

# *Pomysły na promowanie zdrowia nauczycieli*

Kongres OSKKO, 24-26 września 2012

Jacek Pyżalski

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy

# Istotne pytania

- Czy stan zdrowia polskich nauczycieli i warunki ich pracy są alarmujące?
- Czy o zdrowiu nauczycieli należy myśleć tylko wtedy, gdy pojawiają się tradycyjne deficyty, problemy i gdy przychodzi pora na alarm?
- Czy specyfika pracy nauczyciela wymaga posiadania szczególnych **zasobów** psychospołecznych?

# Istotne pytania

- Czy tradycyjne myślenie o zdrowiu w szkole nie straciło na aktualności?
- Czy działania na rzecz zdrowia w szkole muszą być zdominowane przez perspektywę zdrowia uczniów (także w postawach nauczycieli wobec promocji zdrowia)?
- Czy zdrowie w szkole musi kojarzyć się głównie z edukacją?
- Czy działania muszą być podporządkowane realizacji planów i sprawozdawczości?

- Czy da się promować zdrowie w pracy?
- Czy można promować w pracy zdrowie nauczycieli?

# Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy – obszary działania

- doskonalenie naukowych podstaw promocji zdrowia
- doskonalenie metodologii wdrażania projektów prozdrowotnych w zakładach pracy
- konsultowanie i wspieranie zakładowych projektów/strategii i działań prozdrowotnych
- realizacja międzynarodowych projektów badawczych i aplikacyjnych (w ostatnich latach 17. projektów w tym w 2. jako koordynator)
- koordynacja Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy



nagroda WHO za  
wybitny wkład w  
badania promocji  
zdrowia pracujących

**62 sesja  
Światowego  
Zgromadzenia  
Zdrowia**

**Pałac Narodów,  
Genewa,  
21 maja 2009**



# Książka



Publikacja omawia badania zrealizowane przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi na losowej próbie ponad 1200 nauczycieli szkół publicznych z całego kraju. W książce przedstawiono wyniki aktualnej diagnozy stanu pozytywnych (salutogennych) i negatywnych (stresorów) czynników środowiska pracy nauczycieli. Dane uzupełniono o analizę jakości relacji nauczyciel – uczeń, także w zakresie przemocy w tym wymiarze. Omówiono również konsekwencje oddziaływania warunków pracy na nauczycieli, w tym poziom wypalenia zawodowego. Publikacja zawiera także propozycje praktycznych rozwiązań w kwestii redukcji ujemnego wpływu środowiska pracy nauczyciela na jego dobrostan.

*Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli*

pod redakcją  
Jacka Pyżalskiego  
i Doroty Merecz



## *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli*

**Pomiędzy wypaleniem  
zawodowym  
a zaangażowaniem**



9 788375 874822

**impuls**  
Zamówienia prosimy kierować na adres:  
Olcyna Wydawnicza „Impuls” – Dział Handlowy  
tel./fax: (12) 422 41 80, 422 59 47  
e-mail: impuls@impulsofcyna.com.pl  
www.impulsofcyna.com.pl

