

JAK ZAKŁAD PRACY MOŻE ZADBAĆ

o kondycję fizyczną
personelu?



Rekomendacje ekspertów

Ludzki organizm jest przystosowany do ruchu, zwiększa on jego wydolność. Tymczasem postęp technologiczny powoduje, że społeczeństwo staje się mniej aktywne fizycznie, również w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, kiedy pracujący coraz częściej po prostu siedzą (np. aktualnie tylko co dziesiąty Polak w wieku 15 lat i więcej wykonuje pracę wymagającą znacznego wysiłku fizycznego). Co więcej, zmęczenie czy dolegliwości bólowe (np. ze strony układu ruchu) będące skutkiem pracy w wymuszonej pozycji, osłabiają potrzebę i możliwość podejmowania rekreacyjnej aktywności fizycznej. I w ten sposób koło się zamyka – współczesny styl pracy nie sprzyja zachowywaniu sprawności i m.in. w jego efekcie brakuje chęci/motywacji, by w czasie wolnym zrobić coś dla utrzymania czy poprawy własnej kondycji fizycznej.



Poniżej przedstawiono zdrowotne konsekwencje aktywności fizycznej, jak i jej braku.

Systematyczna aktywność fizyczna

Wzmacnia:

- mięśnie,
- strukturę kości,
- ruchomość w stawach
- zaopatrzenie organizmu w tlen

Powoduje korzystne zmiany m.in. w:

- układzie krążenia,
- trawienia
- odpornościowym

Ponadto:

- poprawia jakość snu
- zwiększa odporność na zmęczenie
- zmniejsza napięcie emocjonalne (lepsza adaptacja do stresu)
- sprzyja koncentracji, zapamiętywaniu informacji, kreatywności
- poprawia nastrój, sprzyja odprężeniu

Brak aktywności fizycznej

Zwiększa ryzyko wystąpienia chorób, m.in:

- układu mięśniowo-szkieletowego
- tkanki łącznej,
- sercowo-naczyniowych (zawału serca, udaru, nadciśnienia tętniczego)
- narządu ruchu
- cukrzycy typu 2
- otyłości
- depresji
- niektórych nowotworów (piersi, trzonu macicy, jelita grubego, prostaty)

Sprzyja:

- nadwadze
- dolegliwościom bólowym
- wzrostowi ryzyka zgonu

Powoduje:

- uczucie zmęczenia
- kłopoty ze snem
- gorszy nastrój

Niska sprawność fizyczna oraz poziom rekreacyjnej aktywności fizycznej pracowników, sprzyjając pogorszeniu ich samopoczucia, a nawet wystąpieniu szeregu schorzeń, może przyczyniać się do gorszego funkcjonowania firmy. Dlatego pracodawcy decydują się popularyzować ćwiczenia i wysiłek fizyczny wśród swojego personelu. Aktualnie w Polsce postępuje w ten sposób prawie co piąty zakład pracy zatrudniający minimum 50 osób.

Jakie oddziaływania na rzecz sprawności i aktywności fizycznej personelu mogą realizować firmy?

Skorzystaj z dwóch wskazówek!

- 1. wpływ na zwiększenie aktywności fizycznej pracowników w czasie wolnym, oraz minimalizuj niekorzystne obciążenia występujące w pracy**
(wynikające z wymuszonej pozycji, np. siedzącej, wykonywania monotypowych ruchów, pracy związanej z dużym wydatkiem energetycznym)
i ich antyzdrowotne konsekwencje
- 2. łącz oddziaływania edukacyjne**
(uczące jak postępować i zachęcające by tak robić)
z konkretnym wsparciem zakładu pracy
(ułatwiający pracownikom utrzymywanie i doskonalenie ich sprawności fizycznej)


Przedsięwzięcia te mogą obejmować:

W sferze aktywności poza pracą:

