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

Zarządzanie zdrowiem starzejącego się personelu

Dlaczego warto wdrożyć w firmie strategię promocji zdrowia?

**Broszura opracowana przez
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy,
w ramach umowy z Ministerstwem Zdrowia na realizację
Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020.**

Cel operacyjny 5: Promocja zdrowego i aktywnego starzenia się.
Zadanie 3: Działania edukacyjne, pkt 5: Edukacja pracodawców, menadżerów, specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi i ochrony zdrowia pracujących w zakresie tworzenia i realizacji w zakładach pracy programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników.

Zarządzanie zdrowiem starzejącego się personelu –

dlaczego **warto** wdrożyć w firmie strategię promocji zdrowia?

Starzenie się społeczeństwa nasila się, chociaż aktualnie Polska, w porównaniu z innymi krajami europejskimi i OECD (Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju), ma stosunkowo niewielki udział osób starszych w populacji ogólnej[1]. W latach 2012–2050 udział osób 65+ w stosunku do tych w wieku 20–64 lata ma się potroić (wzrosnąć z 21% do 63%, przy średniej dla OECD 51% w 2050 r.)[2].

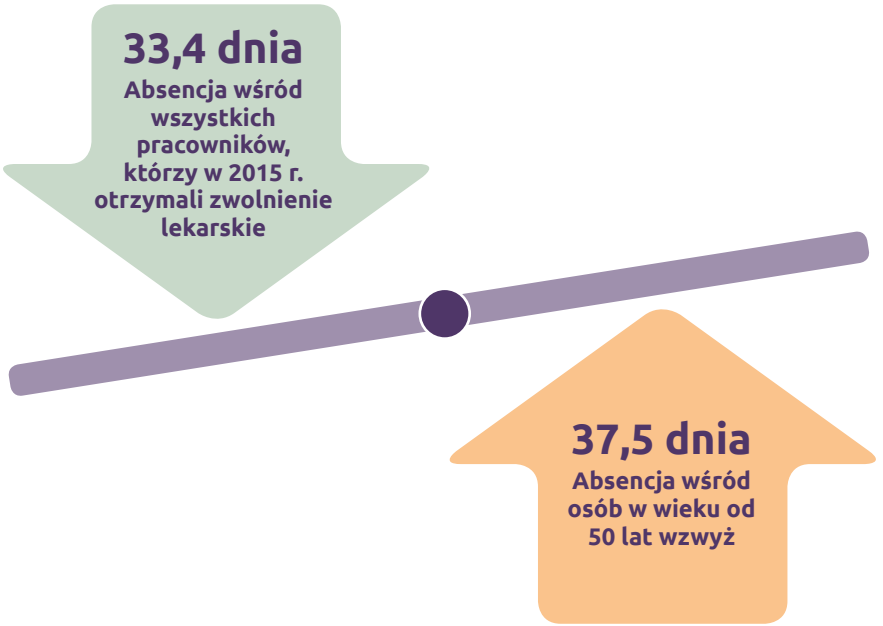
Proces starzenia się powoduje, że na **rynku pracy jest coraz mniej osób**. W latach 2015–2030 liczba osób w wieku produkcyjnym (15––64 lata) obniży się o 11% (o 1,4 mln z 18,5 mln osób w 2015 r.), a w latach 2015–2050 o 28% (do 13,6 mln osób w 2050 r., czyli o 4,9 mln mniej niż w 2015 r.). Natomiast liczba tych w wieku 65 lat lub więcej wzrośnie o 43% między 2015 r. a 2030 r. oraz o 83% między 2015 r. a 2050 r.[3]

W strukturze zatrudnienia większości firm stopniowo będzie wzrastał udział coraz starszych pracowników.

Wraz ze wzrostem wieku pracowników ich stan zdrowia pogarsza się, przez co spada produktywność personelu.

Starzejący się pracownicy coraz gorzej oceniają swoje zdrowie. O ile dobrze ocenia je 80% osób w wieku 25–34 lata, o tyle w wieku 55–64 lata już tylko 38%[4].

Przeciętna długość absencji chorobowej w 2015 r. (dane ZUS):



Absencja chorobowa może pociągać za sobą problemy organizacyjne oraz koszty dla firm, np. związane z zastępstwami za nieobecnych pracowników.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych ZUS[5].

Badania pokazują, że **wzrost częstości korzystania ze zwolnień chorobowych zwiększa ponad dwukrotnie ryzyko zakończenia aktywności zawodowej przed osiągnięciem wieku emerytalnego**[6]**.** European Working Conditions Survey z 2015 r. ukazał, że 22% pracowników w wieku 50+ przewiduje, że nie będzie w stanie pracować z powodu stanu zdrowia, gdy osiągnie wiek 60 lat. Stąd zagrożeniem dla dobrego funkcjonowania firm staje się **ryzyko wzrostu fluktuacji dojrzałej kadry** i konieczność zastąpienia osób odchodzących na renty chorobowe lub emerytury.

Odchodzenie z pracy starszych, doświadczonych pracowników powoduje ucieczkę z firmy takich cech, za które pracodawcy w Polsce cenią ich bardziej, niż młodszą część załogi. Jest to **bogate doświadczenie zawodowe i życiowe, wiedza, lojalność, niezawodność, dyspozycyjność, odpowiedzialność, dokładność, szacunek dla pracy czy przywiązanie do firmy**[7,8,9,10].

