

**ŁÓDŹ, 27 CZERWCA 2019 R.**

## **KONFERENCJA**

# **JAK ZARZĄDZAĆ AKTYWNOŚCIĄ FIZYCZNĄ I ZDROWYM ODŻYWIANIEM W FIRMACH? WNIOSKI PRAKTYCZNE Z OGÓLNOPOLSKIEGO BADANIA PRACOWNIKÓW.**

**Eliza Goszczyńska**

**Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy,**

**Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera**

**Czy firmy dobrze odpowiadają na oczekiwania pracowników  
dotyczące promocji zdrowia?**



# DWA OGÓLNOPOLSKIE, REPREZENTATYWNE BADANIA

- N=1000 pracowników średnich i dużych firm w Polsce
- Jesień 2018 r.
- Pytano m.in. o:
  - oczekiwania pracowników odnośnie wsparcia ich w aktywności fizycznej i zdrowym odżywianiu się przez zakłady pracy
  - rodzaje organizowanych w ich firmach przedsięwzięć prozdrowotnych
- N=1000 średnich i dużych zakładów pracy
- W imieniu firmy informacji w wywiadzie udzielały osoby odpowiedzialne za zarządzanie kwestiami zdrowia personelu
- Jesień 2017 r.
- Pytano m.in. jakie działania prozdrowotne dot. aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania się organizują dla personelu

## CELE PREZENTACJI

- Zestawienie skali oczekiwanych przez pracowników od swoich firm działań prozdrowotnych z podażą tego rodzaju przedsięwzięć w zakładach pracy, tj.
  - odsetkiem osób odnotowujących dane działanie w swoich firmach
  - odsetkiem firm deklarujących organizowanie danego działania dla swoich pracowników
- Wyciągnięcie wniosków praktycznych dla organizacji, przebiegu i ewaluacji działań prozdrowotnych w zakładach pracy.



INSTYTUT MEDYCyny PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# DZIAŁANIA W ZAKRESIE ZDROWEGO ODŻYWIANIA SIĘ

| Badanie pracowników  |   |  | Badanie firm  |  |
|--|---|--|---|--|
| Działanie  | Osoby, które oczekują od firmy danego działania | Osoby, które deklarują, że w ich firmach dane działanie jest realizowane | Działanie   | Firmy, które deklarują, że dane działanie jest lub było realizowane w minionych 2 latach |
| Udostępnianie w pracy estetycznych pomieszczeń ze sprzętem kuchennym, gdzie pracownicy mogą przygotowywać posiłek        | 67%   | 41%  | Dbłość o estetykę i dostępność pomieszczeń socjalnych (np. jadalni), ponad obowiązujące normy | 45%  |
| Oferowanie pracownikom bezpłatnie zdrowych przekąsek (np. owoców i warzyw)   | 66%   | 19%  | Oferowanie pracownikom bezpłatnie zdrowych przekąsek (owoców, warzyw)                         | 21%  |
| Zapewnienie pracownikom możliwości wyboru przerwy na posiłek, wydłużania jej   | 66%   | 29%  | BRAK DANYCH   |  |
| Możliwość zakupu na terenie firmy zdrowych posiłków (np. w automacie, stołówce, cateringu)                               | 62%   | 25%  | Możliwość zakupu na terenie firmy zdrowych posiłków (np. w automacie, stołówce, cateringu)    | 29%  |
| Oznakowanie dostępnych w firmie zdrowych produktów spożywczych, by pracownicy wiedzieli, które warto wybrać              | 52%   | 15%  | BRAK DANYCH   |  |
| Zorganizowanie/dofinansowanie indywidualnych konsultacji ze specjalistą (np. dietetykiem), który doradza, jak zdrowo żyć | 48%   | 4%   | Organizacja indywidualnych porad coachów, psychologów, dietetyków itp.                        | 17%  |



# DZIAŁANIA W ZAKRESIE AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ

| Badanie pracowników  |   |  | Badanie firm   |  |
|--|---|--|--|--|
| Działanie  | Osoby, które oczekują od firmy danego działania | Osoby, które deklarują, że w ich firmach dane działanie jest realizowane | Działanie  | Firmy, które deklarują, że dane działanie jest lub było realizowane w minionych 2 latach |
| Dofinansowanie abonamentów do obiektów sportowo-rekreacyjnych  | 76%   | 36%  | Dofinansowanie abonamentów do obiektów sportowo-rekreacyjnych  | 55%  |
| Zapewnienie udogodnień, np. stojaków na rowery, pryszniców dla przybywających do pracy rowerem, biegiem, na rolkach itp.           | 61%   | 32%  | Zapewnienie udogodnień, np. stojaków na rowery, pryszniców dla przybywających do pracy rowerem, biegiem, na rolkach itp.     | 52%  |
| Wspieranie grup, w których pracownicy w wolnym czasie ćwiczą, biegają, uprawiają turystykę, jeżdżą na rowerach, grają w piłkę itp. | 50%   | 9%   | Organizowanie dla załogi po pracy zawodów sportowych, treningów, wspieranie grup rekreacyjnych (np. nordic walking, aerobic) | 31%  |
| Organizowanie przez firmę turniejów sportowych lub wspieranie ich udziału w zawodach na zewnątrz firmy                             | 49%   | 15%  |  |  |

