

Konferencja

MIĘDZY POKOLENIAMI

Zarządzanie wiekiem i energią
pracowników



Fundacja
Rozwoju
Przedsiębiorczości

FRP[®]
ROK ZAŁOŻENIA 1990

Łódź, 12 września 2017 r.

Konferencja zorganizowana przez:

**Fundację Rozwoju Przedsiębiorczości
ambasadora Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa
i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)**

we współpracy z

**Centralnym Instytutem Ochrony Pracy
– Państwowym Instytutem Badawczym**

Uniwersytetem Medycznym w Łodzi

**Instytutem Medycyny Pracy
im. Prof. J. Nofera**



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Konferencja jest częścią europejskiej kampanii:



**Bezpieczni na
starcie, zdrowi
na mecie**



Program

10³⁰	Otwarcie spotkania dr Ewa Sadowska-Kowalska , Prezes Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi, kierownik ośrodka Enterprise Europe Network
10³⁰	<i>Europejska kampania informacyjna pn. „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”</i> Dr hab. inż. Wiktor M. Zawieska, prof. nadzw. CIOP-PIB
10⁴⁵	<i>Co wpływa na efektywność zespołów zróżnicowanych wiekowo</i> Prof. dr hab. Maria Widerszal-Bazyl , CIOP-PIB
11⁰⁵	<i>Budowa relacji interpersonalnych w oparciu o unikalne predyspozycje pracowników kluczem do owocnej współpracy</i> Dr n. med. Anna Borowska-Tokarska , FRP
11²⁵	<i>Opieka profilaktyczna nad pracownikami z problemami zdrowotnymi w kontekście wieku</i> Prof. dr hab. med. Jolanta Walusiak-Skorupa , Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera
11⁴⁵	<i>Dyskusja</i>

Program

12⁰⁰ Przerwa na kawę

12²⁰ *Poprawne i niewłaściwe sposoby zapobiegania chorobom układu krążenia*
Prof. dr hab. n. med. Jarosław Drożdż, Uniwersytet Medyczny w Łodzi

12⁴⁰ *Czynniki wpływające na efektywność pracowników*
Małgorzata Czarnecka, Human Power

13⁰⁰ *Jak zarządzać energią pracowników i menedżerów? Wpływ nawyków żywieniowych na efektywność w pracy*
Dr Ewa Chojnowska, Human Power

13²⁰ *Dobre praktyki w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach*
Anna Skład, CIOP-PIB

13²⁰ *Między pokoleniami – recepta na dobrą współpracę – prezentacja broszury informacyjnej*
Rola Ośrodka Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości
w promowaniu bezpieczeństwa i zdrowia w pracy
dr Małgorzata Sikorska, Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi
Zakończenie spotkania i dyskusja



Europejska kampania informacyjna pn. „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”



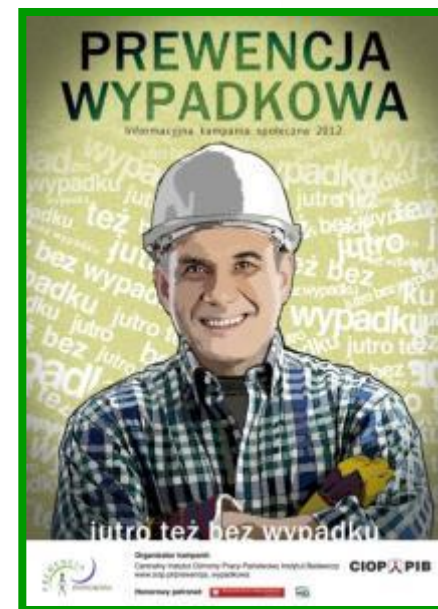
Konferencja pn. **MIĘDZY POKOLENIAMI. Zarządzanie wiekiem i energią pracowników**

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Łódź
12 września 2017 r.

