

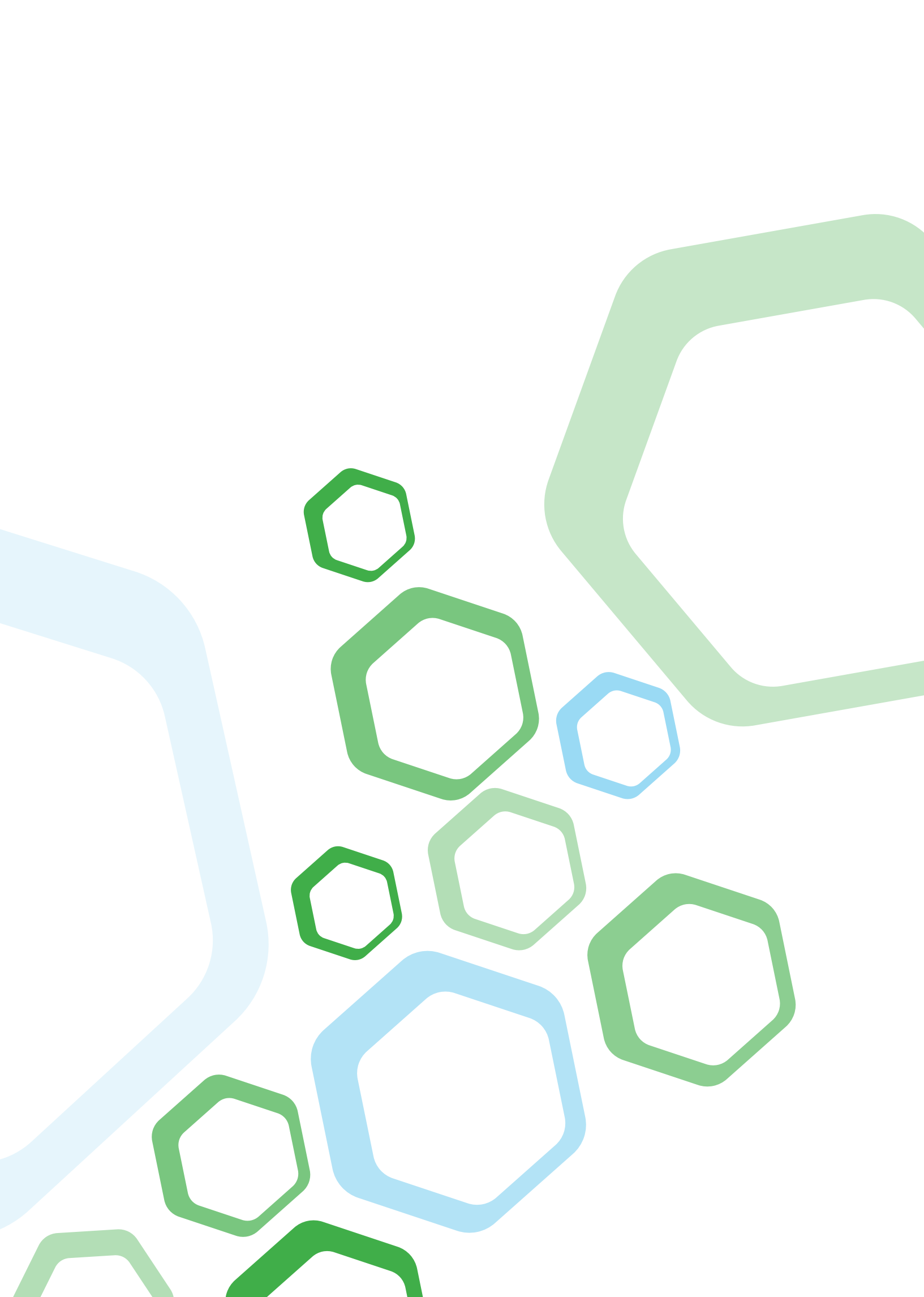


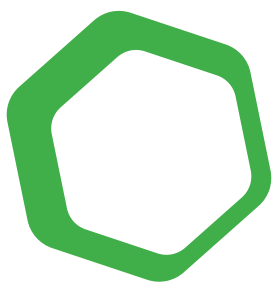
# JAK FIRMA MOŻE POMÓC PRACOWNIKOM

w zdrowym odżywianiu  
i utrzymaniu prawidłowej  
masy ciała?



