

EDUKACJA ZDROWOTNA PRACOWNIKÓW 45+ W MIEJSCU PRACY

CZY WARTO?



OPRACOWANIE

Karolina
Pawłowska-Cyprysiak

Katarzyna
Hildt-Ciupińska



STARZENIE SIĘ PRACOWNIKÓW

Starzenie się jest powszechnym problemem współczesnych społeczeństw, co wiąże się z rosnącą grupą tzw. pracowników starszych oraz nieuchronnym procesem wydłużania aktywności zawodowej. Może to powodować wiele niekorzystnych zjawisk w funkcjonowaniu firm m.in.: wzrost kosztów pracy, absencji chorobowej, a także spadek wydajności (Zaremba i in., 2020). Podejmowanie odpowiednich działań może jednak przyczynić się do ich minimalizowania.

Wraz z wiekiem zmieniają się możliwości wykonywania pracy przez człowieka, głównie na skutek obniżania się wydolności i sprawności fizycznej oraz niektórych sprawności psychofizycznych (np. spostrzegawczości, szybkości reakcji, sprawności narządów zmysłów). Jednocześnie, w tym okresie życia wzrasta częstość występowania chorób układów: krążenia, oddechowego, mięśniowo-szkieletowego, a także zaburzeń hormonalnych i przemiany materii. Za umowną granicę wieku, wyznaczającą stopniowe obniżanie się tych zdolności i sprawności, przyjęto 45. rok życia (Bugajska i in., 2008).

Niezbędne jest więc podejmowanie działań mających na celu wspierania osób starszych w różnych obszarach, z których najważniejszym wydaje się być obszar zdrowia. Wsparcie w budowaniu ich zdrowia ogólnego i dobrostanu przyczynia się do utrzymywania ich zdolności do pracy oraz przeciwdziała przedwczesnej jej utracie. Istotną rolę w tej kwestii może pełnić promocja zdrowia w miejscu pracy, której celem są działania ukierunkowane na poprawę stanu zdrowia pracowników, przez kreowanie wśród nich prozdrowotnego stylu życia oraz tworzenie bezpiecznego i sprzyjającego zdrowiu środowiska pracy (Zaremba i in., 2020). Służyć temu powinna odpowiednia edukacja zdrowotna.



CZYM JEST EDUKACJA ZDROWOTNA PRACOWNIKÓW?

Edukacja zdrowotna to zaplanowane, różnorodne działania edukacyjne, które ukierunkowane są na udzielanie pomocy w nabyciu kompetencji umożliwiających podejmowanie działań mających na celu zachowanie, utrzymanie i umacnianie zdrowia (Woynarowska, 2017).

Tym samym edukacja zdrowotna kreuje postawy wobec własnego zdrowia, dając wiedzę w jaki sposób o nie dbać, aby uzyskać psychofizyczny dobrostan oraz utrzymać odpowiednią aktywność. Podejście do edukacji zdrowotnej jest warunkowane wieloma zmiennymi, do których można zaliczyć m.in.: posiadaną wiedzę na ten temat, przekonania, nawyki, styl życia oraz świadomość potrzeby podejmowania działań prozdrowotnych. Uzyskanie efektów w tym zakresie jest zależne od poziomu świadomości społecznej, a podejmowane działania powinny charakteryzować się systematycznością oraz wielotorowością (Ślęziona, Graf, 2016).

Prawidłowa realizacja zakładowych przedsięwzięć prozdrowotnych zwiększa prawdopodobieństwo zachowania sprawności, aktywności w wypełnianiu ważnych ról społecznych osobom dojrzałym i starszym oraz przynosi korzyści (między innymi ekonomiczne) realizującym je przedsiębiorstwom (Korzeniowska, 2004).





CO MOTYWUJE PRACOWNIKÓW DO UCZESTNICZENIA W TAKICH DZIAŁANIACH?