impuls

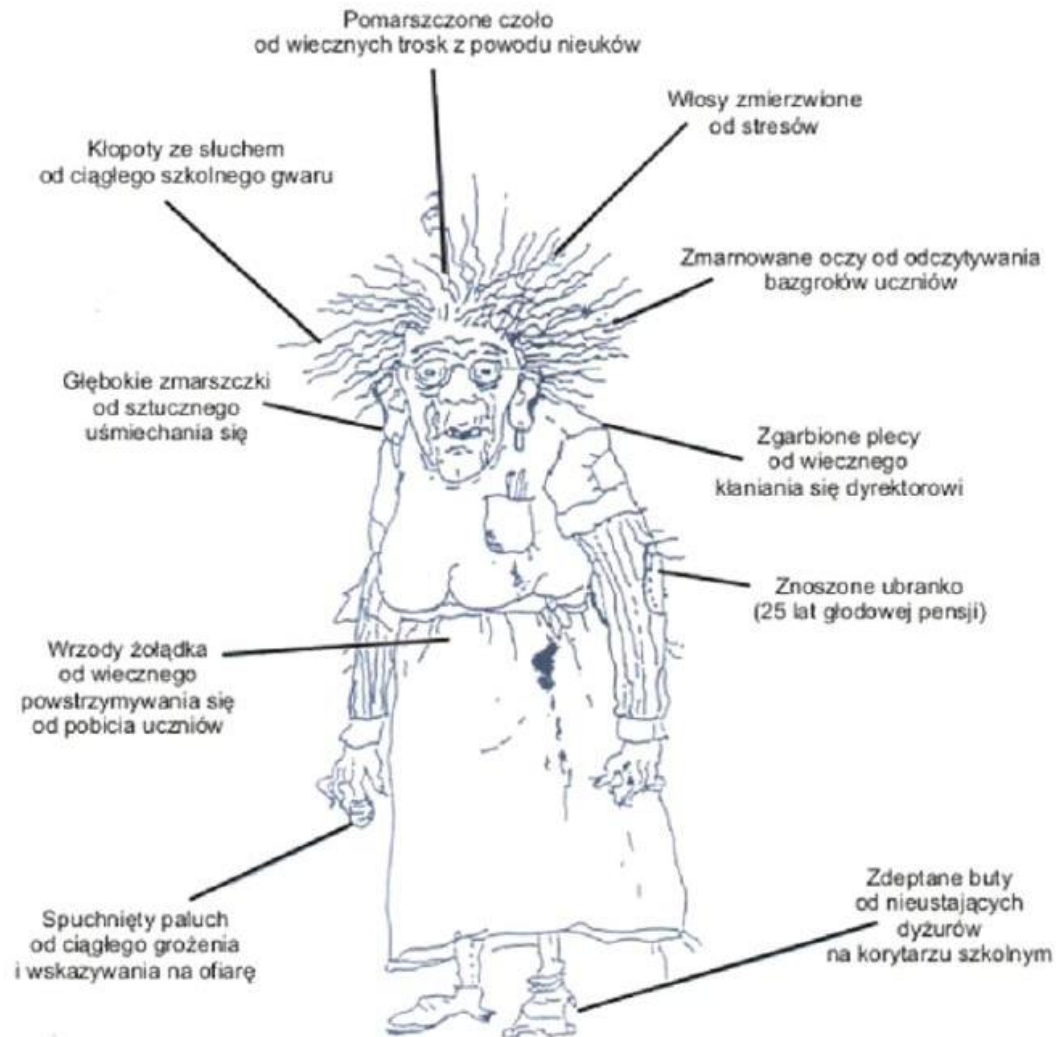
impuls

# Jak to jest ze zdrowiem nauczycieli?

- Wyniki nie są alarmujące ale:
- Prawie 10% doświadcza mobbingu
- Kilkanaście % jest wypalonych zawodowo
- 1/3 czuje się wycieńczona po kontaktach z rodzicami uczniów
- 20% ma tendencje „autorytarne” w kontekście dyscypliny w szkole
- Kilkanaście do kilkudziesięciu % ma nieoptymalne fizyczne warunki pracy



# Wypalony Nauczyciel



	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
Stosowanie kar cielesnych w szkole powinno być zabronione w każdej sytuacji.	69	21	7	3
Nauczyciel powinien mieć więcej środków do dyscyplinowania uczniów.	46	39	10	4
Problemy wychowawcze wynikają z tego, że uczniowie mają więcej praw od nauczycieli.	39	33	20	8
Są uczniowie w stosunku do których działają jedynie ostre słowa lub krzyk.	20	44	26	10
Aby w szkole panował porządek uczeń powinien chociaż trochę bać się nauczyciela.	17	33	33	17
Są uczniowie w stosunku do których kary cielesne wydają się być jedyną metodą.	11	19	23	47

# Ze strony innych nauczycieli

Jak wielu kolegów z pracy ....	większość	nieliczni	nikt
Pożycza materiały, książki potrzebne do pracy	<b>73%</b>	26%	1%
Wysłucha, pocieszy gdy mam problemy z uczniami	<b>70%</b>	28%	2%
Wspiera młodych nauczycieli	<b>73%</b>	27%	0%
Udziela przydatnych rad	<b>69%</b>	30%	1%
Aktywnie pomaga gdy mam kłopoty z uczniami	<b>59%</b>	40%	1%
Cieszy się z moich sukcesów	<b>59%</b>	39%	2%
Pomaga w pracy w trudnych sytuacjach osobistych	<b>57%</b>	41%	2%
Pomaga gdy trzeba wykonać większą pracę na rzecz szkoły	<b>48%</b>	49%	3%
Cieszy się moim zaufaniem	<b>42%</b>	55%	3%
Jest autorytetem w zawodzie	<b>59%</b>	39%	2%
Ma inspirujące pomysły dydaktyczne i wychowawcze	<b>50%</b>	49%	1%

# Zaangażowanie

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Czy, gdyby jeszcze raz dokonywał(a) Pan(i) wyboru zawodu byłby to ponownie zawód nauczyciela?	37	41	11	3	9

- W stronę promocji zdrowia...