Rekomendacje ekspertów





# Pracownicy w Polsce są coraz bardziej zainteresowani zdrowym odżywianiem się

Jednocześnie nie zawsze dobrze sobie z tym radzą. Stąd **co trzeci oczekuje wsparcia od pracodawcy** w zakresie edukacji żywieniowej, a co piąty dostępu do zdrowej żywności w bufecie czy stołówce zakładowej.

	<b>Ponad połowa Polaków ma nieprawidłową masę ciała:</b>
	<input type="checkbox"/> dwie piąte cechuje się nadwagą
	<input type="checkbox"/> co szósty jest otyły
	<b>Pracujący Polacy nie dbają o jakość odżywiania, spożywają:</b>
	<input type="checkbox"/> zbyt małą ilość warzyw i owoców
	<input type="checkbox"/> zbyt dużo cukru, soli i przetworzonych produktów
	<input type="checkbox"/> zbyt kaloryczne posiłki w stosunku do potrzeb organizmu

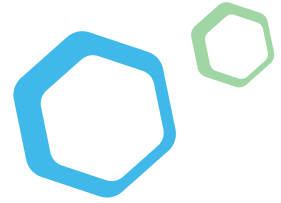
**Niewłaściwe odżywianie się jest czynnikiem ryzyka wielu chorób**, m.in. układu krążenia i nowotworów. Sprzyja też otyłości, którą Światowa Organizacja Zdrowia uznała za oddzielną chorobę, a w rozwiniętych społeczeństwach ważną przyczynę innych schorzeń i umieralności. W miarę zwiększania się powyżej wartości  $25\text{kg/m}^2$  o  $5\text{kg/m}^2$  tzw. wskaźnika BMI (popularnej miary opartej na relacji masy ciała do wzrostu) rośnie np. o 120% umieralność na cukrzycę, o 60–80% na choroby nerek i wątroby, o 40% na schorzenia naczyń, o 20% na choroby układu oddechowego i o 10% na nowotwory. Długość życia u osób z otyłością I stopnia skraca się o 2–4 lata, a z olbrzymią nawet o 8–10 lat. Inne skutki zdrowotne otyłości to choroby zwyrodnieniowe stawów, przewodu pokarmowego (kamica żółciowa, stłuszczenie i marskość wątroby), zespół obturacyjnego bezdechu nocnego, zaburzenia układu rozrodczego, zmiany skórne, powikłania urologiczno-nefrologiczne i psychosocjologiczne.

Niewłaściwy sposób odżywiania to zatem znaczące ryzyko pogorszenia stanu zdrowia i samopoczucia pracowników, a dla firm ryzyko wzrostu absencji chorobowej, nieefektywnej obecności w pracy (tzw. prezentyzm) oraz utraty wartościowych pracowników odchodzących na renty.

Z drugiej strony wśród wielu przyczyn nadwagi i otyłości nie sposób pominąć sfery aktywności zawodowej. Współczesny człowiek coraz dłużej pracuje (więc może nie mieć czasu na racjonalny styl żywienia), często w nadmiernym stresie (z którym na ogół radzi sobie podjadając), w pozycji siedzącej i wydając coraz mniej energii.

Stąd pomoc personelowi w zdrowym stylu odżywiania i zachowaniu optymalnej masy ciała staje się wyzwaniem dla firm, w kontekście coraz trudniejszego dla nich rynku pracy. Jak dotąd niewiele, bo tylko 4% firm w Polsce angażuje się w działania wspierające personel w zakresie zdrowego odżywiania i zachowywania prawidłowej masy ciała. **W jaki sposób pomóc personelowi zdrowo odżywiać się, chronić przed nadwagą i otyłością?**

Oto przykładowe działania, które warto rozważyć planując taki zakładowy program:

