IWONA FIJAŁKOWSKA

Bank Pekao

LAUREATKA
SREBRNEGO CERTYFIKATU
MENADŻERA PROMOCJI ZDROWIA
W PRACY

Ministerstwo Zdrowia

NPZ
NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

KRAJOWE CENTRUM
PROMOCJI ZDROWIA
W MIEJSCU PRACY

ZADANIE REALIZOWANE ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO
PROGRAMU ZDROWIA NA LATA 2016-2020,
FINANSOWANE PRZEZ MINISTRA ZDROWIA.

ZADANIE REALIZOWANE ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO
PROGRAMU ZDROWIA NA LATA 2016-2020,
FINANSOWANE PRZEZ MINISTRA ZDROWIA.
PROJEKT "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"
(UMOWA NR 6/5/4/NPZ/FRPH/2018/312/370)

Już od kilku lat zajmuje się Pani w swojej firmie planowaniem i wdrażaniem działań prozdrowotnych dla pracowników. W 2020 roku zdobyła Pani Brązowy Certyfikat Menadżera Promocji Zdrowia w Pracy, w tym roku została Pani laureatką Srebrnego Certyfikatu. Co Panią inspiruje i motywuje do działań na tym polu?

Zdrowie! Tylko tyle i aż tyle. Każdy z nas wie, że jest ono najważniejsze. Jednak w natłoku codziennych obowiązków łatwo zapominamy o profilaktyce i trosce o nie. Dopóki jesteśmy zdrowi, nie skupiamy się na tym, aby o nie dbać.

Dlatego często zaczynamy w pełni doceniać zdrowie, dopiero wtedy, kiedy zaczyna nam coś dolegać. Bardzo często są to dolegliwości, których można byłoby uniknąć, gdybyśmy zawczasu wprowadzili w naszym codziennym stylu życia kilka drobnych, ale bardzo istotnych zmian oraz byli uważni na swoje samopoczucie i – co najważniejsze – nie ignorowali pierwszych objawów chorób. Dokładnie taką wiedzę chciałabym szerzyć i docierać z nią do naszych pracowników oraz powodować, że wyrobią w sobie prozdrowotne nawyki zanim będzie za późno.

Już od kilku lat zajmuje się Pani w swojej firmie planowaniem i wdrażaniem działań prozdrowotnych dla pracowników. W 2020 roku zdobyła Pani Brązowy Certyfikat Menadżera Promocji Zdrowia w Pracy, w tym roku została Pani laureatką Srebrnego Certyfikatu. Co Panią inspiruje i motywuje do działań na tym polu?

Każdy z nas funkcjonuje według własnego harmonogramu codziennych zajęć i obowiązków, coraz więcej czasu w ciągu dnia poświęcamy także pracy. W takiej sytuacji zdarza nam się pominąć zdrowy posiłek, spacer lub inną aktywność. Tymczasem

> *chciałbym sprawić, aby już na tym poziomie w głowach naszych pracowników zaczęły kiełkować myśli dotyczące troski o zdrowie – skoro mamy tyle pracy i obowiązków, to musimy zadbać o jakość dostarczonego posiłku, jasność umysłu i sprawność ruchową, której nie nabędziemy na biurowym krześle czy kanapie.*

Pamiętajmy jednak, że jednorazowe tzw. zdrowe zachowanie nie przyniesie spektakularnych efektów. Właśnie dlatego tak ważne jest uświadamianie, że każde 5 minut na rzecz zachowania dobrego zdrowia to inwestycja w przyszłość, nawet jeśli dziś nie odczuwamy skutków i nie widzimy efektów tych pojedynczych działań.

Na 2021 rok w Pani firmie zaplanowany został szereg usprawnień w działaniach prozdrowotnych dla personelu. Podstawą do ich wprowadzenia było przeprowadzenie diagnozy potrzeb i oczekiwań zdrowotnych personelu. Jak była ona realizowana? Z jakimi wyzwaniami musieli się Państwo zmierzyć?

Audyt prozdrowotny to coroczna inicjatywa, która na stałe wpisała się do kalendarza naszych działań.