# Co to jest polityka zdrowotna firmy?

- Zbiór nieskoordynowanych działań podejmowanych przez firmę na rzecz zdrowia
- **Zaplanowany, zorganizowany, systematycznie wdrażany i ewaluowany sposób osiągnięcia uzgodnionych celów zdrowotnych firmy, uzasadniony w oparciu o przyjęte w niej inne kluczowe cele i wartości**

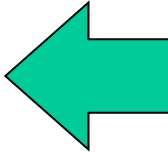
# Promocja zdrowia

## Co kryje się w definicjach?

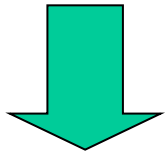
- „Nauka i sztuka pomagania ludziom, by zmieniali swój styl życia na zdrowszy” (O’Donnell 1989)
- „Sztuka interwencji w systemy społeczne, by rozwijały się w kierunku zdrowych **środowisk**” (Grossmann, Scala 1993)

# Strategie polityki zdrowotnej firmy

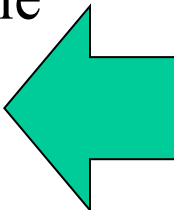
- Jak osiągać cele biznesowe bez szkody dla zdrowia pracowników? (podejście tradycyjne – „ochrona zdrowia/pracy”, zwrot z inwestycji)



Realizacja  
tylko obligacji  
prawnych



- **Jak osiągać cele biznesowe poprzez inwestycje w zdrowie firmy?** (podejście nowoczesne – „promocja zdrowia”, inwestycja w rozwój)



Ponadobli-  
gatoryjne  
inwestycje  
w zdrowie  
personelu  
i organizacji



# Strategie polityki zdrowotnej średnich i dużych firm

- ustalenia z badań reprezentatywnych

<i>Jak można określić aktualną sytuację w firmie, dotyczącą troski o zdrowie personelu?</i>	2010	rok		
		'06	'01	'00
firma realizuje tylko te działania, które wymagane są od pracodawcy w aktualnie obowiązujących przepisach	60	59	39	46
<b>oprócz realizacji wymagań prawnych, firma podejmuje także dodatkowe działania na rzecz zdrowia personelu</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>54</b>
Ogółem N = (100%)	1000	600	209	753

Tylko 1/3 firm ma jakikolwiek dokument o jej polityce dot. zdrowia

# Dlaczego firmy podejmują działania prozdrowotne?

<b>Powody działań nieobligatoryjnych / Rok</b>	<b>'00</b>	<b>'01</b>	<b>'06</b>	<b>'10</b>
Pracodawca chce dobrze zadbać o zdrowie pracowników	-	-	86	<b>85</b>
Chęć ograniczenia kosztów związanych z absencją i wypadkami	22	16	71	<b>79</b>
Dążenie do wzrostu wydajności, jakości produkcji lub usług	31	32	61	<b>68</b>
Sposób wzmocnienia relacji społecznych i morale pracowników	-	-	61	<b>67</b>
Pracodawca nie chce zmieniać wieloletniej tradycji	49	48	65	<b>63</b>
Efekt osobistej postawy kogoś z zarządu (dyrektora, prezesa)	-	-	41	<b>58</b>
Zaangażowanie i pasja kogoś z firmowych specjalistów np. bhp	23	24	32	<b>54</b>
Chęć budowania dobrego publicznego wizerunku firmy	37	38	45	<b>49</b>
Element polityki korporacyjnej, której podlega firma	-	-	27	<b>29</b>
Firma otrzymała korzystną ofertę na usługi prozdrowotne	-	-	21	<b>17</b>
Firma traktuje te działania jako rodzaj dodatku do zarobków	-	-	36	<b>14</b>
Działania zostały wymuszone przez pracowników	22	22	14	<b>13</b>

