednocześnie nie będą ich stawiać w trudnej sytuacji i stygmatyzować.

11. Jedynie nieliczne firmy zbierają opinie pracowników na temat przeprowadzonych już działań prozdrowotnych, natomiast większość zatrudnionych oczekuje, by to robiły. Jest to istotny obszar do zagospodarowania w celu budowania pozytywnych doświadczeń, dobrego samopoczucia i podmiotowości pracowników, doskonalenia relacji społecznych oraz podnoszenia jakości oferty prozdrowotnej.
12. Biorąc pod uwagę opinie pracowników, firmy powinny zwracać większą uwagę na przepływ informacji o realizowanych przedsięwzięciach (z użyciem zróżnicowanych kanałów komunikacji), zapewnienie do nich równego dostępu dla zainteresowanych oraz kontynuacji tych, które sprawdziły się w firmie jako na inne szczególnie ważne aspekty doskonalenia jakości swoich działań promujących zdrowie, zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną.



Joseph Decker, *Zielone śliwki*



Edgar Degas, Lekcja tańca

Informacja o badaniu

Badanie zostało zrealizowane w listopadzie i grudniu 2018 r. techniką wywiadów osobistych ze wspomaganie komputerowym (CAPI) wśród 1000 pracowników zróżnicowanych branżowo firm zatrudniających minimum 50 osób, rozlokowanych na terenie całego kraju. Dobór respondentów był dwustopniowy. W pierwszej kolejności dobrano warstwowo reprezentację średnich i dużych firm (N=500). Warstwy wydzielono według kryteriów lokalizacji, wielkości zatrudnienia i struktury branżowej. Wylosowane firmy reprezentowały wszystkie województwa, w każdym ich liczba była proporcjonalna do liczby podmiotów 50+ (w przedziałach: 50-249, 250 pracowników i więcej) zarejestrowanych na jego terenie oraz do struktury branżowej w poszczególnych województwach (bez sekcji: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna – według PKD 2007). Następnie w każdej z firm dobierano po dwóch respondentów tak, by struktura zrealizowanej próby była odpowiednia do struktury populacji aktywnych zawodowo pod względem takich cech jak płeć, wiek oraz poziom wykształcenia. Podczas realizacji badania ankieteryzy spotykali się z odmowami udzielenia wywiadu w ok. 40% prób nawiązania kontaktu.

Dobór próby oraz część terenową badania zrealizowała firma ASM Centrum Badań i Analiz Rynku z Kutna.



John Singer Sargent, *Granaty*

Bibliografia

Gniazdowski A. (red.), Zachowania zdrowotne. Zagadnienia teoretyczne. Próba charakterystyki zachowań zdrowotnych społeczeństwa polskiego, Łódź 1990, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Goszczyńska E., Korzyści dla firm i instytucji wynikające z promocji zdrowia, zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej personelu, W: Puchalski K., Korzeniowska E. (red.), Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników, Łódź 2017, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Goszczyńska E., Janiszewska-Desperak M., Główne problemy zdrowotne pracujących, W: Puchalski K., Korzeniowska E. (red.), Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników, Łódź 2017, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Korzeniowska E., Główne determinanty jakości zakładowych programów promocji zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej, W: Puchalski K., Korzeniowska E. (red.), Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników, Łódź 2017, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Korzeniowska E., Puchalski K. (red.), Workplace Health Promotion in Enlarging Europe, Łódź 2006, Nofer Institute of Occupational Medicine

Korzeniowska E., Puchalski K. (red.), Nisko wykształceni pracownicy a zdrowie – wyzwania dla edukacji zdrowotnej. Riga 2010, Stradins University

Korzeniowska E., Puchalski K., Edukacja zdrowotna pracowników – wyzwania związane z poziomem wykształcenia, Medycyna Pracy, 2012, 63(1)

Korzeniowska E., Puchalski K., Jak polscy pracownicy reagują na informacje dotyczące prozdrowotnego stylu życia?, Medycyna Pracy, 2017, 68(4)

Korzeniowska E., Puchalski K., Solving the problem of smoking in the Polish enterprises during 2003-2015, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 2018, 31(3)

Korzeniowska E., Puchalski K., Goszczyńska E., Pyżalski J., Should we adjust health education methodology to low-educated employees needs? Findings from Latvia, Poland, Slovenia and Spain, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 2014, 27(3)

Korzeniowska E., Wojtaszczyk P., Puchalski K., Pyżalski J., Goszczyńska E., Haratau T., Project management in workplace health promotion. W: Workplace health promotion. Definitions, methods and techniques. Ljubljana 2013. University Medical Centre

Laskowski W., Wartość odżywcza diety Polaków oraz jej zmiany, W: Wolska-Adamczyk A. (red.), Współczesne kierunki działań prozdrowotnych, Warszawa, 2015, WSiLiZ

