



Podpora zdraví mezi mladými pracovníky Shrnutí případů správné praxe

Na základě údajů je míra pracovních úrazů bez smrtelných následků mezi osobami ve věku od 18 do 24 let o více než 40 % vyšší než v případě ostatních pracovníků. U mladých pracovníků rovněž existuje vyšší pravděpodobnost, že budou trpět nemocemi z povolání.

Pracoviště však nemusí představovat místo, na kterém dochází k poškození zdraví – mohou být naopak prostředím, ve kterém hraje podpora zdraví důležitou roli a které nabízí možnost zlepšit všeobecné zdraví pracovníků, a jsou tak přínosem i pro podniky, neboť vedou ke snížení nákladů souvisejících s nepřítomností zaměstnanců na pracovišti z důvodu nemoci a ke zvýšení produktivity.

Co lze učinit na pracovišti?

Tento informační list shrnuje 12 příkladů podpory zdraví na pracovišti z Belgie, Dánska, Itálie, Německa, Nizozemska, Rakouska, Rumunska a Švédska (1). Případové studie popisují celou škálu iniciativ a opatření v oblasti podpory zdraví mladých pracovníků. Mladí pracovníci byli v zúčastněných podnicích definováni různými způsoby: zatímco většina podniků tyto pracovníky definovala podle věku, v některých případech byli jako „mladí pracovníci“ označeni i osoby, které byly na daném pracovním místě nováčky. Tyto programy byly realizovány v různých podnicích, soukromých i státních. Většina programů se týkala pracovníků s fyzicky náročnou prací v soukromém sektoru.

Hlavní poznatky

- Většina programů podpory zdraví se zaměřovala na úroveň jednotlivce, zejména na faktory životního stylu.

Většina případů se soustředila na jednotlivé faktory. Tyto iniciativy a programy se zabývaly zejména aspekty životního stylu, jako je zneužívání alkoholu, kouření, stravování/výživa a sportovní aktivity. Tyto faktory jsou důležité, protože zdravější pracovníci přinesou prospěch i samotnému podniku. Ostatní faktory, jimž byla věnována pozornost, zahrnovaly rozvoj kvalifikace/osobnosti, posilování soudružnosti kolektivu, optimalizaci pracovního prostředí a psychosociální problematiku. Je třeba upozornit, že několik případů zahrnovalo více než jedno téma. Ze všech případů se u čtyř jednalo o dočasná opatření, zatímco zbytek se týkal dlouhodobých



projektů. Tato skutečnost je důležitá, protože trvalé projekty jsou větším příslibem udržitelnosti do budoucna.

- V přípravné, prováděcí, jakož i v návazné fázi byla použita celá řada různých přístupů.

V přípravné, prováděcí i návazné fázi všech zkoumaných programů byly použity různé přístupy. Za prvé, na přípravě 9 z 11 případů se podílely různé zúčastněné subjekty (např. zaměstnanci, školitelé a vedoucí pracovníci). Při rozhovorech, schůzkách nebo průzkumech dostali všichni zúčastnění možnost ovlivnit obsah programu podpory ochrany zdraví i přispět k praktickým strategiím. Pokud jde o realizaci programů podpory zdraví, bylo rozlišeno pět různých složek: 1) odborná příprava a dohled; 2) činnosti samé; 3) pobídky pro mladé pracovníky; 4) informace a 5) strategie podniku. Každá z těchto složek byla pro zajištění úspěchu programu podpory zdraví nezbytná. Většina příkladů zahrnovala složku „semináře, odborná příprava a workshopy“. Kromě toho bylo v šesti případech jako (zásadní) součástí programu podpory zdraví začleněno ustavení spolupracujících sítí. K příkladům patří skupiny pracovníků vyměňující si zkušenosti, projektové týmy nebo podpůrné skupiny. Pokud jde o návaznou, hodnotící fázi, byly použity rozhovory, průzkumy a zpětné vazby.

- Spolupráce práce byla pro podporu zdraví mladých pracovníků důležitá.