# Możliwe ukierunkowania polityk zdrowotnych

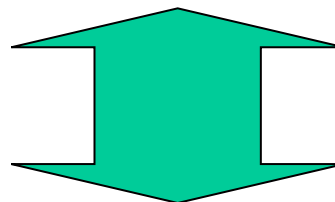
Typ działań	Ukierunkowanie / cele	Przykłady
Leczniczopomocowe	zapewnienie pracownikom opieki med., pomoc w zmaganiu z problemem	sponsorowanie specjalistycznej opieki medycznej, psychoterapii dla osób uzależnionych, nikotynowej terapii zastępczej
Profilaktycznomedyczne	med. zabezpieczenie przed chorobą, wykrycie zachorowań, ocena ryzyka	badania poziomu cholesterolu, mammografia, szczepienia
Środowiskowotechniczne	poprawa warunków materialnego środowiska pracy, zabezpieczenie pracowników przed narażeniami	ograniczenia emisji hałasu, ergonomiczne dostosowanie stanowisk komputerowych, wyposażenie pracowników w ochrony osobiste
Behawioralne	uzyskanie „poprawnych” zachowań personelu (za pomocą nagród i/lub kar)	kontrole przestrzegania zakazu palenia, monitoring trzeźwości, nagrody za stosowanie ochron osobistych, za niepalenie w pracy
Edukacyjne	zwrócenie uwagi na problem, dostarczenie wiedzy, rozwój umiejętności	warsztaty umiejętności radzenia sobie ze stresem, wykłady o przyczynach wybranych chorób, ulotki o sposobach zabezpieczania się
Skierowane na styl życia	stymulacja do i ułatwienia dla prozdrowotnego stylu życia pracowników (i ich rodzin)	organizacja imprez rekreacyjnych, udostępnienie obiektów sportowych, modyfikacja menu w bufetach pracowniczych
Spółecznoorganizacyjne	sprzyjające zdrowiu relacje społeczne i mechanizmy organizacyjne	prozdrowotne polityki zarządzania, systemy monitoringu czynników zdrowia, komunikacja wewnętrzna ułatwiająca współdecydowanie o funkcjonowaniu firmy, struktury zarządzające sprawami zdrowia

# Co rzeczywiście firmy robią dla zdrowia?

Treść nieobligatoryjnych działań	'00	'01	'06	'10
Dbłość o estetykę i wygodę pomieszczeń socjalnych	49	45	53	69
Modyfikacje stanowisk pracy wykraczające poza bhp	31	34	36	53
Szczepienia ochronne, gł. przeciw grypie i WZW	47	46	47	49
Organizowanie zajęć sportowych dla pracowników	42	41	41	43
Zmiany w organizacji i zarządzaniu redukujące stres	-	-	27	32
Bad. profilaktyczne, poza wstępnymi i okresowymi	43	44	31	29
Usługi lecznicze i rehabilitacyjne fundowane przez firmę	25	24	25	28
Szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem	13	6	23	25
Edukacja zdrowotna, niezwiązana z bhp	27	16	12	19
Promocja zdrowego odżywiania	-	-	7	10
Pomoc osobom nadużywającym alkohol	12	7	9	9
Rozwiązywanie problemu palenia tytoniu	45	33	-	-
Żadne z powyższych działań	14	15	12	17

# Od czego zależy stan zdrowia?

- **deficyty zdrowia** – osobowe i środowiskowe czynniki odpowiadające za: przedwczesne zgony (spowodowane określoną przyczyną lub ujęte ogólnie), choroby (wyodrębnione patologie lub ich typy, ogół zachorowań) i inne dysfunkcje, gorsze efekty leczenia [...]



- **zasoby zdrowia** – osobowe i środowiskowe czynniki odpowiedzialne za: dłuższe życie (w ogóle lub bez ograniczeń sprawności), wysoką jego jakość (ocenianą wskaźnikami obiektywnymi lub jej poczuciem), dobre samopoczucie, wysoki poziom ogólnej energii organizmu, tolerancję na ból i dolegliwości, szybkie zdrowienie w przypadku zachorowania, wpływające na dobre parametry fizjologiczne, związane z pracą poszczególnych układów organizmu (m.in. krążenia, immunologicznego) [...]

# Jakie deficyty zdrowia współcześnie ograniczają produktywność? (ogólnie)

- Choroby przewlekłe (sercowo-naczyniowe, nowotwory, metaboliczne i in.) – życie z chorobą
- Chroniczny/intensywny stres psychospołeczny (napięcie, rozdrażnienie, stany lękowe i depresyjne, bezradność, poczucie mobbingu, i in.)
- Problemy funkcjonalne (bóle, przemęczenie, ograniczona sprawność, uzależnienia i in.)

## Jakie zasoby środowiska?

- Relacje międzyludzkie
- Wsparcie społeczne (formalne, nieformalne)
- Systemy komunikacji
- Rozwiązania instytucjonalno-organizacyjne  
(w tym polityki, procedury, programy, służby)
- Infrastruktury i warunki materialne
- [...]