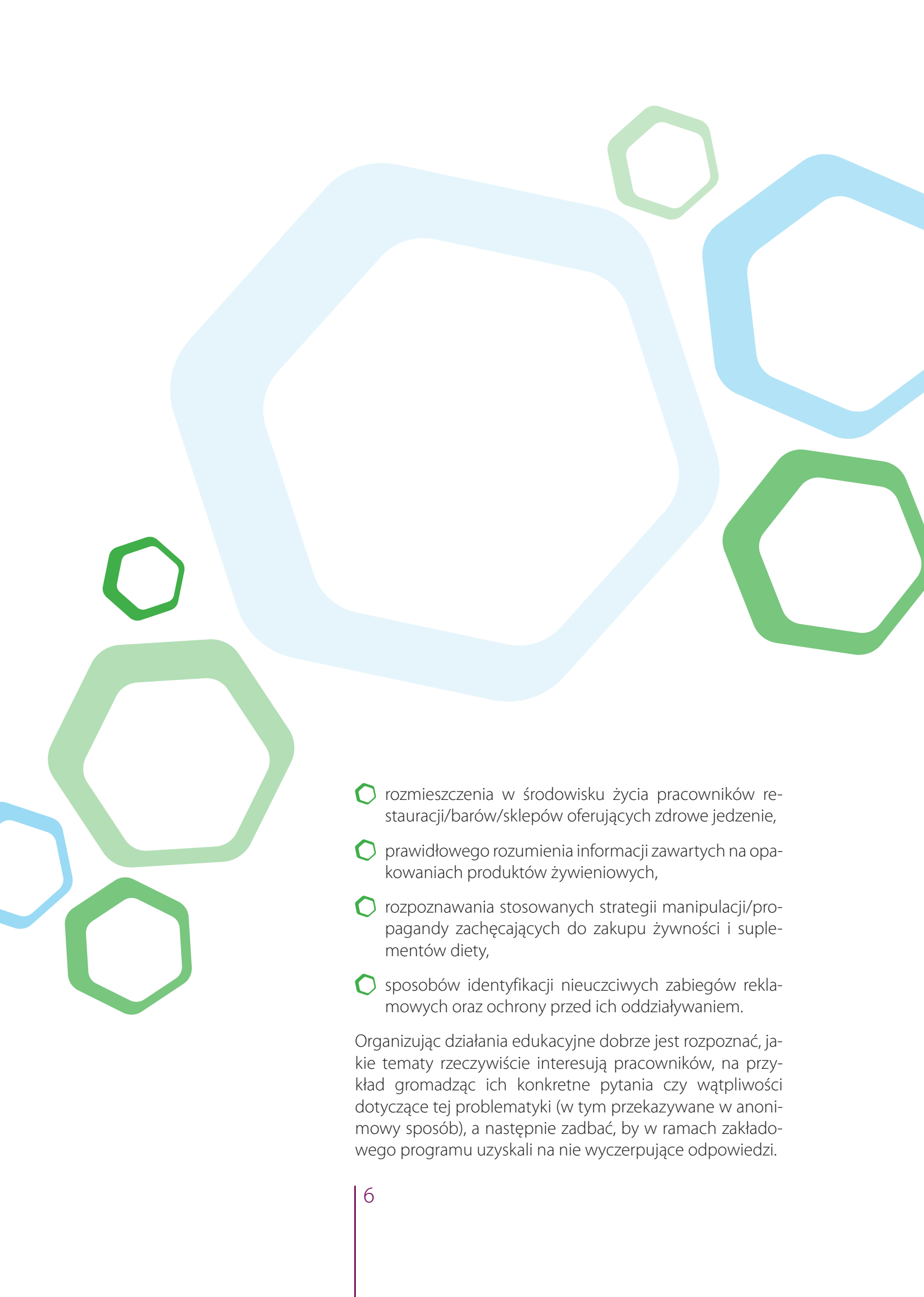


# 1. Edukacyjne

(realizowane np. poprzez rekomendowanie linków do wartościowych zasobów Internetu, publikacje w intranecie, wewnętrznych newsletterach, w formie ulotek, plakatów, prelekcji, dyskusji, pokazów).

