

E-FAKTY 64

MOTYWACJA PRACOWNIKÓW DO UDZIAŁU W PROMOCJI ZDROWIA W MIEJSCU PRACY: STRESZCZENIE PRZEGLĄDU LITERATURY

Wprowadzenie

Zgodnie z Deklaracją Luksemburską promocja zdrowia w miejscu pracy jest definiowana jako połączone wysiłki pracodawców, pracowników oraz społeczeństwa podejmowane w celu poprawy stanu zdrowia i dobrostanu ludzi w pracy. Cel ten można osiągnąć dzięki: poprawie organizacji pracy i środowiska pracy; promocji aktywnego uczestnictwa wszystkich zainteresowanych stron; wspieraniu rozwoju osobistego. Warto zauważyć, że zadaniem promocji zdrowia w miejscu pracy jest wspieranie systemu zarządzania ryzykiem w miejscu pracy, a nie zastąpienie go. Odpowiednie zarządzanie ryzykiem to istotna podstawa skutecznego programu promocji zdrowia. W kwestii uczestnictwa w działaniach promocji zdrowia w literaturze sugeruje się, że liczba uczestników jest zwykle dość mała po faktycznym wdrożeniu projektów promocji zdrowia. W związku z tym istnieje konieczność sprawdzenia, w jaki sposób organizacje radzą sobie z motywowaniem swoich pracowników do uczestnictwa w działaniach promocji zdrowia, zarówno w ujęciu krótkoterminowym, jak i długoterminowym. Jednocześnie należy pamiętać, że pracownicy uczestniczą w działaniach z zakresu promocji zdrowia dobrowolnie.

Celem raportu, którego podsumowaniem jest niniejszy dokument, było przeprowadzenie oceny dostępnej literatury w celu zidentyfikowania czynników motywujących pracowników do udziału w promocji zdrowia. Wiedza ta może okazać się pomocna w ulepszaniu programów promocji zdrowia, co przełoży się na zwiększenie liczby uczestników. Część raportu dotyczącą wyników podzielono na dwa kluczowe obszary. W pierwszym z nich określono i opisano kilka kluczowych wyników przedstawionych w literaturze w odniesieniu do motywacji pracowników do uczestnictwa w promocji zdrowia, natomiast w drugim zbadano rolę, jaką w udziale i angażowaniu pracowników może odgrywać różnorodność pracowników.

Co motywuje pracowników do udziału w promocji zdrowia?

Główne wnioski wynikające z przeglądu literatury są następujące:

- Okazuje się, że widoczne zaangażowanie pracodawców i kadry kierowniczej wyższego szczebla w promocję i ochronę zdrowia oraz dobrostanu pracowników wiąże się ze zwiększonym zaangażowaniem i uczestnictwem pracowników w inicjatywach promocji zdrowia.
- Aktywne zaangażowanie pracowników oraz ich uczestnictwo są istotne dla planowania, wdrażania i oceny programów promocji zdrowia. Istnieje większe prawdopodobieństwo, że pracownicy wezmą udział w programach promocji zdrowia, jeśli pracują dla organizacji lub w organizacjach, w których przedstawiciele pracowników lub współpracownicy zatwierdzają takie programy lub biorą w nich udział.



- Zaobserwowano, że odpowiednie dostosowanie środków i działań promocji zdrowia, tak by zaspokajały one indywidualne potrzeby, jest skutecznym czynnikiem motywującym pracowników do udziału w programach i działaniach promocji zdrowia. Pierwszym krokiem w rozwoju programu dostosowanego do potrzeb pracowników może być użycie istniejących już danych do łatwiejszego określenia obszarów lub kwestii priorytetowych.
- Uczestnictwo pracowników można zwiększyć, jeśli w procesie projektowania uwzględną się dostępność działań promocji zdrowia. Należy wziąć pod uwagę m.in.: czas (zarówno czas trwania zajęć, jak i porę dnia) potrzebny na udział pracowników, łatwość dostępu do miejsc, gdzie odbywają się takie wydarzenia oraz koszty, jakie musi ponieść pracownik.
- Ważne jest przyjęcie całościowego podejścia do promocji zdrowia, w którym powinno się wziąć pod uwagę zarówno zmiany organizacyjne, jak i działania skierowane do poszczególnych grup docelowych. Ustalono, że wprowadzenie struktur organizacyjnych promujących zdrowie zachęca pracowników do bardziej poważnego podejścia do indywidualnych działań oraz wzmacnia ich pewność, że otrzymywane informacje są wiarygodne i znaczące.
- Kluczowym elementem promocji zdrowia są badania profilaktyczne. Oparte na takich ocenach indywidualne raporty dotyczące zagrożeń dostarczają pracownikom informacji zwrotnej o istniejącym ryzyku zachorowania na różnego rodzaju choroby fizyczne i psychiczne, co z kolei może zachęcić ich do uczestnictwa w działaniach i środkach promocji zdrowia. W ujęciu ogólnym możliwość przeprowadzenia oceny ryzyka związanego ze zdrowiem oraz indywidualnych konsultacji wyników pomaga pracownikom zrozumieć ich indywidualny profil oraz zwiększa ich motywację do aktywnych działań. Podczas całego procesu powinno się zadbać o poufność i ochronę danych.
- Ustalono, że skuteczną strategią w pozyskiwaniu pracowników do udziału w programach promocji zdrowia jest kierowanie pozytywnego przesłania do indywidualnych osób. Korzystanie z formalnych i nieformalnych kanałów komunikacji może pomóc w zapewnieniu uczestnictwa pracowników w działaniach promocji zdrowia. Ważne jest jednak to, że ukierunkowane informacje na temat zdrowia oraz kanały komunikacji nie powinny zakłócać autonomii i prywatności pracowników.
- Zaobserwowano, że bodźce motywacyjne (materialne lub społeczne) pomagają w promowaniu uczestnictwa pracowników. Z kilku powodów należy jednak stosować je ostrożnie. Wspieranie wewnętrznej motywacji poprzez społeczne bodźce motywacyjne, a nie wyłącznie materialne, jest bezpieczniejszym sposobem na osiągnięcie długoterminowych zmian w zachowaniu.