# Promocja zdrowia w pracy:

chaos pojęciowo – terminologiczny (przykłady)

- **Promocja zdrowia (populacji) pracujących/zatrudnionych**
- **Promocja zdrowia w miejscu/środowisku pracy**
- **Miejsce pracy promujące zdrowie**
- **Profilaktyka medyczna, prewencja chorób zawodowych**
- **Ochrona zdrowia pracujących (opieka medyczna nad pracującymi)**
- **Zdrowie pracujących**
- **[...]**
- **Profilaktyka, prewencja wypadków**
- **Ochrona pracy (człowieka w pracy)**
- **Bezpieczeństwo i higiena pracy**
- **Zarządzanie zdrowiem (środowiskiem, ryzykiem, determinantami zdrowia, zasobami ludzkimi, bezpieczeństwem) w firmie**
- **Podtrzymywanie (przedłużanie) zdolności do pracy**
- **Humanizacja pracy**
- **Ergonomia**
- **Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw**



# Strategie promocji zdrowia w sferze pracy

Skala makro (np. państwo)

- **Populacyjna (promocja zdrowia pracujących):**

adresowana do ogółu zatrudnionych (także jako części szerszej populacji), bez uwzględnienia specyfiki ich miejsca pracy, dotyczy głównie „zdrowego stylu życia”

- **Środowiskowa (promocja zdrowia w miejscu pracy):**

skierowana na problemy definiowane przez ekspertów zewnętrznych wobec organizacji, dotyczące gł. materialnego środowiska pracy, bezpiecznych zachowań personelu

- **Siedliskowa (miejsce pracy promujące zdrowie):**

skierowana na potrzeby definiowane wewnątrz organizacji, obejmuje gł. doskonalenie organizacji i środowiska pracy, stymulowanie aktywnego uczestnictwa personelu oraz wspieranie osobistego rozwoju pracowników

Skala mezo (np. przedsiębiorstwo)

# Ochrona a promocja zdrowia - porównanie (1)

- Problemy (m.in. absencja, *presenteism*)
- Gł. grupy ryzyka (działania dla poszkodowanych)
- Jednostronne oddziaływanie na pracownika (kara, szkolenie)
- Oferta prozdrowotna dla osób aktywnych
- Personel i kadra zwolnieni z myślenia o zdrowiu (coś otrzymują lub mają się podporządkować)
- Potrzeby (samopoczucie, sprawność)
- Odpowiada potrzebom wszystkich grup
- Wielostronne oddziaływania
- Aktywizuje pasywnych
- Personel i kadra odpowiedzialni za zdrowie (zaangażowani w określanie potrzeb, ocenę działań i in.)

# Ochrona a promocja zdrowia – porównanie (2)

- Akcyjność i izolacja działań (bhp, medycyna, fundusz socjalny)
- Logistycznie proste działania
- Dodatkowy koszt, do cięcia w kryzysie
- Systematyczność działań, integracja w ramach spójnej strategii
- Działania wymagające przygotowań, współpracy, przełamywania rutyny
- Inwestycja w rozwój (zwrot odłożony, zwielokrotniony)

# Dlaczego firmy rzadko realizują pz?

<b>Utrudnienie / Rok</b>	<b>'00</b>	<b>'01</b>	<b>'06</b>	<b>2010</b>
<b>brak środków finansowych na tego typu cele</b>	65	64	39	<b>40</b>
<b>małe zainteresowanie pracowników sprawami zdrowia</b>	20	14	24	<b>32</b>
<b>niedostatek rozwiązań systemowych, które by zachęcały firmy do troski o zdrowie personelu</b>	50	54	28	<b>18</b>
<b>brak dobrej oferty na usługi zdrowotne ze strony zewnętrznych firm i specjalistów</b>	15	12	14	<b>15</b>
<b>niedostatek informacji i materiałów na temat znaczenia promocji zdrowia dla firmy</b>	20	23	11	<b>11</b>
<b>zaabsorbowanie kadry zarządzającej realizacją innych ważnych celów</b>	21	21	17	<b>11</b>
<b>brak w przedsiębiorstwie osób, które dobrze zorganizują działania i programy zdrowotne</b>	-	-	8	<b>10</b>
<b>brak przeszkód</b>	6	5	28	<b>21</b>

Jak to robić w praktyce?

# Przykład

- Projekty w ramach ACERISH II
- Projekt dla pracowników socjalnych

# Rozpoznanie problemów

- Jak to robić?
- Czy wiemy co jest problemem w naszej placówce?
- Przykład - warunki fizyczne pracy, palenie tytoniu, współpraca z rodzicami

# Wdrożenie

- Sami, czy z osobami z zewnątrz?
- Zespół? Pisemna forma programu?



# Ewaluacja

- Procesu
- Efektów

Zespół zajmujący się promocją  
zdrowia

# Promocja zdrowia jest odpowiedzią

- Ale...
- Lepiej nic nie robić niż robić źle
- Lepiej mało dobrze niż dużo źle