

mgr Eliza Goszczyńska

**„Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce
w kontekście wyzwań związanych z procesem starzenia się społeczeństwa”**

Streszczenie

Jednym z dążeń polityki państwa służących ograniczeniu następstw starzenia się ludności Polski jest wspieranie możliwie jak najdłuższej aktywności społecznej i zawodowej obywateli. Narzędziem takiej polityki może być promocja zdrowego i aktywnego starzenia się, która stała się jednym z celów wyrażonych m.in. w takim rządowym dokumencie jak *Narodowy Program Zdrowia na lata 2016–2020* [1]. Ważnym obszarem działań uczyniono w nim promowanie zdrowia starzejących się pracowników, także w ich zakładach pracy. Również Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) oraz Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) wskazują na promocję zdrowia w miejscu pracy jako narzędzie wsparcia aktywnego i zdrowego starzenia się społeczeństwa [2].

Cel ogólny pracy to ustalenie potrzeb, stanu i wybranych uwarunkowań promowania zdrowia personelu w zakładach pracy w Polsce w kontekście procesu starzenia się ludności.

Cele szczegółowe służyły odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jakie dowody naukowe wskazują na skuteczność promocji zdrowia w miejscu pracy w przeciwdziałaniu i łagodzeniu najważniejszych skutków starzenia się ludności?
2. Jaki jest stosunek pracodawców do problemu starzenia się ludności (tj. świadomość tego procesu demograficznego i jego konsekwencji) oraz do promocji zdrowia personelu jako narzędzia radzenia sobie ze skutkami tego procesu w firmach? Czy wielkość i sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw różnicują te kwestie?
3. Czy duży udział starszych pracowników wśród personelu sprzyja większemu uświadomieniu w firmach problemu starzenia się populacji i jego następstw, poczuciu sensu inwestowania w zdrowie załogi oraz jego promowaniu (w zakresie rodzaju, częstości i jakości wdrożeń)?
4. Czy organizacje, które promują zdrowie załogi z myślą o przeciwdziałaniu skutkom jej starzenia się, odróżniają się od firm, które nie kierują się takim motywem, działaniami prozdrowotnymi (częstością ich wdrażania, jakością oraz innymi powodami realizacji)?

5. Jakie bariery i utrudnienia doświadczają pracodawcy w podjęciu i realizacji w zakładach pracy działań służących promocji zdrowia i aktywnego starzenia się personelu?

Odpowiedź na pierwsze z ww. pytań badawczych wiązała się z realizacją narracyjnego przeglądu literatury. Kwerendę przeprowadzono na podstawie 354 publikacji głównie wydanych w latach 2009-2018.

W celu odpowiedzi na pozostałe pytania badawcze przeprowadzono ogólnopolskie, reprezentatywne badanie ilościowe (N=1000 zakładów pracy zatrudniających ≥ 50 pracowników). Zastosowano metodą standaryzowanych wywiadów osobistych z systemowym wspomaganiami komputerowym (*computer assisted personal interview* – CAPI). W każdej z firm przeprowadzono 1 wywiad z osobą odpowiedzialną za szeroko pojęte zarządzanie kwestiami zdrowia personelu, która reprezentowała zarząd/kierownictwo.

Odpowiedź na piąte pytanie badawcze wiązała się dodatkowo z przeprowadzeniem analizy jakościowej. Badanie wykonano metodą zogniskowanych wywiadów grupowych (*focus group interview* - FGI). W 8 fokusach uczestniczyli przedstawiciele 64 zakładów pracy (pracodawcy, specjaliści HR, top menedżerowie). Pytano ich m.in. o bariery i utrudnienia dla firm w podejmowaniu lub realizacji działań na rzecz zdrowego i aktywnego starzenia się załogi.

Badania ilościowe i jakościowe zostały zrealizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020.