- Cykliczne edukowanie na temat wartości zdrowotnej różnych form aktywności fizycznej podejmowanej w czasie wolnym (popularnych i mniej znanych), z uwzględnieniem ich możliwości redukcji niekorzystnych skutków obciążenia fizycznego oraz nadmiernego stresu związanego z pracą
- Doskonalenie wiedzy o konsekwencjach niedostatku aktywności fizycznej (natychmiastowych i odległych w czasie), w tym o schorzeniach, dla których jest on czynnikiem ryzyka
- Organizowanie prelekcji/szkoleń, które wyjaśniają, dlaczego wielu osobom nie udaje się systematycznie realizować aktywności fizycznej i wskazują, jak radzić sobie z tym problemem
- Upowszechnianie (w tym cyklicznie, w postaci tradycyjnej i on-line) kwestionariuszy/testów do samodzielnej oceny różnych parametrów sprawności fizycznej, wydolności itp.
- Popularyzowanie metod i narzędzi (np. aplikacji) do samokontroli systematyczności aktywności fizycznej oraz monitorowania jej efektów (np. przebyty dystans, spalone kalorie)
- Udostępnianie aplikacji, gier, filmów, linków itp. z zestawami ćwiczeń, planami treningowymi
- Organizację spotkań (bezpośrednich i on-line) ze sportowcami, amatorami-pasjonatami aktywności ruchowych, w tym z osobami z firmy czy środowiska lokalnego
- Zawieranie „kontraktów na aktywność fizyczną” z pracownikami – polegają one na tym, że pracownicy deklarują swoje zamierzenia w tym zakresie (np. systematyczność ćwiczeń, osiągnięcie określonego wyniku), a firma


zobowiązuje się wspierać ich (np. refundując zakup/naprawę sprzętu do ćwiczeń czy trening z udziałem specjalisty)

- Zapewnienie udogodnień (np. stojaków na rowery, pryszniców, szatni) dla aktywnie pokonujących drogę do pracy (np. biegiem, na rolkach, na rowerze)
- Organizowanie i wspieranie grup/sekcji, w których pracownicy wspólnie realizują aktywność fizyczną – ćwiczą, biegają, jeżdżą na rowerach, grają w piłkę, ping-ponga itp. (np. rezerwowanie sal w obiektach sportowych, sponsorowanie sprzętu)
- Przygotowanie na terenie firmy miejsc i pomieszczeń do ćwiczeń (indywidualnych i grupowych) do wykorzystywania przez personel w czasie wolnym (ewentualnie także dla rodzin pracowników)
- Organizowanie w takich miejscach zajęć ruchowych z trenerem/rehabilitantem (np. joga, aerobic, tai-chi, systemy walki, ćwiczenia wzmacniające kręgosłup)
- Organizowanie/sponsoring zajęć, na których pracownicy mogą nauczyć się wybranych form aktywności fizycznej, np. pływania, jazdy na łyżwach, rolkach
- Udostępnianie pracownikom (np. w formie ulotek, instruktaży przekazanych poprzez e-mail, intranet) zestawów ćwiczeń do samodzielnego wykonywania w czasie wolnym, opracowanych na zamówienie firmy przez instruktorów/fizjoterapeutów dla osób zatrudnionych na danym typie stanowiska (w tym ćwiczenia korygujące skutki niedociążenia czy przeciążania układu ruchu związane z pracą)
- Sponsorowanie indywidualnego lub grupowego doradztwa dla pracowników, tj. pomocy specjalisty np. w doborze odpowiednich form aktywności ruchowej, wytyczaniu celów związanych z jej realizacją, radzeniu sobie z barierami, kontrolowaniu postępów (realizowanego face-to-face, telefonicznie lub on-line)
- Prowadzenie konkursów i gier dla jednostek i zespołów pracowniczych, mobilizujących do aktywności fizycznej (np. na ciekawą trasę rowerową, realizację programu 10000 kroków dziennie)
- Organizowanie zawodów sportowych dla pracowników/ich rodzin

- 
- Informowanie personelu (np. za pośrednictwem aktualizowanych na bieżąco tablic informacyjnych, klasycznych i elektronicznych, e-maili) o lokalnej ofercie uatrakcyjnianej aktywności fizycznej, np. o imprezach sportowo-rekreacyjnych, klubach fitness i podobnych, ścieżkach rowerowych, wypożyczalniach sprzętu sportowego
 - Dofinansowanie pracownikom zakupu, konserwacji, napraw sprzętu sportowego
 - Sponsorowanie karnetów na obiekty sportowo-rekreacyjne.