# DZIAŁANIA W ZAKRESIE AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ C.D.

| Badanie pracowników  |   |  | Badanie firm   |  |
|--|---|--|--|--|
| Działanie  | Osoby, które oczekują od firmy danego działania | Osoby, które deklarują, że w ich firmach dane działanie jest realizowane | Działanie  | Firmy, które deklarują, że dane działanie jest lub było realizowane w minionych 2 latach |
| Przygotowanie w firmie miejsc, gdzie można poćwiczyć lub zregenerować się podczas przerw w pracy (np. siłowni, foteli do masażu, pokoju relaksu) | 50%   | 8%   |  |  |
| Zapewnienie pracownikom przyrządów do prostych ćwiczeń na stanowisku pracy (np. piłek do siedzenia, ciężarków, korektorów postawy)               | 45%   | 5%   | Udostępnienie w firmie miejsc i przyrządów do aktywności fizycznej (np. siłowni, piłek do siedzenia, drążków, ściskaczy), organizowanie ćwiczeń w czasie pracy | 18%  |
| Organizowanie krótkiej przerwy w pracy na wspólne ćwiczenia pracowników  | 40%   | 4%   |  |  |



## GŁÓWNE WNIOSKI

- Każde z przeanalizowanych działań prozdrowotnych dla personelu jest znacznie rzadziej oferowane (zarówno wg badania firm jak i pracowników) niż wynikałoby to z oczekiwań personelu. Świadczy to o poważnej skali **niezaspokajania przez firmy subiektywnych potrzeb zdrowotnych załogi.**
  - aż 37% pracowników twierdzi, że dotychczasowe działania ich firm na rzecz zdrowia załogi na ogół nie trafiały na potrzeby pracowników

## GŁÓWNE WNIOSKI C.D.

- W przypadku wielu przeanalizowanych działań prozdrowotnych firmy dużo częściej deklarują oferowanie ich swojemu personelowi, niż pracownicy dostrzegają je w swoich zakładach pracy





# Z CZEGO WYNIKAJĄ DYSPROPORCJE POMIĘDZY OCZEKIWANIAMI PRACOWNIKÓW A OFERTĄ PROZDROWOTNĄ FIRM?

- Niemożność zaspokojenia oczekiwań pracowników spowodowana obiektywnymi, trudnymi do zmiany czynnikami



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# Z CZEGO WYNIKAJĄ DYSPROPORCJE POMIĘDZY OCZEKIWANIAMI PRACOWNIKÓW A OFERTĄ PROZDROWOTNĄ FIRM? C.D.

- Zaniedbywanie przez zakłady pracy etapu oceny oczekiwań zdrowotnych personelu
  - Ocena ta prowadzona jest rzadko
  - Ocena ta jest niskiej jakości



KRAJOWE CENTRUM  
PROMOCJI ZDROWIA  
W MIEJSCU PRACY



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# OCENA OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW – INFORMACJE, KTÓRE FIRMY POWINNY ZBIERAĆ

- oczekiwania personelu co do zawartości programu prozdrowotnego firmy
- preferencje pracowników co do sposobu organizacji danego przedsięwzięcia
  - 29% pracowników uważa, że dotychczasowe działania prozdrowotne firmy zwykle były organizowane w mało dogodnym czasie lub miejscu

Źródło: Korzeniowska E., 2017



INSTYTUT MEDYCyny PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# OCENA OCZEKIWAŃ PRACOWNIKÓW – INFORMACJE, KTÓRE FIRMY POWINNY ZBIERAĆ C.D.

- postrzegane przez personel determinanty swoich wzorów zachowań (np. braku aktywności fizycznej), a także odczuwana potrzeba zmian w niekorzystnym dla zdrowia stylu życia
- potrzeby edukacyjne personelu

Źródło: Korzeniowska E., 2017



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# KORZYŚCI DLA FIRMY Z OCENY OCZEKIWAŃ ZDROWOTNYCH PRACOWNIKÓW

- źródło danych istotnych dla zaplanowania programu
- metoda budowania przychylności personelu, pozytywnej postawy wobec programu prozdrowotnego
- sposób budowania u pracowników poczucia wpływu na kształt organizowanych przedsięwzięć prozdrowotnych (program staje się wtedy ich programem)
- sposób na uruchomienie wśród pracowników mechanizmu zaangażowania i konsekwencji

Źródło: Korzeniowska E., 2017



INSTYTUT MEDYCyny PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# SKALA ROZPOZNAWANIA OCZEKIWAŃ ZDROWOTNYCH PRACOWNIKÓW PRZEZ ZAKŁADY PRACY

