

# Eliza Goszczyńska

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



## Korzyści dla firm z promocji zdrowia, zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej



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



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

# Korzyści z programów promocji zdrowia w miejscu pracy



## Korzyści zdrowotne dla pracowników



- Prozdrowotne modyfikacje stylu życia
- Poprawa wskaźników antropometrycznych (BMI, masa ciała, obwód brzucha, procentowa zawartość tkanki tłuszczowej w organizmie)
- Korzystne zmiany wskaźników stanu zdrowia (np. lipidów i cholesterolu we krwi, wydolności fizycznej)
- Zmniejszenie ryzyka wielu chorób cywilizacyjnych

## Korzyści psychospołeczne dla pracowników



- zmniejszenie poziomu stresu zawodowego,

Poprawa:

- morale,
- relacji społecznych,
- satysfakcji z pracy,
- przywiązania do firmy

# Korzyści biznesowe dla zakładów pracy - redukcja absencji chorobowej



## Wpływ otyłości na generowanie absencji chorobowej

W USA wśród pełnoetatowych pracowników

- o ile średnio w roku mężczyźni o prawidłowej masie ciała nie byli w pracy z powodu choroby 3 dni, o tyle u otyłych (BMI 35 kg/m<sup>2</sup> i więcej) absencja była już o ok. 2 dni dłuższa;
- wśród kobiet o prawidłowej masie ciała przeciętnie absencja w roku wynosiła 3,4 dni, podczas gdy kobiety
  - z otyłością I stopnia (BMI 30-34,9 kg/m<sup>2</sup>) były na zwolnieniu lekarskim 5,2 dnia,
  - z otyłością II stopnia (BMI 35-39,9 kg/m<sup>2</sup>) – 6,4 dnia,
  - a z otyłością największą (BMI 40 kg/m<sup>2</sup> i więcej) – 8,2 dnia (Finkelstein E. i wsp., 2005)

## Korzyści biznesowe dla zakładów pracy - redukcja absencji chorobowej



### Wpływ otyłości na generowanie absencji chorobowej

- Wyższy poziom absencji chorobowej u osób otyłych może wynikać z innych przewlekłych schorzeń powiązanych z otyłością.
  - Ponadto, badania sugerują, że może to być efektem:
    - częstszego ulegania urazom w pracy,
    - dłuższego czasu zdrowienia po urazie,
    - większego ryzyka przechodzenia ostrych stanów chorobowych (np. związanych z układem ruchu) w przewlekłe u osób otyłych.
- (Aldana S.G., 2001, Schmier K.J. i wsp., 2006)

# Korzyści biznesowe dla zakładów pracy - redukcja absencji chorobowej



**Wpływ zwiększonego poziomu aktywności fizycznej  
na redukcję absencji chorobowej w zakładach pracy**

Według symulacji Ministerstwa Sportu i Turystyki:

- zwiększenie aktywności fizycznej u 10% Polaków pozwoliłoby w jednym roku zmniejszyć liczbę absencji pracowniczej o 2% (oszczędności z tego tytułu tylko w 2017r. oszacowano na 1 mld zł),
- z kolei aktywizacja połowy nieaktywnej fizycznie populacji spowodowałaby spadek przeciętnej liczby absencji w pracy o 6% (oznaczałoby to oszczędności na poziomie około 3 mld zł rocznie). (Baran J., Lis M., Magda I., 2016)

## Korzyści biznesowe dla zakładów pracy - redukcja absencji chorobowej



- Metaewaluacja 26 badań pierwotnych (głównie z USA) wykazała, że **zakładowe programy prom. zdr. powodują redukcję absencji chorobowej rzędu 25%** (oscylowała ona w przedziale od 11% do 68%) (Chapman L.S., 2012).
- Na 55 firm z Wielkiej Brytanii wdrażających programy zarządzania zdrowiem personelu, 45 organizacji zadeklarowało **spadek liczby dni traconych z powodu zwolnień lekarskich. Wahał się on w szerokim zakresie od 10% do 97% (średni to ok. 30-40%)**. (PricewaterhouseCoopers, 2008).



## Korzyści biznesowe dla zakładów pracy – redukcja absencji chorobowej



- Metaanaliza efektów ekonomicznych zakładowych programów promocji zdrowia pokazuje, że **na każdy 1 USD zainwestowany w te przedsięwzięcia firmy uzyskują zwrot 2,73 USD** dzięki obniżeniu poziomu absencji chorobowej personelu.
- 2/3 publikacji poddanych tej analizie dotyczyło efektów finansowych programów służących upowszechnianiu aktywności fizycznej i redukcji masy ciała. (Baicker K. i wsp., 2010)

# Korzyści biznesowe dla zakładów pracy - ograniczenie zjawiska prezydentyzmu



## 2 sposoby ujęcia/rozumienia tego zjawiska:

- Nieefektywna obecność w pracy spowodowana chorobą pracownika
- Przychodzenie do pracy i wykonywanie zadań zawodowych pomimo doświadczania przez personel problemów zdrowotnych
- Dotyczyło to w Polsce w ciągu roku przed badaniem :
  - 21% pracowników,
  - 24% samozatrudniających się (VI EWCS, 2015).