Wyniki badań przedstawiono w następujących artykułach naukowych:

1. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w miejscu pracy jako narzędzie ograniczania skutków starzenia się populacji pracujących. *Med. Pr.* 2019;70(5):617–631, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00884>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778
2. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w średnich i dużych zakładach pracy w Polsce w kontekście starzenia się ludności. Specyfika firm o różnej wielkości zatrudnienia i kondycji ekonomicznej. *Med. Pr.* 2020;71(1):17–31, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00903>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778
3. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w zakładach pracy o dużym udziale starszych pracowników. Sytuacja w Polsce. *Med. Pr.* 2020;71(2), <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00909>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778
4. Goszczyńska E.: Promocja zdrowia w zakładach pracy przeciwdziałających skutkom starzenia się personelu. Czym różni się od działań w innych firmach i jakie napotyka

przeszkody? Med. Pr. 2020;71(3), <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00938>; MNiSW: 40 pkt, IF 0,778

Kwerenda literatury wskazuje, że promocja zdrowia w miejscu pracy może być ważnym narzędziem ograniczania następstw starzenia się ludności w skali makro (tj. społecznej i gospodarki narodowej) oraz w skali mezo (tj. zakładów pracy). Jest ona skuteczna we wzmacnianiu zdrowia pracowników i przeciwdziałaniu problemom zdrowotnym. Z kolei dobra kondycja zdrowotna pracowników łagodzi kurczenie się zasobów pracy poprzez pozytywny wpływ na indywidualną zdolność do pracy i dłuższy okres aktywności zawodowej. Poza tym zmniejsza rozpowszechnienie zachowań absencyjnych odpowiedzialnych za straty produktywności starzejącego się personelu.

Badanie ilościowe dowodzi, że niewielu pracodawców postrzega starzenie się ludności jako aktualne wyzwanie dla swoich organizacji. Na doświadczanie problemów związanych z przemianami demograficznymi zwraca uwagę zaledwie 8% podmiotów (7% nie umie zająć stanowiska w tej kwestii). Wśród nich tylko 23% podejmuje jakieś działania, by ograniczyć u siebie tego rodzaju trudności (w całej próbie jest to zaledwie 4% podmiotów).

Połowa firm docenia potencjał promowania zdrowia personelu w łagodzeniu ewentualnych następstw zmian demograficznych (najgorzej w tym zakresie wypadają organizacje średnie, tj. zatrudniające 50–99 osób, oraz o najslabszej kondycji ekonomicznej). Skuteczność promocji zdrowia w zmniejszaniu konsekwencji starzenia się ludności może ograniczać fakt, że wiele zakładów pracy w Polsce nie bierze pod uwagę odmienności potrzeb i oczekiwań zdrowotnych różnych grup wiekowych personelu na etapie przygotowań do przedsięwzięć prozdrowotnych.

Zatrudnianie głównie starszych pracowników (tj. w wieku ≥ 55 lat) sprzyja w firmach lepszej świadomości omawianego procesu demograficznego, poczuciu sensu inwestowania w zdrowie załogi oraz częstszemu promowaniu jego zdrowia. Problem w tej grupie organizacji polega na słabym zainteresowaniu ewaluacją przedsięwzięć prozdrowotnych i – co za tym idzie – słabej znajomości ich efektów.

Firmy promujące zdrowie pracowników z myślą o ograniczaniu następstw jego starzenia się znacznie częściej od tych niekierujących się takim motywem implementują niemal wszystkie ponadobligatoryjne przedsięwzięcia prozdrowotne uwzględnione w kwestionariuszu wywiadu. Powszechniej ewaluacją przebieg i efekty promocji zdrowia. Ich większej aktywności towarzyszą korzystniejsze postawy kadry menadżerskiej. Ponadto rzadziej napotykają bariery w podejmowaniu lub realizacji działań prozdrowotnych (m.in. małe zainteresowanie pracowników takimi przedsięwzięciami, zaabsorbowanie kadry

zarządzającej realizacją innych celów). Częściej doskwierają im przeszkody o charakterze prawno-fiskalnym. W analizie jakościowej pogłębiono rozumienie znaczeń ogólnych kategorii przeszkód uwzględnionych w badaniu ilościowym (okazało się na przykład, że bariera ujęta w kwestionariuszu wywiadu jako „niedostatek w firmie środków finansowych” w części firm oznacza realne problemy finansowe i co za tym idzie niemożność asygnowania pieniędzy na tego rodzaju cele, podczas gdy w innych - niechęć pracodawców do opłacania promocji zdrowia).

