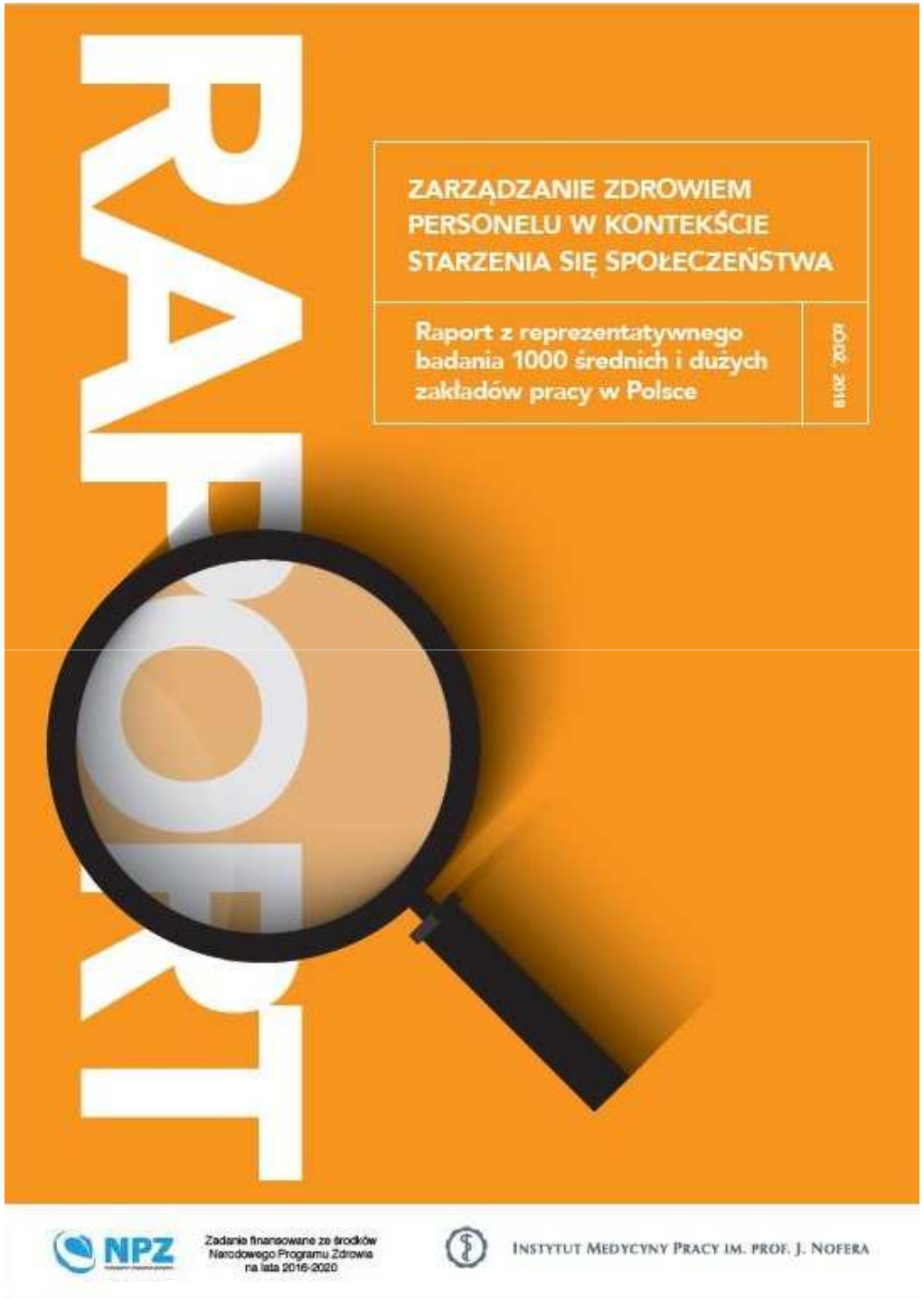
Zarządzania zdrowiem różnych pokoleń personelu firmy w świetle reprezentatywnego badania średnich i dużych firm w Polsce