Jest to systematyczne dostarczanie pracownikom informacji dotyczących:

- przyczyn nadwagi i otyłości (w tym związanych z pracą zawodową), przekłamań i stereotypów w tym zakresie,
- skutków nieprawidłowego sposobu odżywiania (schozzenia cywilizacyjne, nadwaga, otyłość, nietolerancje i uzależnienia pokarmowe),
- zasad prawidłowego doboru pokarmów, na gruncie różnych koncepcji na ten temat, w tym z punktu widzenia specyfiki wykonywanych obowiązków służbowych,
- sposobów ograniczania nadwagi i leczenia otyłości, zalet i wad/zagrożeń dla zdrowia popularnych diet/produktów odchudzających,
- specyfiki diet dla osób cierpiących na wybrane choroby cywilizacyjne i alergie pokarmowe,
- zasad zdrowej obróbki kulinarnej i przechowywania produktów żywnościowych,
- psychologicznych problemów związanych z wprowadzaniem zmian w sposobie odżywiania się (zagadnienia motywacji, silnej woli, identyfikacji etapu na drodze do zmiany zachowania) oraz metod ich rozwiązywania/radzenia sobie z nimi,
- lokalizacji w środowisku życia pracowników instytucji doradzających w zakresie zdrowego odżywiania się czy zmniejszania wagi ciała,


- 
- 🟡 rozmieszczenia w środowisku życia pracowników restauracji/barów/sklepów oferujących zdrowe jedzenie,
  - 🟡 prawidłowego rozumienia informacji zawartych na opakowaniach produktów żywnościowych,
  - 🟡 rozpoznawania stosowanych strategii manipulacji/propagandy zachęcających do zakupu żywności i suplementów diety,
  - 🟡 sposobów identyfikacji nieuczciwych zabiegów reklamowych oraz ochrony przed ich oddziaływaniem.

Organizując działania edukacyjne dobrze jest rozpoznać, jakie tematy rzeczywiście interesują pracowników, na przykład gromadząc ich konkretne pytania czy wątpliwości dotyczące tej problematyki (w tym przekazywane w anonimowy sposób), a następnie zadbać, by w ramach zakładowego programu uzyskali na nie wyczerpujące odpowiedzi.



## 2. Udogodnienia sprzyjające zdrowemu sposobowi odżywiania (w tym – w czasie pracy)

- ⬡ Wewnętrzne rozwiązania dotyczące przerw w pracy na posiłek (wydłużenie czasu na ten cel, częstsze przerwy, prawo pracownika do indywidualnego wyboru pory jedzenia).
- ⬡ Udostępnienie atrakcyjnych pomieszczeń, wyposażonych w sprzęt kuchenny, do przygotowania prostych potraw i ich spożywania w czasie pracy.
- ⬡ Wymiana dostępnych w firmie automatów z przekąskami na te oferujące zdrowsze produkty.
- ⬡ Rozszerzenie oferty zakładowej stołówki/bufetu o zdrowsze produkty, specjalne ich oznakowanie/dofinansowanie.
- ⬡ Sponsorowanie systematycznych, urozmaiconych dostaw owoców i warzyw na „zdrowe przegryzki” w czasie pracy.
- ⬡ Pomoc (organizacyjna/finansowa) związana z cateringiem zdrowej żywności do firmy (śniadań, lunchów, obiadów), z uwzględnieniem posiłków dla osób pracujących w godzinach wieczornych i nocnych.
- ⬡ Negocjowanie dla pracowników zniżek na posiłki lub produkty w obiektach gastronomicznych, sklepach, które oferują zdrowe jedzenie, a są zlokalizowane w pobliżu zakładu pracy.