Przeprowadzone analizy pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków istotnych z punktu widzenia praktyki zdrowia publicznego.

- Promocja zdrowia w miejscu pracy może być ważnym narzędziem ograniczania następstw starzenia się ludności w skalach makro (społecznej i gospodarki narodowej) oraz mezo (zakładów pracy).
- Należy systematycznie i wielotorowo upowszechniać wśród pracodawców wiedzę o nieuchronnym przyspieszaniu procesu starzenia się ludności i jego konsekwencjach dla zakładów pracy.
- Istnieje konieczność uświadamiania pracodawców o potencjale promocji zdrowia personelu w ograniczaniu następstw zmian demograficznych dla firm.
- Niezbędne jest ułatwianie kadrze menadżerskiej zakładów pracy dostępu do wiedzy na temat organizacji i zarządzania promocją zdrowia starzejącego się personelu oraz ograniczanie barier prawno-fiskalnych dla realizacji działań prozdrowotnych.
- Wsparcia w podnoszeniu jakości wdrażanych działań wymagają szczególnie zakłady pracy zatrudniające głównie starszych pracowników.

Eliza Goszczyńska

“Workplace health promotion in Poland in relation to challenges posed by the ageing process”

Summary

One of the state policies aimed at diminishing consequences of ageing of the Polish population is to support the longest possible social and professional activity of citizens. The tool of such a policy might be promotion of healthy and active ageing. That is why it has become one of the objectives of a government document such as the National Health Programme for 2016-2010 [1]. An important area discussed therein is health promotion among the ageing employees, inter alia in their workplaces. The European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) and the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) also regard workplace health promotion as a way to support healthy and active ageing of the society [2].

The general aim of the study was to depict the needs, conditions and selected determinants of personnel's health promotion in workplaces in Poland in relation to the population ageing process.

The specific objectives were to answer the following research questions:

1. What scientific evidence proves the effectiveness of workplace health promotion in counteracting and mitigating vital effects of population ageing?
2. What is the employers' attitude towards the population ageing (awareness of this demographic process and its consequences) and employees' health promotion as a tool to deal with the effects of this process in companies? Do size and financial situation of enterprises differentiate these issues?
3. Does a high proportion of ageing employees in the workforce favour better awareness of the problem of population ageing and its consequences at the workplaces, the sense of investing in personnel's health and its promotion (regarding the type, frequency and quality of interventions)?
4. Do the companies which promote employees' health in order to counteract the effects of personnel ageing differ from companies not being guided by such a motive in the field of health promoting activities (in the frequency of their implementation, their quality and other reasons of such interventions)?
5. What kind of barriers and difficulties employers face in initiating and implementing workplace activities aimed at health promotion and active ageing of the personnel?

Answering the first of research questions listed above required conducting the narrative literature review. This analysis was developed on the basis of 354 publications issued mostly between 2009 and 2018.

To answer the remaining research questions, a nationwide, representative quantitative study was conducted (N=1000 companies with ≥ 50 employees). A method of standardised computer assisted personal interviews (CAPI) was applied. In each of the selected companies, one person responsible for management of broadly understood personnel health issues, who represented the company's management board, was interviewed.

Answering the fifth research question required also the qualitative analysis. Representatives of 64 enterprises (employers, HR specialists and top managers) took part in 8 focus group interviews (FGI). They were asked i.e. about the barriers and difficulties the companies face when undertaking and implementing activities supporting healthy and active ageing of their staff.

The quantitative and qualitative studies were financed by the National Health Programme for 2016-2020.