Eliza Goszczyńska
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera

NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA
Projekt finansowany ze środków
Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020

INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



https://pracanazdrowie.pl/wp-content/uploads/2018/12/raport-IMP_preview-1-1.pdf

Konsekwencje starzenia się społeczeństwa dla zakładów pracy

KURCZENIE SIĘ ZASOBÓW PRACY

- W latach 2013-2050 populacja w wieku:
  - 18-44 lata skurczy się o około 6 miliona osób
  - 45-60/65 zmniejszy się o 1,8 miliona osób (GUS, 2014)

- Tylko na przestrzeni 15 lat (tj. w latach 2015-2030) udział osób w wieku 15-64 lata zmniejszy się o około 7% (Eurostat)

Źródła:
GUS: Prognoza ludności na lata 2014-2050. Warszawa, 2014
Eurostat: Database. Population projections, Baseline projections: demographic balances and indicators, code: proj_15ndbims. Adres https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Konsekwencje starzenia się społeczeństwa dla zakładów pracy

STARZENIE SIĘ ZASOBÓW PRACY

- O ile w Polsce w 2013 r. osoby w wieku 18-44 lata stanowiły większość (bo 63%) ludności w wieku produkcyjnym, to w przyszłości zmieni się liczebnie relacja między tą grupą a osobami w wieku 45-60/65 lat. (GUS, 2014)

Źródło:
GUS: Prognoza ludności na lata 2014-2050. Warszawa, 2014

Skuteczność promocja zdrowia w zakładach pracy

- Jak wynika z badań naukowych, promocja zdrowia w firmie może być skuteczna w zakresie poprawy u personelu:
  - zdrowia i jego uwarunkowań, tj. powoduje:
    - prozdrowotne zmiany stylu życia
    - redukcję czynników ryzyka chorób somatycznych
    - przeciwdziałanie chorobom somatycznym
    - wsparcie zdrowia psychicznego, przeciwdziałanie chorobom psychicznym
  - indywidualnej zdolności do pracy

Zmiany w zaangażowaniu firm w promocję zdrowia w ostatnich kilku latach (N=1000, dane w %)

Zwiększyło się	**31**
Zmniejszyło się	**4**

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Ponadobligatoryjne działania firm na rzecz zdrowia personelu (N=1000, dane w %)

DZIAŁANIA SPRZYJAJĄCE AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ PRACOWNIKÓW	
Dofinansowanie pracownikom abonamentów do obiektów sportowych	53
Zapewnienie stojaków na rowery, pryszniców itp. dla pokonujących drogę do pracy biegiem, rowerem, na rolkach itp.	50
Organizowanie dla pracowników po pracy zawodów sportowych, treningów, wspieranie grup/sekcji rekreacyjnych (np. nordicwalking, aerobic)	29
Udostępnienie w firmie miejsc i przyrządów do aktywności fizycznej (np. siłowni, piłek do siedzenia, drążków, ściskaczy), organizowanie ćwiczeń w czasie pracy	16
UŁATWIENIE DOSTĘPU DO OPIEKI MEDYCZNEJ (PROFILAKTYCZNEJ, LECZNICZEJ, REHABILITACYJNEJ)	
Dofinansowanie pracownikom stałego dostępu do usług medycznych w formie abonamentów do placówek	51
Doraźne akcje badań profilaktycznych (np. mammografia, badania prostaty, ciśnienia), organizowane przez firmę (inne niż badania wstępne i okresowe)	31
Szczepienia profilaktyczne	25
Zapewnienie pracownikom dostępu do przychodni medycznej w firmie	24
Zabiegi fizykoterapeutyczne, rehabilitacyjne na terenie firmy	11
POPRAWA MATERIALNEGO ŚRODOWISKA PRACY	
Istotna poprawa warunków na stanowiskach pracy – ponad wymagania przepisów bhp (np. redukcja hałasu znacząco poniżej normy, poprawa ergonomii)	43
Dbałość o estetykę, wygodę i dostępność pomieszczeń socjalnych (jadalni, łazienek) – znacząco wykraczająca ponad obowiązujące normy	43