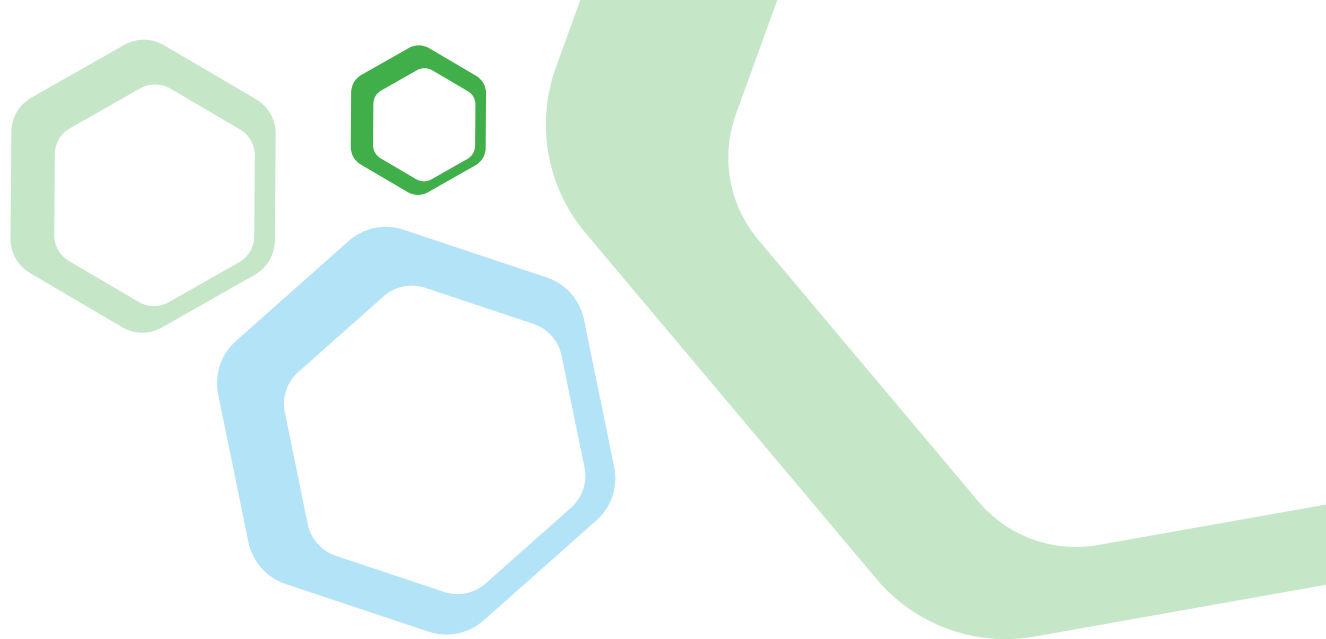
- 
- ⬡ Zachęcanie personelu do wspólnego spożywania zdrowych przekąsek w czasie pracy (np. w ramach narad i spotkań, zajęć edukacyjnych). Jest to promocja takiej żywności, a jednocześnie tzw. „technika obiadu”, sprzyjająca dobrym relacjom w firmie.
  - ⬡ Wspieranie grup pracowników zainteresowanych różnymi stylami odżywiania się (entuzjastów kuchni regionalnych, pochodzących z innych kultur, wegetarian itp.) np. poprzez organizowanie/sponsorowanie im literatury fachowej, spotkań, degustacji.
  - ⬡ Udostępnianie poprzez komputery czy aplikacje na smartfon tzw. „przypominaczy”, zachęcających do regularnego jedzenia i częstego picia wody.
  - ⬡ Organizowanie/sponsorowanie pracownikom indywidualnych konsultacji z dietetykiem (w tym online).
  - ⬡ Organizacja/sponsorowanie dodatkowych badań medycznych, które pomogą w ocenie prawidłowości diety (np. lipidogramu, poziomu cukru, nietolerancji pokarmowej).
  - ⬡ Zorganizowanie indywidualnych porad medycznych, w ramach których pracownik uzyska zalecenia dotyczące sposobu odżywiania, istotne z punktu widzenia wyników jego badań i charakteru pracy.



Działania tego rodzaju warto **integrować w spójny program**, a nie jedynie doraźnie realizować wybrane przedsięwzięcia. Dobrze by program taki był **tworzony w oparciu o dane na temat stanu zdrowia pracowników** (dotyczące rozpowszechnienia wśród nich nadwagi/otyłości i chorób, w etiologii których istotne znaczenia ma sposób odżywiania się) oraz by w zakresie wsparcia jakiego oczekują od pracodawcy, gdy idzie o zdrowy styl jedzenia.