> ***Zależy nam na tym, aby uświadamiać pracownikom fakt, że ich zdrowie jest dla nas kluczowe, i że wychodzimy naprzeciw ich potrzebom oraz oczekiwaniom.***

W jego ramach pracownicy, którzy chcą się z nami podzielić swoimi opiniami, wypełniają anonimowe ankiety. Ich wyniki w połączeniu z informacjami zawartymi w raportach firm medycznych, dostarczających wiedzy na temat najczęstszych dolegliwości w zależności od rodzaju świadczonej pracy, stanowią podstawę naszych planów dotyczących kształtowania dalszej oferty.

W diagnozie pytali Państwo pracowników o ich samoocenę zdrowia oraz oczekiwania dotyczące oferty działań well-beingowych. W jaki sposób wykorzystywali Państwo zdobyte informacje? Czy w uzyskanych danych było coś co Panią zaskoczyło/zaciekawiło?

Otrzymane w ankiecie informacje są podstawą do planowania działań prozdrowotnych na kolejny rok, gdyż zależy nam na tym, aby oferta jak najlepiej odpowiadała potrzebom pracowników i spełniała ich oczekiwania, co oczywiście stanowi dla nas także wyzwanie.

Na podstawie uzyskanych wyników widzimy, że nasi pracownicy są coraz bardziej świadomi własnego wpływu na zdrowie, co bardzo nas cieszy. Pragną również podejmować więcej działań na rzecz zachowania dobrego zdrowia, jednak czasami nie wiedzą jak o nie zadbać i czekają na gotowe rozwiązania, których staramy się im dostarczać. Jednocześnie cały czas będziemy ich edukować, by za jakiś czas gotowa podpowiedź nie była potrzebą, a jedynie inspiracją do podjęcia działań lub stanowiła ich urozmaicenie.

Oprócz diagnozy stanu zdrowia i potrzeb personelu pytali Państwo pracowników, o to jak oferowane działania wpłynęły na ich zdrowie. Jakie są efekty tych ustaleń?

Widzimy efekty i to nas motywuje do dalszych działań! Osoby, które uczestniczyły w oferowanych przez nasz bank aktywnościach prozdrowotnych deklarują, że pod wpływem uzyskanej wiedzy podejmują bardziej świadome wybory.

Między innymi zaczynają lepiej się odżywiać, a także z ogromnym zapałem podejmują sportowe wyzwania, osiągając wyniki, dzięki którym plasują się na wysokich miejscach w różnego rodzaju rankingach. Ponadto w indywidualnym wywiadzie pracownicy wskazują, że udało im się obniżyć ciśnienie, pokonać nadwagę i odzyskać motywację do działania, a my chcemy, aby naszym pracownikom chciało się chcieć! ;)

Zdecydowali się Państwo również zapytać personel o inną bardzo ważną sprawę, tj. przyczyny braku jego uczestnictwa w ofercie działań prozdrowotnych firmy. Co udało się ustalić i do jakich wniosków doszli Państwo po analizie tych odpowiedzi?

Te informacje są dla nas bardzo ważne. Jeśli ktoś nie korzysta z oferty, ponieważ nie tylko posiada wiedzę dotyczącą zdrowego trybu życia, ale także go prowadzi to oczywiście cieszymy się z tego i taka grupa pracowników w naszym banku jest.

> ***Jeżeli jednak pracownik odczuwa potrzebę zadbania o swoje zdrowie, ale mimo tego nie uczestniczy w proponowanych działaniach prozdrowotnych, wtedy zapala nam się czerwona lampka.***

W tym przypadku zidentyfikowaliśmy dwie główne przyczyny takiego stanu rzeczy – są to brak czasu na tego rodzaju aktywności w godzinach pracy oraz brak informacji o ofercie. Z jednej strony jest to zrozumiałe, bo nie zawsze mamy możliwość udziału w godzinach pracy np. w spotkaniu z dietetykiem. Większość z nas ma zapełnione kalendarze i musimy się kierować priorytetami w oparciu o ważność oraz pilność zadań. Właśnie dlatego wszystkie aktywności, w których można brać udział także w późniejszym terminie nagrywamy i udostępniamy do odsłuchania w dowolnym momencie. Druga przyczyna – niestety – może też łączyć się z pierwszą, ponieważ zazwyczaj wielość obowiązków wiąże się z dużą ilością otrzymywanych informacji. Żyjemy w czasach nadmiaru aktualności, newsów, które płyną ze wszystkich stron i różnymi kanałami, a to powoduje, że może nam umknąć informacja istotna dla naszego zdrowia.