DZIAŁANIA ANTYSTRESOWE	
Zmiany w organizacji i zarządzaniu, by praca była mniej stresująca	36
Szkolenia/treningi uczące, jak radzić sobie ze stresem	25
DZIAŁANIA ANTYALKOHOLOWE	
Wyrywkowe kontrole stanu trzeźwości pracowników na terenie firmy	29
Zapewnienie pracownikom możliwości skorzystania z alkomatu przed przystąpieniem do pracy	27
Informowanie pracowników, gdzie osoby z problem alkoholowym mogą uzyskać pomoc	20
Zapewnienie pracownikom uzależnionym od alkoholu możliwości utrzymania pracy w zamian za podjęcie leczenia	16
ZWIĘKSZANIA DOSTĘPU PRACOWNIKÓW DO ZDROWEJ ŻYWNOŚCI	
Zapewnienie by w firmowych bufetach, stołówkach, w automatach, usługach cateringowych itp. były stale oferowane zdrowe produkty	26
Bezpłatne oferowanie pracownikom owoców, warzyw i innych zdrowych produktów	18
Dofinansowanie pracownikom abonamentów/kart na posiłki do wybranych barów/restauracji	17

EDUKACJA ZDROWOTNA	
Edukacja zdrowotna dotycząca innych zagadnień niż bhp (np. chorób cywilizacyjnych, stylu życia)	20
WSPARCIE W GODZENIU ŻYCIA ZAWODOWEGO Z PRYWATNYM	
Działania pomagające godzić życie zawodowe z prywatnym (np. pomoc psychologiczna, rozwiązania organizacyjne, zapewnienie opieki nad dziećmi)	17
DZIAŁANIA ANTYTYTONIOWE	
Gratyfikacje finansowe dla pracowników za niepalenie tytoniu	9
Sponsorowanie pracownikom kursów/treningów/porad lub zakupu leków ułatwiających rzucenie palenia	6
DZIAŁANIA PROFILAKTYCZNE DOT. INNYCH SUBSTANCJI PSYCHOAKTYWNYCH	
Działania skierowane przeciwko używaniu narkotyków i „dopalaczy" przez pracowników	7
Firma nie angażuje się w ww. działania	**6**

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Skutki promocji zdrowia w zakładach pracy w ocenach menadżerów

(N=940, dane w %)

Zwiększenie wydajności pracy	**50**
Poprawa stanu zdrowia pracowników	**49**
Wzrost identyfikacji personelu z firmą	**47**
Ograniczenie absencji chorobowej	**43**
Zmiana stylu życia pracowników na zdrowszy	**42**
Łatwiejsze pozyskiwanie nowych pracowników	**40**

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Motywacje firm do angażowania się w promocję zdrowia personelu

(N=940, dane w %)

Chęć budowy dobrego wizerunku firmy	79
Chęć budowy dobrych relacji społecznych w firmie i morale pracowników	72
Chęć uzyskania wzrostu efektywności pracy	69
Chęć kontynuacji zwyczaju panującego w firmie	68
Chęć ograniczenia kosztów związanych z absencją i wypadkami	65
Efekt osobistej postawy dyrektora/prezesa	57
Chęć wzmocnienia witalności, sprawności i energii pracowników	56
Inicjatywa ze strony pracowników	55
Inicjatywa wewnętrznych specjalistów np. z działu bhp	52
Otrzymanie z zewnątrz dobrej oferty realizacji tych działań	50
Chęć zaoferowania bonusu/benefitu dla pracowników	46
Chęć przeciwdziałania skutkom starzenia się załogi	45
Chęć dostosowania się do trendów i działań konkurencji (moda na zdrowie)	44
Chęć przeciwdziałania problemom zdrowotnym obserwowanym u pracowników	43
Efekt polityki korporacyjnej, której podlega firma	31

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Przekonania firm o skuteczności promocji zdrowia w miejscu pracy w zakresie przeciwdziałania skutkom kurczenia się zasobów pracy (N=1000, w %)