Olszanecka-Glinianowicz M., Otyłość a środowisko pracy, W: Puchalski K., Korzeniowska E. (red.), Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników, Łódź 2017, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Poznańska A., Rabczenko D., Wojtyniak B., Wybrane czynniki ryzyka zdrowotnego związane ze stylem życia, W: Wojtyniak B., Goryński P. (red.) Sytuacja zdrowotna ludności Polski i jej uwarunkowania, Warszawa 2018, Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego – Państwowy Zakład Higieny

Puchalski K., Zdrowie we współczesnym społeczeństwie. W: Puchalski K., Korzeniowska E. (red.), Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników, Łódź 2017, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

Puchalski K., Korzeniowska E., Dlaczego nie dbamy o własne zdrowie. Rola potocznych racjonalizacji w wyjaśnianiu zachowań zdrowotnych. W: Piątkowski W. (red.), Zdrowie, choroba, społeczeństwo. Studia z socjologii medycyny. Lublin 2004. Wydawnictwo UMCS.

Puchalski K., Korzeniowska E., Promocja zdrowia w miejscu pracy w politykach zdrowia publicznego w Polsce, Medycyna Pracy 2008, 59(1)

Puchalski K., Korzeniowska E., Health promotion – the rationale and the obstacles in workplaces with different employment and financial soundness, Medycyna Pracy, 2013, 64(6)

Puchalski K., Korzeniowska E., Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w 2015 r. – diagnoza na podstawie reprezentatywnego badania firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, Medycyna Pracy, 2017, 68 (2)

Puchalski K., Korzeniowska E., Promocja zdrowia w średnich i dużych firmach w Polsce w 2017 r. – rozpowszechnienie, realizacja, efekty i trudności, Medycyna Pracy, 2019, 70 (3)

Rantanen J., Kim R., Ocena i zalecenia dotyczące wzmocnienia stanowiska i roli Ministerstwa Zdrowia w działaniach związanych z poprawą promocji zdrowia w miejscu pracy w Polsce, Copenhagen 2012, WHO Regional Office for Europe

Źródła obrazów:

The Brooklyn Museum, Internet Archive, archive.org

Adobe Stock, stock.adobe.com

Pixabay, pixabay.com



**KRAJOWE CENTRUM
PROMOCJI ZDROWIA
W MIEJSCU PRACY**

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera tworzyło się pod koniec lat 80. ubiegłego stulecia. Pod obecną nazwą działa od 1996 r., zachowując część ówczesnego składu osobowego. Od 1995 r. Centrum animuje Ogólnopolską Sieć Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, skupiającą wojewódzkie ośrodki medycyny pracy i inne podmioty wspierające ideę promocji zdrowia, a także firmy wdrażające własne programy prozdrowotne. W 2001 r. zostało powołane przez Ministerstwo Zdrowia do pełnienia roli narodowego punktu kontaktowego utworzonej w 1996 r. Europejskiej Sieci Promocji Zdrowia w Pracy (ENWHP). W latach 2005–2006 koordynowało projekt przyłączenia do ENWHP państw z obszaru Europy Środkowej i Wschodniej, a później uczestniczyło w kolejnych międzynarodowych inicjatywach tej sieci, dotyczących m.in. przedłużania zdolności do pracy starzejących się pracowników, promocji zdrowego stylu życia pracujących, profilaktyki otyłości w miejscu pracy, wzmacniania kompetencji zdrowotnych nisko wykształconego personelu, rozwiązywania w firmach problemów dotyczących palenia tytoniu, picia alkoholu, zdrowia psychicznego. Projekty realizowane w kraju dotyczyły m.in. badania przemian i uwarunkowań związanego ze zdrowiem stylu życia pracowników, dynamiki i uwarunkowań aktywności przedsiębiorstw w sferze promocji zdrowia personelu, oceny jakości i efektów programów prozdrowotnych w firmach, tworzenia metodologii i narzędzi wdrażania takich programów.

Ekspert Centrum są autorami podręczników, monografii i artykułów oraz licznych materiałów i narzędzi dotyczących promocji zdrowia w pracy. Na zaproszenie przedsiębiorstw i wojewódzkich ośrodków medycyny pracy konsultują, wspierają i popularyzują realizowane w nich programy prozdrowotne.

W 2009 r. Światowa Organizacja Zdrowia przyznała Centrum nagrodę Państwa Kuwejt za badania w dziedzinie promocji zdrowia, w uznaniu wybitnych zasług w tym obszarze (statuetka nagrody wręczona podczas 62. Światowego Zgromadzenia Zdrowia w Genewie).

Zapraszamy na naszą strony internetowe i profil na Facebooku:



promocjazdrowiawpracy.pl



www.facebook.com/KrajoweCentrumPromocjiZdrowiaWMiejscuPracy/

Odwiedź także nasz kanał na YouTube:



[Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy](#)

PATRONAT MEDIALNY



RZECZPOSPOLITA

Personel
plus