



E. Korzeniowska, K. Puchalski

Typowe błędy dotyczące organizacji i zarządzania zakładowym programem promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej oraz radzenie sobie z nimi

(opracowano na podstawie doświadczeń zgromadzonych w toku konsultowania aktywności prozdrowotnej firm w Polsce)

Niedostateczne rozpoznanie potrzeb personelu i jego oczekiwań wobec programu



Jak jest?

- Ponadstandardowe działania na rzecz zdrowia traktowane głównie jako pozapłacowy element motywacyjny dla personelu
- Wybór konkretnych przedsięwzięć bardziej w oparciu o modę, aktywności innych firm, interesy pracowników zaangażowanych w realizację zdrowego stylu życia

Jak być powinno?

- Optymalna podstawa do planowania prozdrowotnej aktywności zakładu pracy to diagnoza potrzeb i oczekiwań pracowników, nakierowana na udzielenie odpowiedzi na trzy zasadnicze pytania:
 - a) jakie są problemy i wyzwania związane ze stanem ich zdrowia/samopoczuciem oraz stylami postępowania w zakresie odżywiania się i aktywności fizycznej?,
 - b) jakie są główne przyczyny tego, że nie dbają o zdrowie w dostateczny sposób tych sferach?,
 - c) jakie są ich oczekiwania wobec firmy, co do oddziaływań, które ułatwiłyby im realizowanie bardziej korzystnych dla zdrowia zachowań tego rodzaju?

Niedostateczna analiza wcześniej prowadzonych oddziaływań prozdrowotnych i nie uwzględnianie płynących z niej wniosków przy planowaniu przyszłych działań w firmie



Jak jest?

- poszukiwanie *nowych*, interesujących pomysłów (w zakresie tzw. eventów, badań diagnozujących stan zdrowia, zakupu usług związanych z odżywianiem się czy ćwiczeniami fizycznymi, tematów edukacji itp.)
- kontynuacja przyjętych rozwiązań, by nie generować niezadowolenia pracowników, którzy się do nich przyzwyczaili.

Niedostateczna analiza wcześniej prowadzonych oddziaływań prozdrowotnych, cd.



Jak być powinno ?

- określenie poziomu rzeczywistego uczestnictwa personelu w oferowanych przez firmę przedsięwzięciach oraz jego zdrowotnej funkcji (w stosunku do założonego)
- ocena przeprowadzonych działań organizacyjnych, towarzyszących wdrożeniu prozdrowotnej oferty firmy
- analiza subiektywnego poziomu zadowolenia personelu z oferty firmy promującej zdrowe odżywianie i aktywność fizyczną (szczególnie opinii biernych pracowników).



Zbyt słabe angażowanie kadry kierowniczej w budowanie programu, wspieranie jego wdrożenia oraz ewaluację efektów

Traktowanie promocji zdrowia pracowników jak działalności dodatkowej, realizowanej na marginesie normalnego funkcjonowania firmy. Niedocenywanie jej roli w procesach zarządzania zakładem, szczególnie kierowania zespołami pracowniczymi.

Zbyt słabe angażowanie kadry kierowniczej w budowanie programu, cd.



Postulowane obszary angażowania kadry:

- promocja zakładowego programu prozdrowotnego wśród personelu czyli np. informowanie o przyczynach jego podejmowania i celach które ma realizować (szczególnie wyjaśnianie ewentualnych wątpliwości i obaw pracowników związanych z tego rodzaju aktywnością firmy),
- informowanie i uzasadnianie reguł dostępności do poszczególnych oddziaływań programu,
- dobór działań sprzyjających osiągnięciu jego celów (szczególnie dotyczących warunków pracy),

Zbyt słabe angażowanie kadry... cd.



- włączanie w diagnozę sytuacji zdrowotnej w firmie (np. kierowników niższego szczebla w ocenę samopoczucia podwładnych i wpływu warunków i organizacji pracy na jego poziom),
- w określaniu zasad dostępności do oferty (tak by sprzyjały np. zatrzymywaniu wartościowych pracowników, aktywizowaniu nieufnych),
- wdrażanie rozwiązań dotyczących środowiska pracy (np. w organizowaniu mikro przerw na picie wody czy ćwiczenia ruchowe i zachęcanie do nich pracowników).

Wnioski:



Dzięki zaangażowaniu kadry w działania na rzecz zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej rośnie prawdopodobieństwo, że firma będzie sobie lepiej radzić z nieefektywną obecnością w pracy (tzw. prezentyzmem), zarządzaniem absencją, udoskonali relacje interpersonalne (np. poprzez wzmocnienie więzi międzyludzkich w zespołach pracowniczych, kreowanie liderów), uzyska większą integrację personelu z firmą, ograniczy fluktuację, stworzy sobie możliwości pozyskiwania wartościowych pracowników na rynku pracy, a przy tym zracjonalizuje wydatki na ochronę zdrowia, bezpieczeństwo i higienę pracy, szkolenia i świadczenia socjalne.

Rezygnacja z oceny efektów programu promocji zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej



Wybrane, postulowane obszary ewaluacji

- poziom korzystania przez pracowników z oferty firmy w ramach programu,
- Zmiany, jakie nastąpiły w wybranych aspektach ich wiedzy o zdrowiu,
- zmiany we wzorach postępowania redukujących ryzyko nadwagi i otyłości,
- zmiany, które nastąpiły w warunkach i organizacji pracy, sprzyjające zdrowemu odżywianiu i zachowywaniu sprawności fizycznej,
- zmiany w klimacie społecznym (np. w zakresie identyfikacji personelu z firmą, relacji interpersonalnych),
- wpływ na wizerunek zakładu, działania CSR itp.,
- ocena opłacalności programu (brak dobrej metodologii liczenia takich wskaźników) (Dudgill, Springett, 2001, Van Dongen i in., 2011).