Alfred Brzozowski
Kierownik Ośrodka Promocji i Wdrażania
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

INFORMACYJNE KAMPANIE SPOŁECZNE

- ogólnopolskie
- międzynarodowe (edycje polskie)
- 1-2 rocznie (o długości od kilku miesięcy do 2 lat)
- Każdego roku nowy temat
- 2-3 tys. uczestników rocznie
- Kilka instytucji partnerskich z kraju (zwykle PIP i inne instytucje istotne dla bhp na polskim rynku)
- Dystrybucja kilku tysięcy materiałów informacyjnych – ulotki, broszury



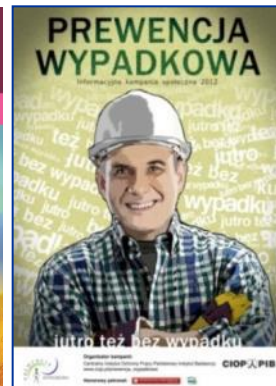
INFORMACYJNE KAMPANIE SPOŁECZNE

(organizowane przez Instytut)

ogólnopolskie:

- | | |
|---|-------------|
| ➤ Ryzyko zawodowe w budownictwie | 2008 |
| ➤ Ryzyko zawodowe w górnictwie | 2009 |
| ➤ Ryzyko zawodowe w przetwórstwie przemysłowym | 2010 |
| ➤ Bezpieczne miejsce pracy | 2011 |
| ➤ Prewencja wypadkowa | 2012 |
| ➤ Zdrowa i bezpieczna praca w szkole | 2013 |
| ➤ Przez innowacje do bezpieczeństwa | 2013 |
| ➤ Dobra komunikacja elementem bezpiecznej pracy | 2014 |
| ➤ Podziel się bezpieczeństwem - promuj dobre praktyki bhp | 2015 |
| ➤ Zdrowie pracowników zyskiem firmy | 2016 |
| ➤ Bezpiecznie od początku | 2017 |

ukierunkowane
na potrzeby sekcji
gospodarki
o wysokim ryzyku
wypadkowym w Polsce



INFORMACYJNE KAMPANIE SPOŁECZNE

(koordynowane przez Instytut)

Międzynarodowe (edycje polskie):

➤ Zagrożenia mięśniowo-szkieletowe	2000
➤ Sukces to brak wypadków	2001
➤ Praca a stres	2002
➤ Substancje niebezpieczne – ostrożnie	2003
➤ Budować bezpiecznie	2004
➤ Zagrożenie hałasem	2005
➤ Młodzi pracownicy	2006
➤ Mniej dźwigaj	2007/2008
➤ Ocena ryzyka zawodowego	2008/2009
➤ Bezpieczeństwo eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków	2010/2011
➤ Partnerstwo dla prewencji	2012/2013
➤ Zagrożenia psychospołeczne (Stres w pracy)	2014/2015
➤ Bezpieczni na starcie zdrowi na mecie	2016/2017





BEZPIECZNIE

2017

OD POCZĄTKU

BEZPIECZNIE

OD POCZĄTKU

INFORMACYJNA KAMPANIA SPOŁECZNA DOTYCZĄCA
BEZPIECZEŃSTWA PRACY PRACOWNIKÓW MŁODYCH
ORAZ NIEDOŚWIADCZONYCH

CIOP  PIB

Dlaczego temat *Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie*?

Ludność w Europie starzeje się...

- udział ludzi starszych **w ogólnej populacji UE** rośnie szybciej niż liczba osób młodych
- spada liczba pracowników młodych,
na rynku pracy rośnie udział osób w wieku 55-64 lata.
- do 2080 roku, osoby w wieku 65 lat lub starsze będą stanowić jedną trzecią ludności Europy
- w Polsce udział osób powyżej 65 roku życia do 2030 roku zwiększy się blisko dwukrotnie i osiągnie ponad 23 % (dane GUS)

Dlaczego temat *Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie*?