- Tylko 8% pracowników twierdzi, że ich firmy zbierają od personelu informacje o jego oczekiwaniach w sprawach dotyczących zdrowego stylu życia



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# SKALA ROZPOZNAWANIA OCZEKIWAŃ ZDROWOTNYCH PRACOWNIKÓW PRZEZ ZAKŁADY PRACY

|  |     |
|--|-----|
| Firma zbiera informacje o potrzebach pracowników podczas <b>nieformalnych rozmów, kontaktów, spotkań</b>                         | 21% |
| Firma przeprowadza <b>anonimowe ankiety</b> , w których pyta o oczekiwania dotyczące spraw zdrowia                               | 17% |
| W firmie jest <b>ustalony sposób (procedura)</b> , w jaki pracownicy zgłaszają swoje potrzeby i problemy dotyczące spraw zdrowia | 17% |
| Firma w kwestiach zdrowia opiera się na <b>opiniach szefów zespołów pracowniczych</b>  | 11% |
| Firma <b>nie zbiera takich informacji od pracowników</b>   | 51% |

Dane w oparciu o badanie firm. Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż firmy wskazywały wszystkie formy gromadzenia informacji o oczekiwaniach pracowników.

# Z CZEGO WYNIKAJĄ DYSPROPORCJE POMIĘDZY OCZEKIWANIAMI PRACOWNIKÓW A OFERTĄ PROZDROWOTNĄ FIRM? CD.

- Zaniedbywanie przez firmy ewaluacji satysfakcji personelu z jakości i zawartości programu



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA





# SKALA OCENY PRZEZ FIRMY SATYSFAKCJI PERSONELU Z PROGRAMU PROMOCJI ZDROWIA

- Tylko 5% pracowników deklaruje, że ich firmy zbierają od personelu opinie o oferowanych im działaniach prozdrowotnych
- 54% średnich i dużych firm w Polsce realizujących promocję zdrowia w ogóle nie bada stosunku pracowników do działań prozdrowotnych



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# Z CZEGO WYNIKAJĄ DYSPROPORCJE POMIĘDZY DEKLARACJAMI FIRM NT. ICH OFERTY PROZDROWOTNEJ A OFERTĄ DOSTRZEGANĄ PRZEZ PERSONEL?

- Ze specyfiki prezentowanych badań



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# Z CZEGO WYNIKAJĄ DYSPROPORCJE POMIĘDZY DEKLARACJAMI FIRM NT. ICH OFERTY PROZDROWOTNEJ A OFERTĄ DOSTRZEGANĄ PRZEZ PERSONEL? CD.

- Kwestia udostępniania programu tylko dla części pracowników
  - 30% pracowników twierdzi, że z najbardziej atrakcyjnych spośród dotychczas oferowanych działań prozdrowotnych zwykle mogły korzystać tylko uprzywilejowane grupy

# Z CZEGO WYNIKAJĄ DYSPROPORCJE POMIĘDZY DEKLARACJAMI FIRM NT. ICH OFERTY PROZDROWOTNEJ A OFERTĄ DOSTRZEGANĄ PRZEZ PERSONEL? CD.

- Konsekwencja złego obiegu w firmie informacji o programie
  - 36% pracowników uważa, że informacja o dotychczas realizowanych przez ich firmy działaniach na rzecz zdrowia na ogół nie docierała do wszystkich zainteresowanych

# PODSTAWOWE ZASADY DOBREGO MARKETINGU PRZEDSIĘWZIĘĆ PROZDROWOTNYCH

- Dokładne wyjaśnienie, na czym polega dane rozwiązanie, usprawnienie czy usługa
- Przybliżenie personelowi wszelkich trudnych pojęć, haseł
- Wskazanie dlaczego jest to korzystna propozycja
- Bieżąca informacja o zaplanowanych przedsięwzięciach prozdrowotnych
- Weryfikacja, czy istniejące kanały informacyjne obejmują wszystkich pracowników
- Kierowanie się zasadą, by każda informacja była przekazywana na co najmniej na dwa sposoby

Źródło: Korzeniowska E., 2017



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# PIŚMIENNICTWO

- Korzeniowska E.: Główne determinanty jakości zakładowych programów promocji zdrowego odżywiania i aktywności fizycznej. W: Puchalski K., Korzeniowska E. [red.]. Promocja zdrowia w zakładzie pracy: wsparcie dla zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej pracowników. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2017, ss. 110-135 Publikacja dostępna pod adresem: <https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2018/10/Promocja-zdrowia-w-zakladzie-pracy2.pdf>



KRAJOWE CENTRUM  
PROMOCJI ZDROWIA  
W MIEJSCU PRACY



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



# DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

Strona internetowa projektu:  
<https://promocjazdrowiawpracy.pl/sport-i-odzywianie-w-pracy/>



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY  
IM. PROF. J. NOFERA



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