Tyto případy rozlišovaly iniciátory od aktérů a realizátorů. Iniciátory jsou ty podniky nebo instituce, které podporu zdraví na pracovišti iniciovaly, zatímco aktéři a realizátoři podporují přípravu a provádění programů. Iniciátory programů podpory zdraví byly podniky i vlády zúčastněných zemí. V případech, kdy byla iniciátorem projektu vláda, byl

(1) Agentura EU-OSHA, databáze praktických řešení, případové studie podpory zdraví mezi mladými pracovníky, <http://osha.europa.eu/whpyw>.

subjektem iniciujícím program většinou místní orgán samosprávy. Ve všech zkoumaných případech aktéři a realizátoři ve větší či menší míře pracovali společně.

- Podpora zdraví na pracovišti nejen zlepšila zdraví mladých pracovníků, ale byla ku prospěchu i danému podniku.

Programy podpory zdraví na pracovišti byly prospěšné nejen pro zaměstnance, ale i pro jejich podniky. Zaprve měly podniky z programu podpory zdraví prospěch z toho důvodu, že se zlepšilo zdraví zaměstnanců z hlediska jejich duševní a fyzické zdatnosti. Kromě přínosů v oblasti zdraví a kvality práce prospěl program podpory zdraví podniku i tím, že zlepšil jeho obraz a přitažlivost pro nové zaměstnance.

- Hodnocení vedlo k mnoha zlepšením, zpětná vazba však může být až příliš optimistická.

V mnoha případech byly pro hodnocení použity kvalitativní údaje získané z rozhovorů a workshopů, jakož i kvantitativní údaje, například průzkumy a dotazníky. Hodnocení bylo důležité jako prvek naznačující účinnost programů a pro hledání možností zlepšení programů do budoucna. Programy podpory zdraví přinesly zlepšení osobních dovedností zaměstnanců, zvýšily povědomí o zdravotním stavu zaměstnanců a snížily míru stresu. Zpětná vazba byla obecně kladná. O trvale přínosných výsledcích programů podpory zdraví na pracovišti však existují důvodné pochybnosti. Metoda vykazování údajů může vést ke zkreslení informací.

- Hlavními faktory úspěchu programů podpory zdraví mezi mladými pracovníky byly různorodý program a aktivní účast pracovníků.

V několika případech bylo důležitým faktorem úspěchu zapojení účastníků. V těchto případech byl program zaměřen nejen na potřeby zaměstnanců, ale také povzbuzoval k aktivní účasti jedinců. Kromě toho různorodý program dával účastníkům možnost zvolit si téma individuálně přizpůsobené jejich konkrétním problémům při práci. K dalším hlavním faktorům patřila otevřená komunikace, účast vedení a podpora při práci.

Celkové závěry

Programy podpory zdraví na pracovišti mezi mladými pracovníky se zaměřovaly zejména na jednotlivé faktory, například na aspekty životního stylu. Ve více než polovině případů iniciovaly program samy podniky, což lze hodnotit kladně. Druhá silná stránka programů podpory zdraví spočívala v tom, že více než polovina z nich byly dlouhodobé projekty, a je známo, že takové projekty s větší pravděpodobností povedou u mladých pracovníků k udržitelné změně. To je důležité, protože zdravé



© EU-OSHA/Salus & Co cartoon

chování, které si člověk osvojí v raném věku, pravděpodobně přetrvá po celý život pracovníků a povede k lepšímu zdraví ve stáří.

Doporučení

- Je důležité zajistit, aby opatření byla komplexní a nezabývala se pouze jednotlivcem, ale i faktory na úrovni organizace.
- V rámci tohoto procesu je nezbytné zapojit zaměstnance a zohlednit jejich potřeby a názory týkající se způsobu organizace práce, pracoviště a činností v oblasti podpory zdraví na pracovišti.
- Budoucí případové studie by se měly zaměřit také na existující překážky, problémy a využití získaných zkušeností.

Více informací o podpoře zdraví na pracovišti je k dispozici na adrese <http://osha.europa.eu/cs/topics/whp> a o mladých pracovnících na adrese http://osha.europa.eu/cs/priority_groups/young_people.

Tento informační list je k dispozici ve 24 jazycích na adrese: <http://osha.europa.eu/cs/publications/factsheets>

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ŠPANĚLSKO
Tel. +34 944794360, fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje. Printed in Belgium, 2012