Starsi pracownicy - problemy:

- Problemy zdrowotne i przewlekłe choroby
- Spadająca wydajność
- Rosnący poziom absencji
- Stereotypy ograniczające zatrudnienie pracowników 50+

Starsi pracownicy - wyzwania:

- podtrzymywanie zdolności do pracy
- wydłużanie aktywności zawodowej
- programy odchodzenia na emeryturę



mat. prasowe agencji
Urban Talents

Dlaczego temat *Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie*?

Młodzi pracownicy - problemy:

- Duża liczba wypadków przy pracy
- Mniej pozytywnych nawyków zdrowotnych, mniejsza wiedza o bezpieczeństwie
- Uwarunkowania pokoleniowe (np. specyfika pokolenia Millenialsów)

Młodzi pracownicy - wyzwania:

- szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracy
- dostosowanie miejsc pracy do specyfiki młodych pracowników



Dlaczego temat *Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie*?

Miejsce pracy / zasoby ludzkie

Wyzwania:

- zarządzanie różnorodnością (m.in. zarządzanie wiekiem)
- zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi
- pracownicy niepełnosprawni i powracający do pracy po wypadkach i chorobach

Odpowiedź na ww. wyzwania:

Zrównoważone życie zawodowe



Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy dotyczy każdego. Jest dobre dla ciebie. Dobre dla firmy.



Główne cele kampanii *Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie*

- **Promowanie zrównoważonego życia zawodowego, obejmującego wszystkich pracowników od rozpoczęcia pracy do jej zakończenia, w tym:**
 - tworzenie warunków pracy zapewniających zdrowie i bezpieczeństwo
 - profilaktyka zdrowotna i programy prozdrowotne dopasowane do specyfiki organizacji
 - równowaga praca – życie pozazawodowe
 - rozwój pracowników, dostęp do szkoleń i kształcenia ustawicznego
- **Wspieranie pracodawców i pracowników (szczególnie w MŚP),** przez dostarczanie informacji i narzędzi pomocnych w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy, w kontekście zrównoważonego życia zawodowego
- **Ułatwianie wymiany informacji i dobrych praktyk**



Korzyści zrównoważonego życia zawodowego

- **Poprawa zdrowia i samopoczucia pracowników**
- **Zwiększenie wydajności i opłacalności na poziomie organizacji:**
 - zmotywowani i lojalni pracownicy
 - mniejsza rotacja
 - niższe wskaźniki zwolnień chorobowych i absencji
 - niższe koszty niezdolności do pracy
 - cenne umiejętności i doświadczenia zatrzymywane w organizacji
 - organizacja utrzymuje **konkurencyjność i innowacyjność oraz pozytywny wizerunek biznesowy.**



Czy menedżerowie wiedzą o tych korzyściach?

***Różnorodność płci, rasy,
ale też wieku pracowników
to konieczność, nie wybór.
Jeśli szukasz najlepszych, najmądrzejszych,
wybieraj z całej populacji.***

Indra Nooyi, prezes PepsiCo





Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach polega na realizacji różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości **pracowników w różnym wieku**

Jak wdrażać zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach?
/projekty CIOP-PIB, dr Z. Pawłowska/

Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie - europejska kampania informacyjna

- Realizowana w latach 2016-2017
- Koordynowana przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)
- Organizowana w ponad 30 państwach
- Wspierana przez sieć partnerów:
 - krajowe punkty centralne
 - oficjalnych partnerów kampanii
 - europejskich partnerów społecznych
 - partnerów medialnych
 - Europejską Sieć Przedsiębiorczości (EEN)
 - instytucje i agencje UE



Polska edycja kampanii:
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie

- europejska kampania informacyjna

- Konferencje, seminaria, warsztaty
- Spotkania prasowe, współpraca z mediami
- Spotkania w firmach i prezentacje nt. kampanii
- Konkurs Dobrych Praktyk
- Dystrybucja materiałów informacyjnych
- Strona internetowa <http://bezpieczni.ciop.pl>, Facebook



Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie - europejska kampania informacyjna

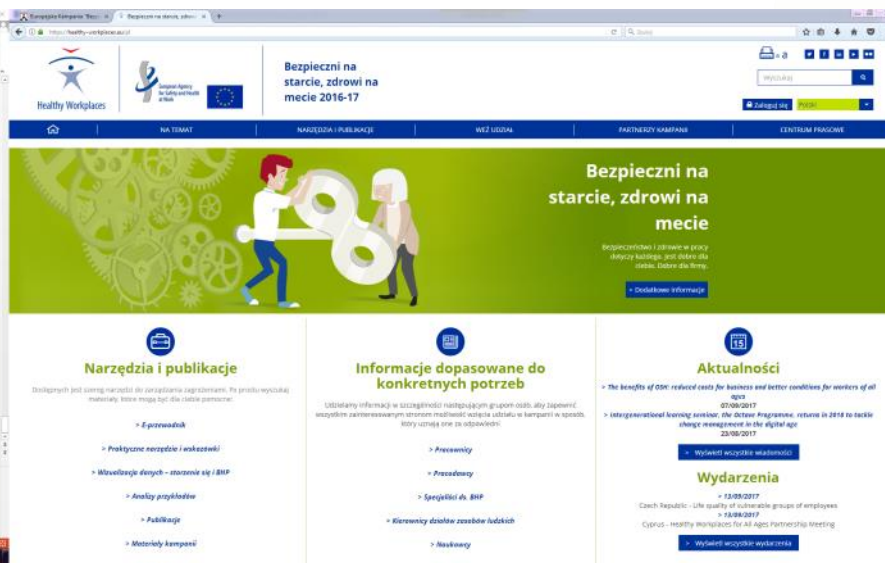
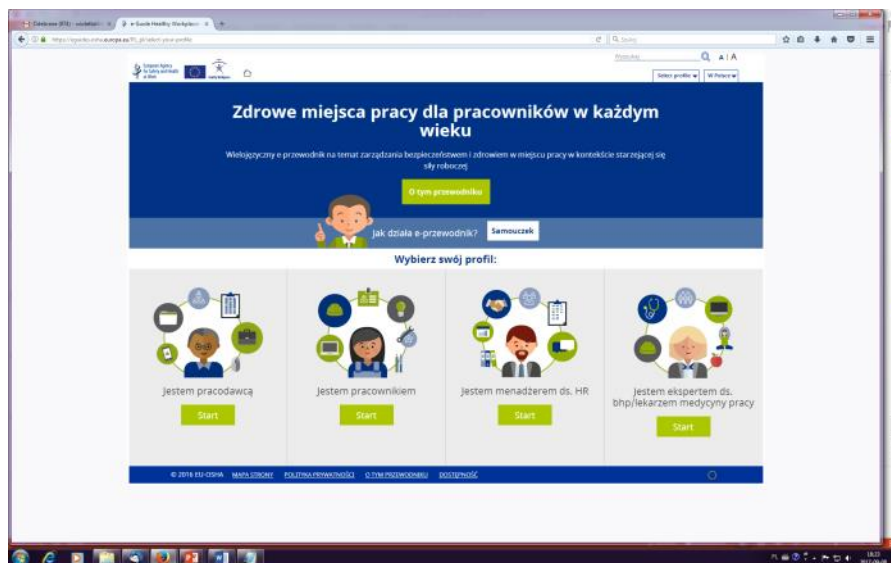
■ Materiały informacyjne:

- Ulotka kampanii
- Przewodnik po kampanii
- Plakat
- Ulotka Konkursu Dobrych Praktyk

- Film z serii „Napó”
- Raport pn. „Bezpieczniejsze i zdrowsze warunki pracy dla osób w każdym wieku”
- Inne raporty tematyczne