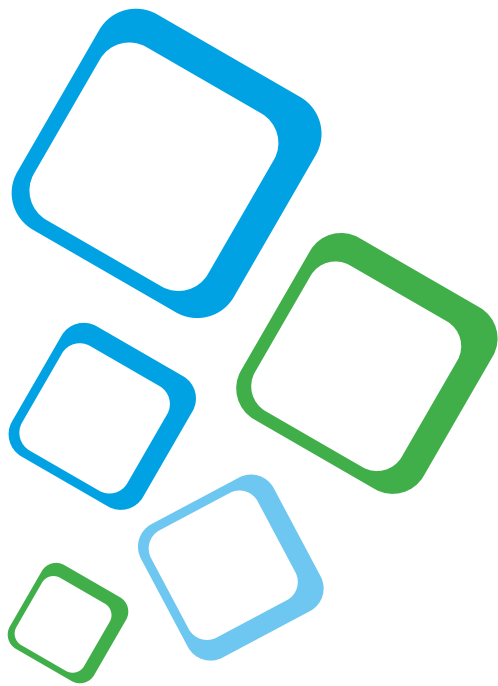
W sferze aktywności realizowanych w czasie pracy:

- Zezwolenie na wykorzystanie określonej ilości czasu pracy (tzw. mikroprzerw) na ćwiczenia usprawniające czy odciążające układ ruchu
- Opracowanie i upowszechnianie wśród pracowników informacji na temat wpływu ich stanowiska pracy na narząd ruchu wraz ze szczegółową instrukcją/pokazem jak wykonywać ćwiczenia usprawniające lub odciążające w czasie pracy. W tym celu można zastosować np. tabliczki informacyjne przy stanowiskach, kalendarze o takiej treści, podkładki pod mysz, intranet, warsztaty z trenerem, rehabilitantem
- Doposażenie stanowisk pracy siedzącej w rozwiązania sprzyjające ograniczeniu jej niekorzystnych skutków (np. w piłki do siedzenia, ruchome blaty umożliwiające pracę na stojąco, klękosady, biurka z bieżniami/rowerkami, lustra korekcyjne)
- Wyposażenie pomieszczeń i/lub pracowników w proste przyrządy do ćwiczeń w czasie pracy (np. rozciągliwe taśmy, drążki, rollery, hantle, korektory postawy, ściskacze mięśni dłoni, podesty równoważne, bieżnie, drabinki, stacje do ćwiczeń)
- Regularne przypominanie pracownikom (np. poprzez aplikacje na komputer, telefon, e-maile), by wykonali takie ćwiczenia
- Organizowanie krótkiej przerwy w pracy na wspólne ćwiczenia

- 
- Zachęcanie personelu wykonującego pracę w wymuszonej pozycji lub nie wymagającej wysiłku fizycznego do korzystania ze schodów w pomieszczeniach firmy
 - Rozmieszczanie mebli i innych urządzeń biurowych w sposób stymulujący przemieszczanie się
 - Organizacja zebrań/spotkań dla pracowników biurowych w pozycji stojącej lub w formie spacerów
 - Organizowanie profesjonalnych porad (w tym telefonicznych, przez internet) dla pracowników, gdy w czasie wykonywania pracy pojawią się dolegliwości bólowe narządu ruchu.

Jak zorganizować działania na rzecz sprawności i aktywności fizycznej pracowników?

Lepiej jest **zaplanować politykę/program** firmy w tym zakresie, zamiast podchodzić do tego wyzwania akcyjnie. Dobrą bazę stanowi **rozpoznanie stanu zdrowia personelu oraz jego oczekiwań i preferencji**, co do oferowanego przez pracodawcę wsparcia w kwestii kondycji fizycznej. Ułatwi to wybór najlepszych jego form (niekoniecznie modnych, ale odpowiadających na realne problemy i potrzeby), określenie właściwego harmonogramu ich przebiegu (czasu trwania programu, poszczególnych działań, ich kolejności, ciągłości, powtarzalności) oraz zrjonalizuje nakłady.



