



**PRACA
NA ZDROWIE**

Kultura zdrowia w miejscu pracy



Zainteresowanie kulturą zdrowia w zakładach pracy jest relatywnie nowym trendem. O ile pojęcie kultury bezpieczeństwa już w jakimś stopniu zadomowiło się w firmach, o tyle kultura zdrowia jest jeszcze słabo opracowanym tematem. Dlatego warto przyrzeć się temu zagadnieniu bliżej*.

Do niedawna dominowało przekonanie, że troska pracodawcy o zdrowie personelu, oprócz zadbania o bezpieczne i higieniczne warunki pracy, to głównie oferowanie pracownikom różnych prozdrowotnych benefitów (np. abonamentów medycznych, kart sportowych, dostaw owoców), organizowanie doraźnych akcji (np. dni/tygodni zdrowia, masaży biurowych, wyzwań dotyczących liczby przebytych kilometrów) oraz nauczanie, jak zdrowo żyć.

* Projekt realizowany w ramach zadania Celu Operacyjnego 5 Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021–2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia, Wyzwania demograficzne pn. „Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy”.

**Ministerstwo
Zdrowia**

*Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia
na lata 2021–2025, finansowane przez Ministra Zdrowia*



Przy takim podejściu odpowiedzialność za zdrowie de facto przerzucona została na pracowników. To od nich miało zależeć, czy zadbają o swoje zdrowie korzystając z oferty pracodawcy, czy nie. Firmy rzadko interesowały się, czy oferta ta rzeczywiście odpowiada oczekiwaniom pracowników i ich obiektywnym potrzebom zdrowotnym (np. czy są to aktywności dobrze dostosowane do wieku i charakteru pracy). Praktycznie nie analizowano przyczyn, dla których niektórzy pracownicy nie korzystają z oferowanych aktywności, a także czy niekorzystanie to tylko kwestia braku woli lub czynników zależnych w małym stopniu od jednostek. Przyczyną może być np. słaba komunikacja, nieskuteczne zachęty, mało przyjazna organizacja bądź atmosfera społeczna wokół udostępnionej oferty, przemęczenie, niedostatki wsparcia społecznego, konkurencja dla czasu spędzanego z rodziną, ograniczone możliwości finansowe, niechęć do eksponowania w obecności współpracowników wyglądu własnego ciała, stopnia sprawności fizycznej czy stanu wiedzy.



Z badań Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi wynika, że z oferowanych benefitów na ogół w mniejszym stopniu korzystały te osoby, które mają gorszy stan zdrowia, większe potrzeby zdrowotne, mniej dbają o swoje zdrowie i mają większe trudności w realizacji zdrowego stylu życia. Pomoc firmy trafiała natomiast głównie do tych, które mogą dobrze zadbać o zdrowie także bez takiej pomocy.

Tak rozumiana troska o zdrowie personelu opiera się głównie na świadczeniach kupowanych od zewnętrznych, często różnych usługodawców (outsourcing zdrowia). Akcent zostaje położony nie tyle na trwałe warunki i rozwiązania sprzyjające zdrowiu wewnątrz organizacji, ile na atrakcyjność, nierzadko głównie marketingową, zewnętrznej usługi. W ten sposób znaczący obszar realnego zarządzania zdrowiem i odpowiedzialności za nie wymyka się z rąk pracodawcy.

Narastająca w firmach świadomość potrzeby innego podejścia do zdrowia personelu, związana też ze skutkami epidemii covid-19, kieruje się ku kwestiom kultury zdrowia.

W naukowej literaturze kultura zdrowia w firmie pojmowana jest na różne sposoby. Jej rozumienie na ogół zależy od tego, jak autor definiuje pojęcie kultury w ogóle oraz samą kulturę organizacyjną, a także w jaki sposób odnosi ją do zdrowia. Szczegółowe rozstrzygnięcia zależą od odpowiedzi na wiele kolejnych pytań:

- Czy kultura zdrowia obejmuje elementy materialnego środowiska pracy, czy tylko aspekty psychospołeczne, takie jak wartości, normy, sposoby myślenia oraz związane z nimi reguły, wzory i sposoby postępowania?
- Czy odnosi się ona tylko do działań pracodawcy, które intencjonalnie realizowane są dla zdrowia, czy do wszelkich rozwiązań, które wiążą się ze zdrowiem, niezależnie od intencji ich tworzenia?
- Czy są to te elementy kultury organizacyjnej, o których wiadomo, że wpływają na stan zdrowia pracujących (np. poprzez mechanizmy stresu, bezpośrednio oddziaływanie na organizm), czy może te jej aspekty, które ułatwiają (lub utrudniają) pracownikom postępowanie sprzyjające zdrowiu?
- Czy mówiąc o kulturze zdrowia mamy na myśli tylko to, co pozytywnie wpływa na zdrowie lub prozdrowotne zachowania pracowników, czy może oznacza ona inaczej (i jak) wyodrębnione elementy kultury organizacyjnej, które chcemy ocenić z punktu widzenia zdrowia?
- Czy diagnozę/ocenę kultury zdrowia prowadzić poprzez pytania kierowane do pracowników (o ich postawy i zachowania, czy o ich postrzeganie sytuacji w firmie?), czy poprzez zewnętrzny, ekspercki ogląd stanu i życia organizacji? Pytania tego typu można oczywiście mnożyć.

Do końca 2023 r. Zespół Projektu planuje opracować i udostępnić kwestionariusz, który pomoże zakładom pracy i menedżerom zarządzającym w nich zdrowiem/wellbeingiem personelu w ocenie i doskonaleniu kultury zdrowia w organizacji. Zapraszamy wszystkie osoby, którym nie jest obcy ten temat do podzielenia się z nami przemyśleniami w tym obszarze, a także swoim podejściem i sposobem pojmowania kultury zdrowia w firmie. Ważne jest dla nas poznanie oczekiwań co do narzędzi wspierających tworzenie i ocenę kultury zdrowia w organizacji.

Będziemy wdzięczni za wszelkie podpowiedzi i komentarze przekazane mailem na adres: pracanazdrowie@imp.lodz.pl lub telefonicznie: 042 6314 686, a także pod dzisiejszym postem na Facebooku Projektu Praca na Zdrowie.

Projekt Praca na Zdrowie jest realizowany w ramach Celu Operacyjnego 5: Wyzwania Demograficzne, Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowanego przez Ministra Zdrowia, Zadanie 10: pn. „Edukacja w zakresie zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy”.

Zespół projektu Praca na Zdrowie

Ministerstwo
Zdrowia

*Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia
na lata 2021–2025, finansowane przez Ministra Zdrowia*

