

Agata Olearczyk

Analiza deklarowanych zachowań zdrowotnych pracowników w Polsce i ich gotowości do poprawy stylu życia

Streszczenie

Rola profilaktyki i promocji zdrowia jest znana i coraz bardziej doceniana – zarówno na poziomie systemowym, jak i w prywatnym życiu obywateli. Rozwój chorób cywilizacyjnych oraz rosnące koszty w opiece medycznej sprawiają, że profilaktyka odgrywa coraz większą rolę, zarówno w systemach ochrony zdrowia wielu krajów, jak również w firmach i organizacjach zapewniających opiekę zdrowotną swoim pracownikom. Choroba pracownika prowadzi do utraty produktywności, obniżając tym samym nie tylko przychód własny pracodawcy, ale także obciążając system ubezpieczeń społecznych. Coraz więcej firm angażuje się w zapewnienie pracownikom kompleksowej opieki medycznej, a także profilaktykę i promocję zdrowia w miejscu pracy, co również jest oczekiwane przez samych pracowników. Często jednak działania te opierają się na pojedynczych inicjatywach i nie każda firma buduje kompleksową strategię well-being (z ang. dobrostan). Dotychczas opublikowane badania potwierdzają, że aby działania te przyniosły efekt, powinny być zaplanowane długofalowo, być dostosowane do aktualnych problemów i potrzeb zdrowotnych pracowników, a także składać się z różnych narzędzi i kanałów komunikacji oraz angażować zarówno pracowników, współpracowników, jak i przełożonych. Ze względu na skalę populacji pracującej i jej wpływ na gospodarkę państwa, zdrowie pracowników jest istotnym wyzwaniem nie tylko dla pracodawców, ale również dla zdrowia publicznego.

Celem niniejszej rozprawy jest identyfikacja i analiza zachowań zdrowotnych deklarowanych przez pracowników w Polsce oraz gotowości pracowników do poprawy stylu życia wraz z czynnikami, które na te zachowania mogą wpływać. Pozyskane w ten sposób informacje mogą posłużyć do wsparcia pracodawców w lepszym dbaniu o zdrowie swoich pracowników za pośrednictwem szeregu ogólnofirmowych inicjatyw prozdrowotnych, a jednocześnie poszerzą istniejącą wiedzę w zakresie nauk o zdrowiu.

Hipoteza postawiona w badaniu do niniejszej pracy doktorskiej zakłada, że płeć, wiek, przynależność do danego pokolenia wiekowego oraz praca w branży produkcyjnej wpływają na deklarowane zachowania zdrowotne i gotowość do poprawy stylu życia pracowników.

Odpowiedzią na identyfikację potrzeb i problemów zdrowotnych pracowników jest autorski kwestionariusz przygotowany na potrzeby badania do niniejszej pracy doktorskiej. Do populacji badanej zostali włączeni aktywni zawodowo pracownicy spośród 29 firm działających na terenie Polski. Ze względu na chęć zbadania szerokiego obszaru i wielu czynników behawioralnych, badanie zostało przeprowadzone za pomocą autorskiego, anonimowego kwestionariusza ankietowego, zamieszczonego na platformie internetowej za pomocą narzędzia Qualtrics, bezpiecznego pod kątem RODO. Kwestionariusz składał się z 12 pytań: 7 jednokrotnego wyboru i 5 wielokrotnego wyboru.

Przeprowadzone badanie wykazało wiele istotnych statystycznie różnic w deklarowanych zachowaniach zdrowotnych oraz w gotowości do poprawy stylu życia pracowników w Polsce. Uzyskano 4398 odpowiedzi, a dane zostały przeanalizowane pod kątem 4 zmiennych: płci, wieku, pokoleń wiekowych oraz branży (produkcyjna vs pozostałe). Do potwierdzenia hipotezy w analizie wykorzystano odpowiednie testy statystyczne. Na podstawie analizy uzyskanych odpowiedzi stwierdzony został szereg istotnych różnic w deklarowanym podejściu do zachowań zdrowotnych oraz gotowości do zmiany stylu życia na lepszy, zarówno pomiędzy płciami, jak i pomiędzy poszczególnymi pokoleniami wiekowymi i pracownikami branży produkcyjnej.

Biorąc pod uwagę wyniki badania opisanego w niniejszej dysertacji, działania profilaktyczne i promujące zdrowie w miejscu pracy powinny być uważnie dostosowane do struktury wiekowo-płciowej zatrudnionych pracowników, a także branży. Rekomendowane jest przeprowadzanie analizy potrzeb, na podstawie której budowane będą świadome działania w ramach strategii well-being firmy. Środowisko pracy jest istotnym miejscem działalności profilaktycznej i promującej zdrowie, a zaangażowanie pracodawcy może się przełożyć na wzrost produktywności, poprawę wizerunku, zwiększenie zaangażowania pracowników i ewentualną redukcję kosztów z tytułu absencji chorobowej i prezenteizmu. W ramach niniejszej rozprawy sformułowano także rekomendacje dla pracodawców dotyczące strategii działań profilaktycznych i promocyjnych, które powinny zostać podjęte w badanych firmach celem wzmocnienia potencjału zdrowotnego pracowników.