Skuteczność poszczególnych oddziaływań podejmowanych przez firmy w związku z aktywnością fizyczną personelu jest w trakcie badań. Przykładowo, istniejące ustalenia sugerują, że przy doskonaleniu wiedzy personelu na temat tego dlaczego i jak dbać o aktywność ruchową warto uwzględnić zindywidualizowane doradztwo (np. telefoniczne). Za bardziej efektywne zdrowotnie uważa się takie sprofilowanie oferty firmy, które stymuluje personel do systematycznej, codziennej aktywności fizycznej (trwającej chociażby 30 min), niż do realizowanej w sposób doraźny. Wskazuje się też na motywacyjną funkcję oddziaływania grupowego (czyli organizację wspólnych ćwiczeń, w ramach których pracownicy wzajemnie się mobilizują i wspierają).

Promując sprawność i aktywność fizyczną w firmach, w których są zarówno stanowiska pracy siedzącej, jak i wymagające intensywnego wysiłku fizycznego, **warto zadbać o takie zróżnicowanie oferty, by dostosować ją do odmiennych potrzeb** i uniknąć wrażenia, że firma wspiera głównie pracowników biurowych.


Dobrze też sprofilować ją z uwzględnieniem wieku personelu, czyli z punktu widzenia zarówno młodszych, jak i starszych pracowników. Ważne jest **unikanie atmosfery presji, przymusu do angażowania się w aktywność fizyczną**.

Ważna jest dobra informacja o ofercie firmy, obejmująca:

reklamę oferowanych przez pracodawcę oddziaływań sprzyjających aktywności fizycznej, która omawia dlaczego są polecane, do kogo adresowane, na czym polegają i jakie są ich atuty

system/schemat powiadamiania i przypominania pracownikom o zakładanych przedsięwzięciach z zakresu aktywności fizycznej (terminach, miejscach, warunkach uczestnictwa)

cykliczne informowanie personelu o tym, ilu pracowników korzysta z danego oddziaływania i jakie mają opinie na jego temat oraz czy w związku z tym będzie ono kontynuowane/ulepszone czy też zakończone



Zachęcająco mogą działać **różne formy nagradzania pracowników** przyłączających się do programu czy takich, którzy regularnie stosują aktywne formy docierania do miejsca pracy, wykonują usprawniające ćwiczenia w czasie pracy, uczestniczą w propagowanych przez firmę formach sportu i rekreacji, wygrywają konkursy/zawody. Można to robić np. ułatwiając im dostęp do szczególnie atrakcyjnych elementów oferty dotyczącej aktywności ruchowej, sponsorowanej przez firmę, czy obejmując wybranymi oddziaływaniami członków ich rodzin.

Bibliografia

Baran J., Lewandowski P., Lis M., Magda I., Ocena korzyści społecznych inwestycji w sport w odniesieniu do ponoszonych kosztów, Raport metodologiczny, Instytut Badań Strukturalnych, Ministerstwo Sportu i Turystyki, Warszawa. Lipiec 2016

GUS, Stan zdrowia ludności Polski, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/zdrowie/zdrowie/stan-zdrowia-ludności-polski-2-2014-r,6,6.html>

Malik S., Blake H., Suggs I., A systematic review of workplace health promotion interventions for increasing physical activity, *British Journal of Health Psychology*, 2014, 19, 149–180 <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=c831a470-9576-48d-a7dd-d4d9472f4c45%40sessionmgr104&vid=0&hid=119>

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(3). doi.org/10.13075/mp.5893.00532

Shrestha N., Kukkonen-Harjula K., Verbeck J., Ijaz S., Hermans V., Bhaumik S., Workplace interventions for reducing sitting at work, *Published Online 17 MAR 2016*, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/146511858.CD010912.pub3/full>

Warburton D.R., Nicol C.W., Bredin S.S., Health benefits of physical activity: the evidence, *CMAJ*, 2006, 174(6): 801 -809



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 narodowym punktem kontaktowym 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.