Według wyników badań prowadzonych przez CIOP-PIB do **5 głównych motywatorów do uczestnictwa pracowników w edukacji zdrowotnej w miejscu pracy** zaliczyć można:

1. Zapewnienie możliwości skorzystania z porad specjalistów

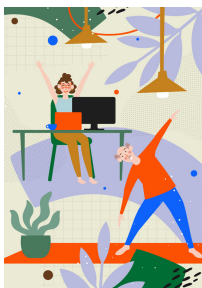


2. Zapewnienie możliwości wykonania badań profilaktycznych

3. Zapewnienie możliwości uzyskania odpowiedzi na nurtujące pytania



4. Zapewnienie bezpłatnego dostępu do wydarzeń, materiałów, akcji



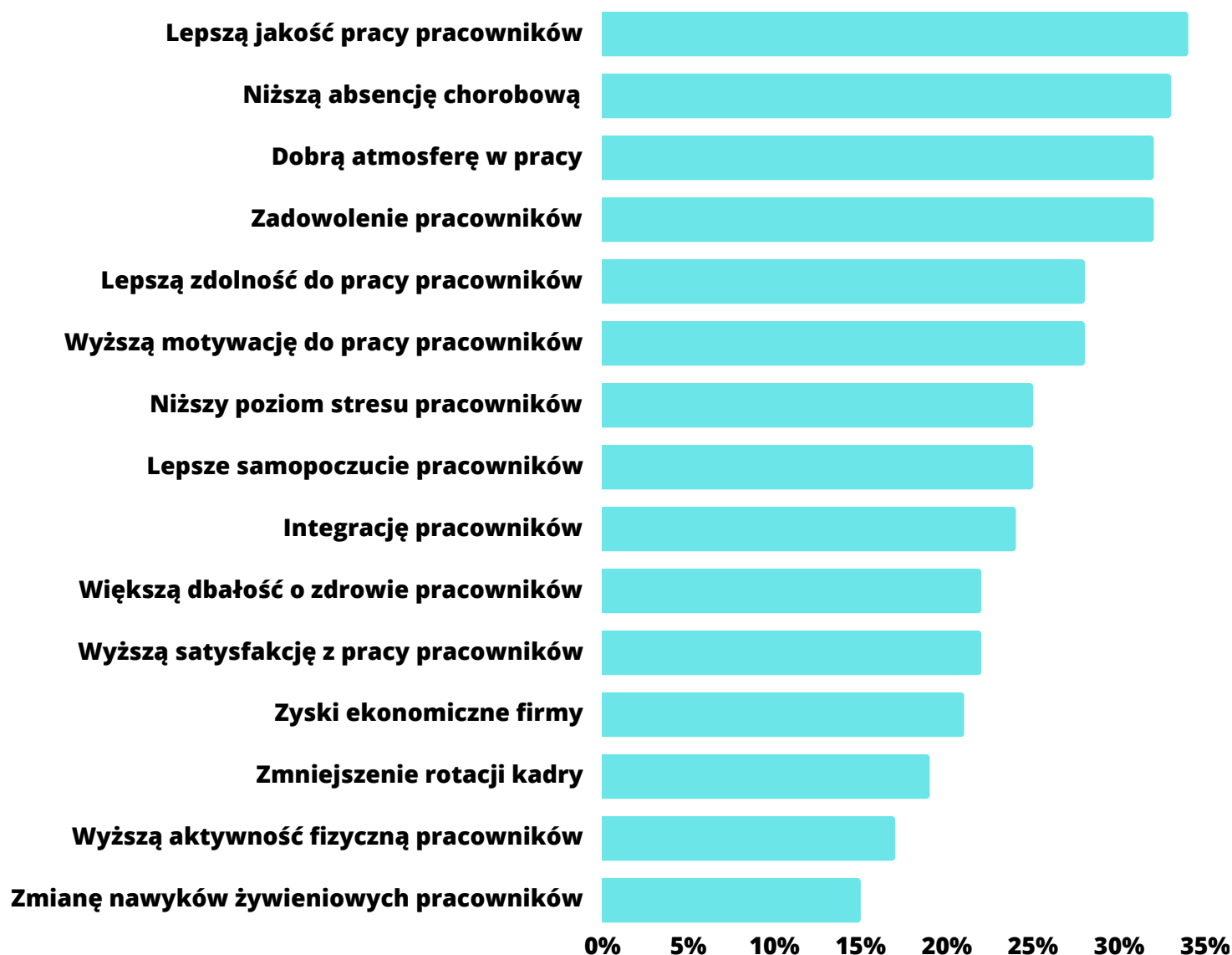
5. Zapewnienie uczestnictwa w wydarzeniach/szkoleniach itp. w ramach czasu pracy