Warto pamiętać, by w ramach takiego programu **integrować oddziaływania edukacyjne z rozwiązaniami w środowisku pracy** oraz życia codziennego, których istota polega na ułatwianiu pracownikom realizacji prawidłowych zachowań żywieniowych.

Dobrze jest też **powiązać program zdrowego odżywiania z programem aktywności fizycznej**. Zwiększa to szansę na zachowanie lub uzyskanie pożądanej masy ciała wśród pracowników. Ważne jest też, aby **realizować go w sposób, który nie stwarza okazji do osądzania lub nawet dyskryminacji osób z nadwagą i otyłością** np. nieuzasadnionym w świetle badań naukowych stereotypom, że osoby takie są np. mniej zdolne do samokontroli czy ambitne. Zatem warto adresować go do ogółu personelu i realizować np. pod hasłem promocji zdrowia czy zdrowego stylu życia.



## Bibliografia

GUS, Stan zdrowia ludności polski w 2014 r., Warszawa 2016

Szostak W.B, Szostak-Węgierek D., Kłosiewicz-Latoszek L., Konsekwencje zdrowotne otyłości, Postępy Nauk Medycznych 2011, t. XXIV, nr 9

Korzeniowska E., Preferencje w zakresie edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia gorzej wykształconych pracowników. W: Korzeniowska E., Puchalski K. (red.) Nisko wykształceni pracownicy a zdrowie - wyzwania dla edukacji zdrowotnej. Riga Stradins University, Riga, 2010

Zdrowie w miejscu pracy - diagnoza i oczekiwane zmiany. Międzynarodowe badanie oczekiwań wobec programów zdrowotnych w miejscu pracy - Polska, Wielka Brytania, Hiszpania, Australia. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Luxmed, Warszawa, 2015

Kłosiewicz-Latoszek L., Otyłość jako problem społeczny, zdrowotny i leczniczy, Probl. Hig. i Epidemiol. 2010, 91(3): 339–343

Saratoga Human Capital Benchmarking. Podsumowanie wyników Badań Saratoga w Edycji 2015


Puchalski K., Korzeniowska E., Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w 2015 r. – diagnoza na podstawie reprezentatywnego badania firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, Medycyna Pracy, 2017, 68(3)

Cialdini R., Wywieranie wpływu na ludzi, teoria i praktyka, GWP, Gdańsk, 1996

Dabral-Bhatt S., Klein E. G., A review of the Effectiveness of Worksite Dietary and Physical Activity Interventions for Obesity Prevention, Journal of Science Policy & Governance, Healthy Food Policy Issue, Sept. 2014, 1–14

Verweij L.M., Coffeng J., van Mechelen W., Proper K.I., Meta-analyses of workplace physical activity and dietary behaviour interventions on weight outcomes, Obesity reviews 2011,12, 406–429

Petrykowska E., Wierusz-Wysocka B., Psychologiczne aspekty nadwagi, otyłości i odchudzania się. Pol. Merk. Lek., 2008, XXIV, 143: 472–476