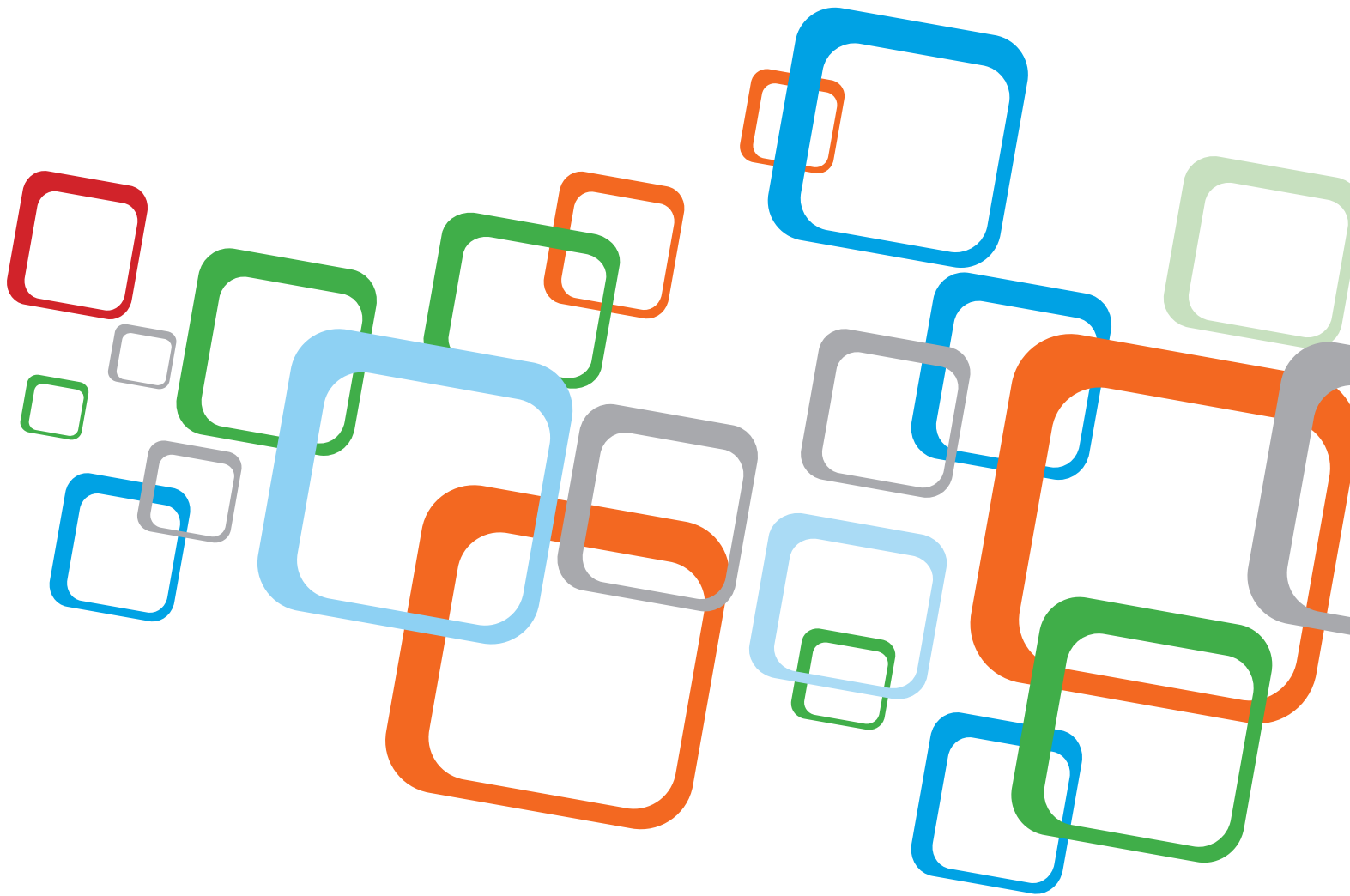
Eksperti Centrum są autorami podręczników, monografii i artykułów oraz licznych materiałów i narzędzi dotyczących promocji zdrowia w pracy. Na zaproszenie przedsiębiorstw i wojewódzkich ośrodków medycyny pracy konsultują, wspierają i popularyzują realizowane w nich programy prozdrowotne. W 2009 r. Światowa 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).

Kontakt: ul. Św. Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź;
tel. 42 6314685; 42 6314686; 42 6314673;
e-mail: whpp@imp.lodz.pl





Materiał opracowany w ramach realizacji I Celu Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 pt: „Poprawa sposobu żywienia, stanu odżywienia oraz aktywności fizycznej społeczeństwa.” Wykonawca: Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy. Zadanie 1.4.4: 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.



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



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra J. Nofera
ul. Św. Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź
tel. 42 6314 686