The results of the analysis were presented in the following papers:

1. Goszczyńska E.: Workplace health promotion as a tool for reducing the consequences of ageing of the working population. *Med. Pr.* 2019;70(5):617–631, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00884>
2. Goszczyńska E.: Health promotion in medium-sized and large enterprises in Poland, in the context of population ageing. The specificity of workplaces with a different size of employment and financial situation. 2020;71(1):17–31, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00903>
3. Goszczyńska E.: Health promotion in workplaces with a large proportion of ageing employees. The situation in Poland. *Med. Pr.* 2020;71(2), <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00909>
4. Goszczyńska E.: Health promotion in enterprises counteracting consequences of ageing employees. How does it differ from interventions in other companies and what kind of barriers does it face? *Med. Pr.* 2020;71(3), <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00938>

Med. Pr. – Ministry of Science and Higher Education: 40 points, IF 0,778

The literature review shows that workplace health promotion might be an important tool of reducing consequences of the population ageing in a macroscale (in the society and the national economy) and in a mesoscale (in workplaces). It is effective in enhancing employees'

health and preventing health problems. Whereas, a good health of employees' mitigates the process of the workforce diminishing by the positive impact on the work ability and a longer occupational activity period. What is more, it reduces absenteeism and presenteeism contributing to the productivity loss of the ageing personnel.

The quantitative study evidences that few employers perceive the population ageing as a current challenge for their organisations. Problems related to the demographic changes are experienced by only 8% of enterprises (7% cannot take a stance on such an issue). Among them only 23% undertake any activities to reduce this kind of problems (in the entire sample it is only 4% of companies).

Half of workplaces appreciate the role of employees' health promotion in reducing possible results of the demographic changes. Medium-sized enterprises (employing 50-99 people) and those with a poor financial situation have the worst demeanour in this area. The effectiveness of workplace health promotion in this field can be mitigated by the fact that many companies in Poland do not take into consideration health needs and expectations of different age groups of the personnel in preparation to the health-related interventions.

The employment of mostly older employees (aged ≥ 55) fosters in companies better awareness of the demographic process in question, a sense of investing in personnel's health and more frequent promotion of their health. The challenge in this group of workplaces is the weak interest in evaluation of health promoting activities and, in consequence, low awareness of their results.

Companies promoting employees' health to reduce consequences of their ageing significantly more often than those not having such a motivation implement almost all extra-obligatory health promoting activities considered in the questionnaire. They also more often evaluate the process and effects of such interventions. Their better engagement in these fields are supported by the managers' advantageous attitude. What is more, they less often face the barriers in undertaking and implementing health promotion activities (while they are more often bothered by the legislative and fiscal obstacles). The qualitative analysis allowed for the better understanding of the general categories of the barriers considered in the quantitative research. As it turned out, for example, the barrier defined in the interview questionnaire as "inadequacy of the company financial resources" in some enterprises means real economic problems and in consequence inability to allocate money for such purposes, while in others it means reluctance to pay for health promotion.

All the analysis allowed for delineating the following conclusions crucial for the public health practice.

- Workplace health promotion can be an important tool to reduce consequences of the population ageing in the macroscale (the society and the Polish economy) and the mesoscale (workplaces).
- It is vital to disseminate among the employers the knowledge about inevitable intensification of the population ageing process and its consequences for the workplaces. It ought to be done systematically and with the usage of the different channels of communication.
- It is necessary to make employers aware of employees' health promotion as a way of reducing consequences of the demographic changes in the companies.
- It is important to facilitate the management staff to access knowledge concerning organisation and management of health promotion of the ageing staff as well as reduce legislative and fiscal barriers to undertaking and implementing of health promotion.
- The support in improving the quality of health promoting interventions should be especially directed to the workplaces employing mostly older employees.

Literatura/Literature

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 2016 r. w sprawie Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020. DzU z 2016 r., poz. 1492
2. EU-OSHA, Cedefop, Eurofound, EIGE: Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2017, <https://doi.org/10.2802/677554>



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

Eliza Goszczyńska