KORZYŚCI Z PROWADZENIA EDUKACJI ZDROWOTNEJ PRACOWNIKÓW

Według badań prowadzonych przez CIOP-PIB pracodawcy, którzy prowadzą działania związane z edukacją zdrowotną i promocją zdrowia w miejscu pracy do zalet takich aktywności w swoim przedsiębiorstwie zaliczają:





JAK PRZYGOTOWAĆ PROGRAM EDUKACJI ZDROWOTNEJ DLA PRACOWNIKÓW 45+ (I)

- W programie należy zawrzeć takie bloki, jak edukacja żywieniowa, aktywność fizyczna z uwzględnieniem sposobów radzenia sobie z dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi, radzenie sobie ze stresem, profilaktyka zdrowotna, relaks i odpoczynek,
- W programie należy uwzględnić również takie obszary, jak dbanie o zdrowie psychiczne, rolę kontaktów społecznych i wsparcia społecznego w pracy, świadomość zagrożenia, jakie niosą za sobą negatywne stereotypy związane z wiekiem,
- W programie należy również umieścić treści dotyczące zawodowych i pozazawodowych czynników ryzyka sprzyjających pojawianiu się dolegliwości mięśniowo-szkieletowych,
- Informacje na temat zdrowia i profilaktyki należy przekazywać w formie tradycyjnej oraz z wykorzystaniem tzw. metod praktycznych opartych na ćwiczeniach z danego zakresu oraz wykorzystywać doświadczenia uczestników szkolenia i czerpać z ich spostrzeżeń,
- Program należy wzbogacić materiałami multimedialnymi w postaci np. filmów czy też krótkich ulotek,



JAK PRZYGOTOWAĆ PROGRAM EDUKACJI ZDROWOTNEJ DLA PRACOWNIKÓW 45+ (II)

- Program powinien wprowadzać proste zestawy ćwiczeń ukierunkowane na prewencję lub łagodzenie dolegliwości. W przypadku pracowników fizycznych, istotna jest prewencja urazów i dolegliwości tych części ciała, które szczególnie narażone są na nadmierne obciążenie wynikające z charakteru wykonywanej pracy,
- Program należy uzupełnić dodatkowymi działaniami np. spotkaniem z lekarzem, gimnastyką z trenerem i zajęciami z fizjoterapeutą, rozszerzonymi badaniami profilaktycznymi, przygotowaniem informacji, co robić na emeryturze by o siebie zadbać, dostępnością mammobusa dla kobiet, rozpisaniem menu w stołówce wraz z kalorycznością danego posiłku oraz informacją dla kogo jest odpowiedni, dietą pudełkową, dodatkową przerwą w pracy. Podejmowanie działań integrujących zespół jest również niezwykle korzystne,
- Program powinien być zaplanowany tak, aby był realizowany cyklicznie żeby uczestnicy mogli zdobywać wiedzę i utrwalać ją, szkolenia powinny odbywać się co 3 – 6 miesięcy.



Bibliografia:

- Zaremba M. i in.: Zarządzanie zdrowiem personelu w kontekście starzenia się społeczeństwa. Raport z reprezentatywnego badania 1015 pracowników średnich i dużych firm w Polsce. Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź 2020
- Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Wągrowaska-Koski E. „Zapobieganie wcześniejszej niezdolności do pracy. Założenia merytoryczne”, CIOP PIB, Warszawa, 2008
- Woynarowska B.: Edukacja zdrowotna. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2017
- Śleziona M, Graf L. „Wpływ edukacji zdrowotnej na jakość życia – analiza opinii wybranej grupy społecznej”, [w]: Żołnierczuk-Kieliszek D., Janiszewska M. (red.) „Zdrowie, psychologia, społeczeństwo – przegląd wybranych zagadnień”, Wydawnictwo Naukowe TYGIEL sp. z o. o., Lublin 2016
- Korzeniowska E. „Sposoby myślenia i postępowania w sferze zdrowia starszych pracowników średnich i dużych firm”. Medycyna Pracy 2004; 55 (2): 129 – 138

Zadanie zrealizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2021-2025, finansowane przez Ministra Rodziny i Polityki Społecznej

CIOP  **PIB**