**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.

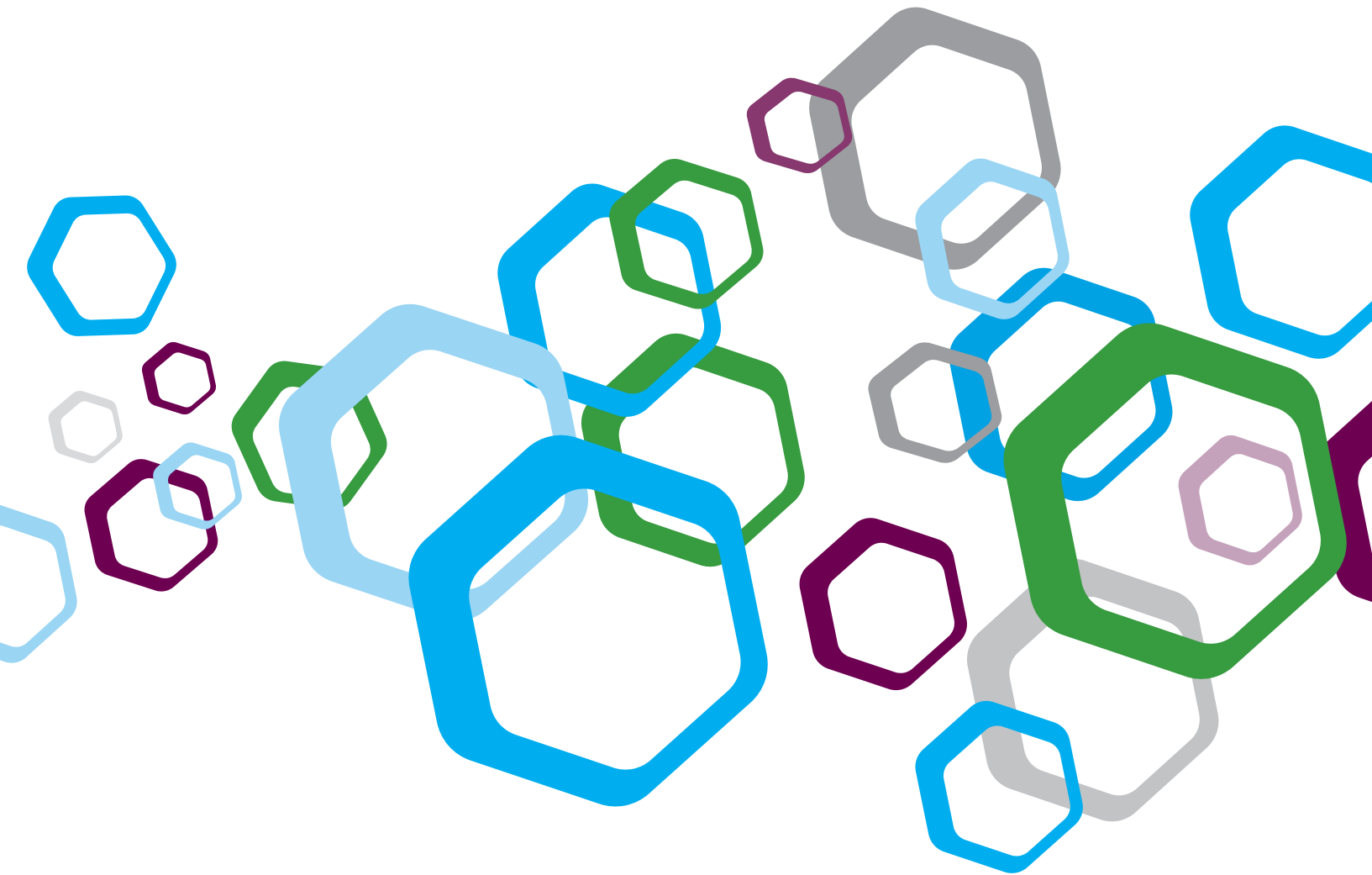
Eksperti Centrum są autorami podręczników, monografii i artykułów oraz licznych materiałów i narzędzi dotyczących promocji zdrowia w pracy. Na zaproszenie przedsiębiorstw i wojewódzkich ośrodków medycyny pracy konsultują, wspierają i popularyzują realizowane w nich programy prozdrowotne. W 2009 r. Światowa 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 6314685; 42 6314686; 42 6314673;  
e-mail: whpp@imp.lodz.pl





Materiał opracowany w ramach realizacji I Celu Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 pt: „Poprawa sposobu żywienia, stanu odżywienia oraz aktywności fizycznej społeczeństwa.” Wykonawca: Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy. Zadanie 1.4.4: Działania edukacyjne dla pracodawców, kadry zakładów pracy, organizacji pracowniczych, specjalistów służby medycyny pracy w zakresie przygotowania i animacji programów promocji aktywności fizycznej i zdrowego odżywiania w zakładach pracy.



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

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



Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy  
Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra J. Nofera  
ul. Św. Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź  
tel. 42 6314 686