E-przewodnik po kampanii (w jęz. polskim)



https://eguides.osha.europa.eu/PL_pl/select-your-profile

- W kampanii mogą wziąć udział firmy i organizacje o dowolnej wielkości i z dowolnego sektora oraz osoby indywidualne
- Wzięcie udziału jest możliwe przez:
 - upowszechnianie materiałów kampanii
 - uczestnictwo w wydarzeniach kampanii i ich organizowanie
 - stosowanie i promowanie narzędzi wspierających zarządzanie wiekiem w pracy
 - śledzenie aktualnych informacji przekazywanych poprzez media społecznościowe
 - dołączenie do grona partnerów kampanii – firm i organizacji, które angażują się w upowszechnianie przesłania kampanii w swoich środowiskach (szczegóły na bezpieczni.ciop.pl)

Zapraszamy do udziału w kampanii 😊



Konferencja „MIĘDZY POKOLENIAMI.

Zarządzanie wiekiem i energią pracowników”

jest wynikiem współpracy z Fundacją Rozwoju

Przedsiębiorczości – Ambasadorem BHP w polskiej

sieci Enterprise Europe Network.





**Bezpieczni na
starcie, zdrowi
na mecie**



Konferencja „MIĘDZY POKOLENIAMI. Zarządzanie wiekiem i energią pracowników”

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

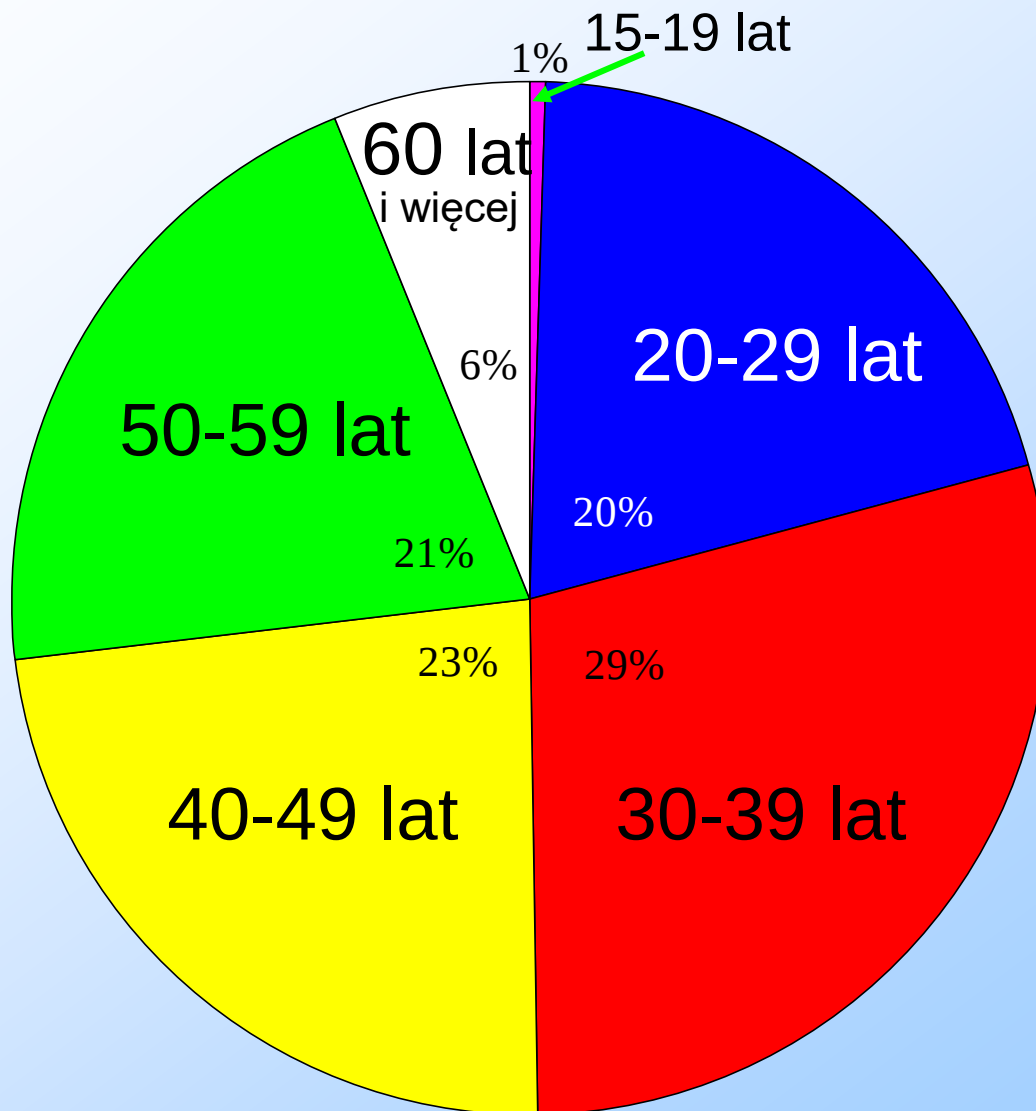
Łódź, 12 września 2017 r.