## Korzyści biznesowe dla zakładów pracy - ograniczenie zjawiska prezydentyzmu



### Koszty prezydentyzmu vs. koszty absencji chorobowej dla firmy:

- Szacunki oparte na badaniu zdrowia psychicznego w pracy w Wielkiej Brytanii pokazują, że koszty prezydentyzmu są 1,8 razy większe niż nieobecności w pracy z tego powodu (Sainsbury Centre for Mental Health, 2007).
- Amerykańskie badanie kosztów otyłości w pracy, wynikających z prezydentyzmu i absencji chorobowej, przypisuje aż 2/3 z nich nieefektywnej obecności w pracy. (Ricci J.A. i Chee E., 2005)

# Korzyści biznesowe dla zakładów pracy - ograniczenie zjawiska prezydentyzmu



## Wybrane czynniki ryzyka nieefektywnej obecności w pracy:

- otyłość,
- brak aktywności fizycznej,
- niezdrowa dieta,
- wysoki poziom stresu.

(Cancelliere C. i wsp., 2011; Schultz A.B. i Edington D.W., 2007)

## Oszczędności kapitałowe dla pracodawcy



- Najpowszechniej opisywanym w literaturze wskaźnikiem efektów ekonomicznych programów pzwmp jest **ROI** (z ang. *return on investment*).
- Pokazuje on **relację pomiędzy kapitałem zainwestowanym w tego typu przedsięwzięcia prozdrowotne a zyskiem dla firmy, jaki ten kapitał przyniósł.**
- Jest on prezentowany w stosunku liczbowym: **ROI = Z/I** (gdzie Z to zysk, a I- kapitał zainwestowany w program)

# Oszczędności kapitałowe dla pracodawcy



Metaewaluacja:	ROI - zwrot z inwestycji w programy pzwmp
Chapman L.S., 2012	5,56:1
Aldana S.G., 2001	4,3:1
Baxter S. i wsp., 2014	2,38:1

# Piśmiennictwo



- Aldana S.G. Financial impact of health promotion programs: a comprehensive review of the literature. *Am. J. Health Promot* 2001. 15:296–320
- Baicker K., Cutler D., Song Z.: Workplace wellness programs can generate savings. *Prevention* 2010; 29: 304–11
- Baran J., Lis M., Magda I., Ocena korzyści społecznych inwestycji w sport w odniesieniu do ponoszonych kosztów. Raport analityczny. IBS i MSiT, Warszawa 2016
- Baxter S., Sanderson K., Venn A.J., Blizzard C.L., Palmer A.J.: The relationship between return on investment and quality of study methodology in workplace health promotion programs. *Am J Health Promot.* 2014 Jul-Aug;28(6):347-63
- Cancelliere C., Cassidy J.D., Ammendolia C., Côté P.: Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health.* 2011 May 26;11:395
- Chapman L.S.: Meta-evaluation of worksite health promotion economic return studies: 2012 update. *Am J Health Promot.* 2012 Mar-Apr;26(4):TAHP1-TAHP12
- EWCS: Interaktywne narzędzie wizualizacji danych, 2015 Dostępne na stronie: <https://www.eurofound.europa.eu/pl/data/european-working-conditions-survey>
- Finkelstein E, Fiebelkorn IC, Wang G. The costs of obesity among full-time employees. *Am J Health Promot.* 2005 Sep-Oct;20(1):45-51
- PricewaterhouseCoopers: Building the case for wellness, 2008
- Puchalski K., Korzeniowska E.: Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w 2015 r. – diagnoza na podstawie reprezentatywnego badania firm zatrudniających powyżej 50 pracowników. *Med. Pr.* 2/2017 vol. 68
- Ricci JA, Chee E.: Lost productive time associated with excess weight in the U.S. workforce. *J Occup Environ Med.* 2005 Dec;47(12):1227-34
- Sainsbury Centre for Mental Health: Mental Health at Work: Developing the Business Case, London: SCMh, Policy Paper 8, 2007
- Schmier JK, Jones ML, Halpern MT.: Cost of obesity in the workplace. *Scand J Work Environ Health.* 2006 Feb;32(1):5-11
- Schultz A.B., Edington D.W.: Employee health and presenteeism: a systematic review. *J Occup Rehabil.* 2007 Sep;17(3):547-79

# Zachęcamy do lektury!