Starsi pracownicy przeciętnie częściej niż młodsi doświadczają różnych dolegliwości oraz chorób przewlekłych, odczuwają niedostatek energii, co zwiększa ryzyko nasilania się prezentyzmu. Oznacza to, że coraz więcej pracowników może przychodzić do pracy w stanie ograniczonej sprawności, co zmniejsza ich wydajność. Deficyty dobrostanu i energii starszych pracowników wynikają nie tylko ze zmian w funkcjonowaniu organizmu, lecz także z sytuacji rodzinnej – konieczności sprawowania opieki zarówno nad osobami w wieku senioralnym, jak również wnukami (w literaturze angielskojęzycznej osoby w wieku okołoemerytalnym określa się przez to jako *sandwich generation*).

Badania pokazują, że **wielu pracodawców w Polsce nie ma jeszcze świadomości tych procesów** demograficznych ani ich konsekwencji dla firm.

Wdrożenie przygotowanego w firmie programu zarządzania zdrowiem starzejącego się personelu, który uwzględnia odmienne potrzeby, oczekiwania i możliwości zróżnicowanych wiekowo grup pracowników, **może przeciwdziałać wielu wskazanym problemom i ich nasilaniu się**[11,12,13,14,15].

Badania naukowe i praktyka wielu firm pokazują, że dobrze realizowany program prozdrowotny przyczynia się m.in. do:

- obniżenia wskaźników absencji i prezentyzmu
- wzmocnienia produktywności personelu: poprawy sprawności, zwiększenia energii, wydajności, zmniejszenia liczby błędów popełnianych w pracy
- wzrostu morale, zaangażowania pracowników oraz ich identyfikacji z firmą
- odłożenia decyzji pracowników o chęci przejścia na rentę/emeryturę i do wydłużenia ich aktywności zawodowej w dobrym zdrowiu
- wzmocnienia najważniejszej dla pracowników wartości, jaką jest zdrowie
- dodatniego zwrotu z inwestycji, które firma podejmuje na rzecz zdrowia personelu

Narodowy Program Zdrowia na lata 2016–2020 umożliwia pracodawcom i menadżerom korzystanie z konsultacji dotyczących przygotowania, realizacji i doskonalenia wdrożonych lub planowanych działań/strategii/programów zarządzania zdrowiem starzejącego się personelu. Konsultacji tych udzielają eksperci Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi.

Przypisy

1 Turek K., *Wydłużenie okresu kariery zawodowej – polityka organizacyjna wobec wyzwań związanych z procesem starzenia się ludności,* w: Górniak J. (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015
2 OECD, *Ageing and Employment Policies: Poland 2015,* OECD Publishing 2015, dostępne na: www.oecd-ilibrary.org/employment/ageing-and-employment-policies-poland-2015_9789264227279-en
3 Kiełczewska A., Lewandowski P., *Starzenie się ludności a podaż pracy w Polsce w horyzoncie roku 2050,* w: Lewandowski P., Rutkowski J. (red.), *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, Warszawa 2017
4 CBOS, *Zdrowie i prozdrowotne zachowania Polaków. Komunikat z badań*, Warszawa 2016
5 ZUS, *Absencja chorobowa w 2015 roku*, Warszawa 2016
6 Sobala W., Szubert Z., *Current determinants of early retirement among blue collar workers in Poland,* „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health", 2005, 18 (2): 177–184
7 PBS DGA, *Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+. Zbiorczy raport z badań*, Sopot 2011
8 Conen W., van Dalen H., Henkens K., Schipper J., *Activating Senior Potential in Ageing Europe: an Employers' Perspective*, 2011
9 Kukulak-Dolata I., *Pracownicy w wieku 45+ w opinii pracodawców*, Łódź 2012
10 Krzyżanowska Ł., *Homo sovieticus czy doświadczony pracownik? Opinie pracodawców o pracownikach w wieku 50+,* „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Economica", 2013/291, s. 82–86
11 Huhtala H., Nygård C.H., Siukola A., Virtanen P., *Absenteeism following a workplace intervention for older food industry workers,* „Occup Med", (Lond) (2011) 61 (8), 583–585
12 Kulawczyk P., *Innowacyjna strategia zarządzania wiekiem jako konieczność naprawy błędów przeszłości. Doświadczenia Bawarskich Zakładów Silnikowych (BMW)*, Niemcy, dostępne na: www.zostanmentorem.iped.pl/pliki/BMW, Niemcy.pdf
13 TAEN, *Key Facts on Health. Employment and Age*, 2007, dostępne na: www.taen.org.uk/uploads/resources/TAEN_Key_Facts_Health_Aug071.pdf
14 Avendano M., van den Berg T., Burdorf A., Mackenbach J., Schuring M., *The impact of ill health on exit from paid employment in Europe among older workers,* „Occup Environ Med", (2010), Dec, 67(12), 845–52
15 Bajorek Z., Brine J., Cox A., Fletcher L., Haslam Ch., Hind A., Hillage J., Marvell S.S.R., Taskila T., *Factors facilitating or constraining interventions to protect and promote health of older workers and to help plan and prepare for retirement. Evidence Review for Research Question 3*, Institute for Employment Studies, 2015

O NAS

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.

Eksperci 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. 42 631 46 85; 42 631 46 86; 42 631 46 73
e-mail: whpp@imp.lodz.pl
www.pracanazdrowie.pl
www.promocjazdrowiawpracy.pl
www.facebook.com/PracaNaZdrowie
www.facebook.com/KrajoweCentrumPromocjiZdrowiaWMiejscuPracy

pracanazdrowie.pl

CC BY NC ND

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera
ul. św. Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź
tel. 42 631 46 86

www.pracanazdrowie.pl
www.facebook.com/PracaNaZdrowie

ISBN 978-83-7560-343-9

NPZ NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

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