Troska o zdrowie personelu w firmie znacząco pomaga jej w zdobywaniu wartościowych pracowników	
Tak	50
Nie	35
Trudno powiedzieć	15
Pracownicy bardziej przywiązują się do firmy, gdy pracodawca dba o zdrowie pracowników	
Tak	55
Nie	29
Trudno powiedzieć	16

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Przekonania firm na temat ich roli w umacnianiu zdrowia starzejącego się personelu (N=1000, w %)

Od działań firmy w dużym stopniu zależy, czy pracownicy zachowają dobre zdrowie i sprawność do czasu przejścia na emeryturę	
Tak	**49**
Nie	**37**
Trudno powiedzieć	**14**
Starsi pracownicy, którzy dbają o swoje zdrowie, mogą być równie sprawni, jak młodsi	
Tak	**56**
Nie	**30**
Trudno powiedzieć	**13**
Firma, która pomaga pracownikom zdrowo się odżywiać, aktywnie spędzać czas, radzić sobie ze stresem itp. może skutecznie zmienić ich styl życia na zdrowszy	
Tak	**51**
Nie	**34**
Trudno powiedzieć	**15**

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Podejmowanie w firmach w ciągu 2 lat przed badaniem na spotkaniach kadry menadżerskiej tematu starzenia się społeczeństwa (N=1000, w %)

Tak	20
Nie	73
Trudno powiedzieć	7

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Podjęcie w firmach w ciągu 2 lat przed badaniem na spotkaniach kadry menadżerskiej tematu starzenia się społeczeństwa, według udziału osób 55+ wśród załogi (N=926, w %)

Firmy, w których pracownicy 55+	**w ogóle nie są zatrudnieni**	**9**
	stanowią pon. ¼ personelu	**15**
	stanowią od ¼ do ½ personelu	**27**
	stanowią pow. ½ personelu	**35**

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Realizacja działań na rzecz ograniczania problemów wynikających ze starzenia się społeczeństwa w firmach doświadczających takich problemów (w %)

Tak	23
Nie	53
Trudno powiedzieć	24

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Analizowanie przez firmy sytuacji zdrowotnej personelu pod kątem różnic pomiędzy młodszymi i starszymi pracownikami (N=396, w %)

Tak	38
Nie	58
Trudno powiedzieć	4

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Analizowanie informacji o subiektywnych potrzebach zdrowotnych pod kątem różnic między młodszymi i starszymi pracownikami (N=494, w %)

Tak	33
Nie	61
Trudno powiedzieć	6

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Analizowanie w firmach absencji chorobowej w podziale na młodszych i starszych pracowników (w %, N=1000)

WSKAŹNIKI ABSENCJI CHOROBOWEJ

Tak	**10**
Nie	**85**
Trudno powiedzieć	**5**

KOSZTY ABSENCJI CHOROBOWEJ

Tak	**11**
Nie	**83**
Trudno powiedzieć	**7**

Źródło: Badanie KCPZwMP, IMP, 2017 r.

Podsumowanie

- Coraz więcej pracodawców ze średnich i dużych zakładów pracy w Polsce dostrzega zalety promocji zdrowia w firmie i coraz chętniej angażują się oni w ponadobligatoryjne działania na rzecz zdrowia swoich pracowników
- Niestety większość pracodawców w Polsce nie dostrzega problemu starzenia się społeczeństwa jako zagrożenia dla dobrego funkcjonowania ich zakładów pracy
- W związku z tym niewielka grupa firm promuje zdrowie uwzględniając potrzeby zdrowotne różnych generacji personelu czy analizuje konsekwencje tych przedsięwzięć w podziale na młodszych i starszych pracowników
- Takie podejście znacznie obniża efektywność promocji zdrowia w podtrzymywaniu zdolności do pracy

Dziękuję za uwagę

Dane kontaktowe:

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
Instytut Medycyny Pracy w Łodzi im. prof. dra med. Jerzego Nofera
ul. św. Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź
tel.: 42 6314 686, tel./fax: 42 6314 685
e-mail: whpp@imp.lodz.pl

www.promocjazdrowiawpracy.pl
www.pracanazdrowie.pl