Na podstawie zgromadzonych informacji wprowadzili Państwo różnego rodzaju usprawnienia w strategii działań prozdrowotnych. Jakie to były usprawnienia?

Skupiliśmy się na zaproponowaniu pracownikom rozwiązań mających na celu zniwelowanie dwóch przyczyn braku ich aktywności, o których wcześniej wspomniałam. Jeśli w godzinach pracy nie mogli uczestniczyć w zajęciach, to mogli wziąć udział w zajęciach wieczornych, np. ćwiczeniach wzmacniających i relaksujących kręgosłup. Wieczorami odbywały się także praktyczne spotkania z uważnością. Początkowo frekwencja była dość wysoka, jednak z zajęć na zajęcia obserwowaliśmy spadek liczby uczestników.
I tu wracamy do podstaw:

> *udostępnianie gotowych zajęć czy przepisów może służyć jako wsparcie oraz być zachętą do podejmowania działań, jednak efekty poczynań pracowników w głównej mierze zależą od ich wewnętrznej motywacji do realizacji działań prozdrowotnych.*

Na podstawie zgromadzonych informacji wprowadzili Państwo różnego rodzaju usprawnienia w strategii działań prozdrowotnych. Jakie to były usprawnienia? cd.

Po przywróceniu części spotkań w godzinach pracy znów zaobserwowaliśmy wzrost liczby uczestników. To z kolei prowadzi do refleksji, że owszem chcemy żyć zdrowo, a więc podejmować działania prozdrowotne, ale nie kosztem wolnego czasu. Wspominałam już również o tym, że coraz częściej mamy do czynienia z przebodźcowaniem informacyjnym.

Oznacza to, że po pierwsze musimy „wyłapać" istotne dla nas informacje, a po drugie istnieje ryzyko, że umkną nam one w sytuacji, gdy dotyczą różnych działań w odległym czasie. Dlatego właśnie zaproponowaliśmy możliwość subskrypcji naszego newslettera „Bierz zdrowie za rogi!". Osoby, które chcą skorzystać z aktywności, jakie proponujemy, w każdym tygodniu otrzymują drogą mailową informacje przypominającej o najbliższych zaplanowanych wydarzeniach wraz z linkami do nagrań czy prezentacji wykorzystywanych podczas spotkań. Dodatkowo, serwis prozdrowotny ma też swoją stałą sekcję w cotygodniowym newsletterze HR-owym.

Którą z wdrożonych inicjatyw prozdrowotnych uważa Pani za największy sukces? Co o tym przesądziło?

Dla mnie wszystkie realizowane inicjatywy są ważne, a co jest kluczowe zostały one dobrze odebrane przez pracowników. Osobiście bliskie mi są kwestie zdrowego odżywiania, jednak jeśli patrzę przez pryzmat skali oraz wyzwań przy realizacji, to myślę, że na szczególną uwagę zasługuje nasza akcja „MiLOVE biegi z Żubrem – pomagania przez bieganie". To pierwsza tego rodzaju inicjatywa w banku, kiedy zachęcanie do aktywności fizycznej połączyliśmy z celem charytatywnym.

> *Biorąc pod uwagę fakt, że pracownicy nie chcą poświęcać prywatnego czasu na działania związane z troską o własne zdrowie, odwołaliśmy się do możliwości czynienia dobra. Zewnętrzna motywacja i możliwość realizacji celu charytatywnego spowodowała duży odzew i chęć uczestnictwa w akcji.*

Którą z wdrożonych inicjatyw prozdrowotnych uważa Pani za największy sukces? Co o tym przesądziło? cd.