Rola różnorodności pracowników w udziale w promocji zdrowia

Z przeglądu literatury wynika, że:

- Grupy, co do których istnieje największe prawdopodobieństwo włączenia się w działania promocji zdrowia, to niekoniecznie te same grupy, które z największym prawdopodobieństwem będą stale uczestniczyć w takich działaniach.
- Najbardziej prawdopodobne jest zaangażowanie mężczyzn, pracowników dobrze wykształconych, osób na wysokich stanowiskach kierowniczych oraz pracowników żonatych/zamężnych; z drugiej strony kobiety, pracownicy słabo wykształceni, osoby na stanowiskach niekierowniczych oraz pracownicy w stanie wolnym z większym prawdopodobieństwem będą stale uczestniczyć w działaniach promocji zdrowia.
- Stały udział pracowników zwiększa się z wiekiem; wzrost jest również odnotowywany w przypadku kobiet.
- Przy opracowywaniu programów promocji zdrowia istotne jest wzięcie pod uwagę roli różnorodności oraz sposobu, w jaki może ona wpłynąć zarówno na zaangażowanie, jak i na odsetek uczestnictwa pracowników.

Kluczowe zalecenia

Na podstawie przeglądu literatury wskazano kilka kluczowych zaleceń, które mogą pomóc w zwiększeniu liczby zaangażowanych osób oraz uczestnictwa pracowników w działaniach i środkach promocji zdrowia:

- Aktywne, stałe angażowanie pracowników w opracowywanie i wdrażanie działań promocji zdrowia.
- Dostosowanie środków z zakresu promocji zdrowia do indywidualnych potrzeb pracowników oraz ukierunkowanie ich na te potrzeby.
- Stosowanie formalnych i nieformalnych strategii komunikacji do promowania działań promocji zdrowia i zwiększania świadomości pracowników w zakresie ochrony zdrowia.
- Dostarczanie pracownikom odpowiednich, osobistych i motywujących informacji na temat działań promocji zdrowia.
- Zaspokajanie potrzeb indywidualnych i społecznych w miejscu pracy dzięki wdrażaniu działań promocji zdrowia.
- Ułatwienie dostępu do działań i środków promocji zdrowia.
- Jasne zdefiniowanie przywództwa i stałego wsparcia ze strony pracodawców i pracowników szczebla kierowniczego jako element kluczowy programów promocji zdrowia.
- Wzięcie pod uwagę różnorodności pracowników podczas planowania działań i środków promocji zdrowia.

Przegląd literatury umożliwił również wskazanie pewnych obszarów, w których istnieje konieczność przeprowadzenia dalszych badań. Potrzebne są w szczególności: dalsze informacje na temat poziomu motywacji pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP), gdyż większość ocenianych działań dotyczy dużych przedsiębiorstw; informacje na temat sposobów motywowania personelu „trudno dostępnego”, np. pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w systemie zmianowym; oraz informacje na temat wpływu różnic kulturowych na motywację pracowników, w szczególności w kontekście UE.

Więcej informacji na temat **promocji zdrowia w miejscu pracy** znajduje się na stronie: <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>.

Przegląd literatury dotyczącej motywacji pracowników do udziału w promocji zdrowia w miejscu pracy znajduje się na stronie: http://osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-employees-whp/view.