Każdy w dowolnym miejscu w Polsce mógł przemierzać mile w dowolnym tempie, a wspólnie wypracowany wynik przełożył się na wsparcie programu stypendialnego dla młodych sportowców z predyspozycjami fizycznymi, którym jednak trudności ekonomiczne przeszkadzają w rozwoju talentu. Dzięki ubiegłorocznej aktywności naszych pracowników, w 2022 r. trzech stypendystów programu „Wybiegaj w przyszłość" będzie rozwijać swoją karierę sportową. Realizacja projektu „MiLOVE biegi z Żubrem – pomagania przez bieganie" była ogromnym wyzwaniem i wymagała wkroczenia na dotychczas nieuczęszczaną przez nas ścieżkę.

Fakt, że w akcję zaangażował się Członek Zarządu banku było przysłowiową wisienką na torcie i stanowiło dla nas dodatkową motywację do wdrożenia usprawnień i kontynuacji prowadzenia tego rodzaju inicjatyw w 2022 r.

Wręczając Brązowy Certyfikat pytaliśmy Panią o cechy skutecznego menadżera promocji zdrowia. Wówczas powiedziała Pani o chęci, determinacji i wierze w korzyści z wdrożenia w życie prozdrowotnych nawyków, a także o radości z zarażania ludzi zmianami na bardziej prozdrowotne. Jak dziś, po kolejnych swoich doświadczeniach, widzi Pani tę rolę?

Niezmiennie.

Jakich wskazówek udzieliłaby Pani osobom, które dopiero rozpoczynają swoją karierę w sferze planowania i organizacji działań wellbeingowych dla pracowników?

> *Nie zrażać się, nie poddawać i z determinacją dążyć do celu. To skutkuje w dłuższym czasie. Nie można też zapomnieć o otwartości na potrzeby pracowników, a dodatkowo należy mieć nieustającą chęć pogłębiania własnej wiedzy w tym zakresie, a w obliczu zmieniających się trendów cały czas trzymać rękę na pulsie.*

Jednak trendy i nowości należy analizować przez pryzmat potrzeb konkretnej organizacji. Nie zawsze takie działania, które są w danym momencie wyjątkowo popularne, będą odpowiadać potrzebom pracowników danej instytucji. Wdrażanie działań prozdrowotnych w firmie to jak wprowadzanie zmian nawyków w codziennej osobistej rutynie. Małymi kroczkami i powoli, jednak systematycznie. To pozwoli na rozwój obszaru dbania o zdrowie pracowników.

W jaki sposób przekonałaby Pani pracodawców dotychczas niezaangażowanych w realizacje działań well-beingowych dla swojego personelu do zainicjowania tego rodzaju inicjatyw?

W związku z pandemią przywiązujemy większą uwagę do kwestii zdrowotnych, a troska pracodawcy o zdrowie pracowników staje się coraz ważniejszym benefitem.

> ***Dodatkowo oferując działania, które pomogą pracownikom zadbać o zdrowie, dobre samopoczucie i kondycję na dłużej, pokazujemy troskę o zdrowie pracowników, dzięki czemu czują, że są ważni dla pracodawcy nie tylko ze względu na realizowane przez nich cele.***

O efektywności pracownika zdrowego, chętnego do podejmowania wyzwań zawodowych oraz eliminacji dni chorobowych chyba mówić nie trzeba – to już pracodawcy powinni wiedzieć i umieć przeliczyć, także na korzyści finansowe.

Bardzo dziękujemy za rozmowę. Jeszcze raz składamy serdeczne gratulacje i życzymy kolejnych sukcesów na polu realizacji działań prozdrowotnych dla pracowników!

NPZ
NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

KRAJOWE CENTRUM
PROMOCJI ZDROWIA
W MIEJSCU PRACY
INSTYTUT MEDYCYNY PRACY
IM. PROF. J. NOFERA

PRACA
NA ZDROWIE

ZADANIE REALIZOWANE ZE ŚRODKÓW
NARODOWEGO PROGRAMU ZDROWIA
NA LATA 2016 - 2020,
FINANSOWANE PRZEZ MINISTRA ZDROWIA