Co wpływa na efektywność zespołów zróżnicowanych wiekowo?

dr hab. Maria Widerszal-Bazyl

Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy

Zróżnicowanie wiekowe ludności aktywnej zawodowo w Polsce w 2014



Jak dużo jest zespołów zróżnicowanych wiekowo?

Kołodziejczyk-Olczak, 2013

Badania 1011 pracodawców: **60%** deklarowało pracę w zespołach zróżnicowanych wiekowo

Stankiewicz, 2015

Badania specjalistów HR z płn. Polski: **34%** mówi, że w ich organizacjach są zespoły zróżnicowane wiekowo

Lubrańska, 2016

Badania 395 pracowników z różnych przedsiębiorstw województwa łódzkiego: **47%** deklaruje, że w ich organizacjach tworzone są często/zawsze zespoły zróżnicowane wiekowo

Czy zespoły zróżnicowane wiekowo są efektywne?

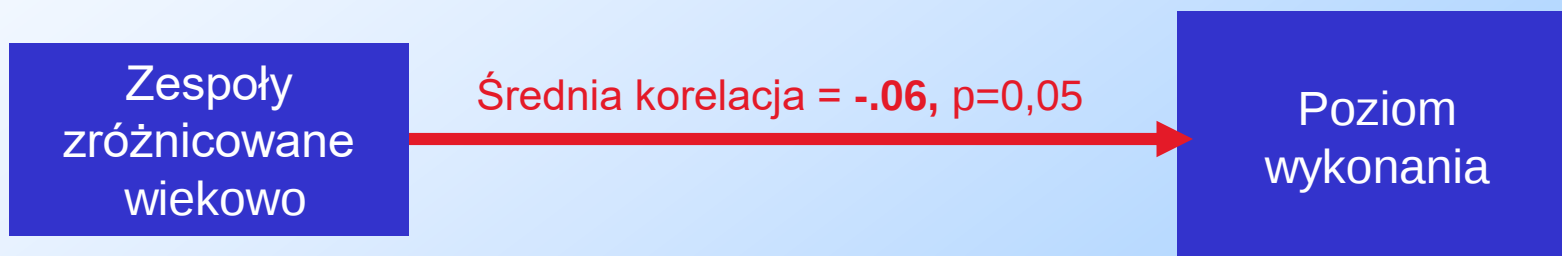
Koncepcje psychologiczne

- zróżnicowanie zespołu **zmniejsza** jego efektywność
 - teoria kategoryzacji społecznej (Tajfel i Turner, 1986)
 - teoria atrakcyjności (Byrne, 1971)
- zróżnicowanie zespołu **zwiększa** jego efektywność
 - koncepcje poznawcze przetwarzania informacji

Czy zespoły zróżnicowane wiekowo są efektywne?

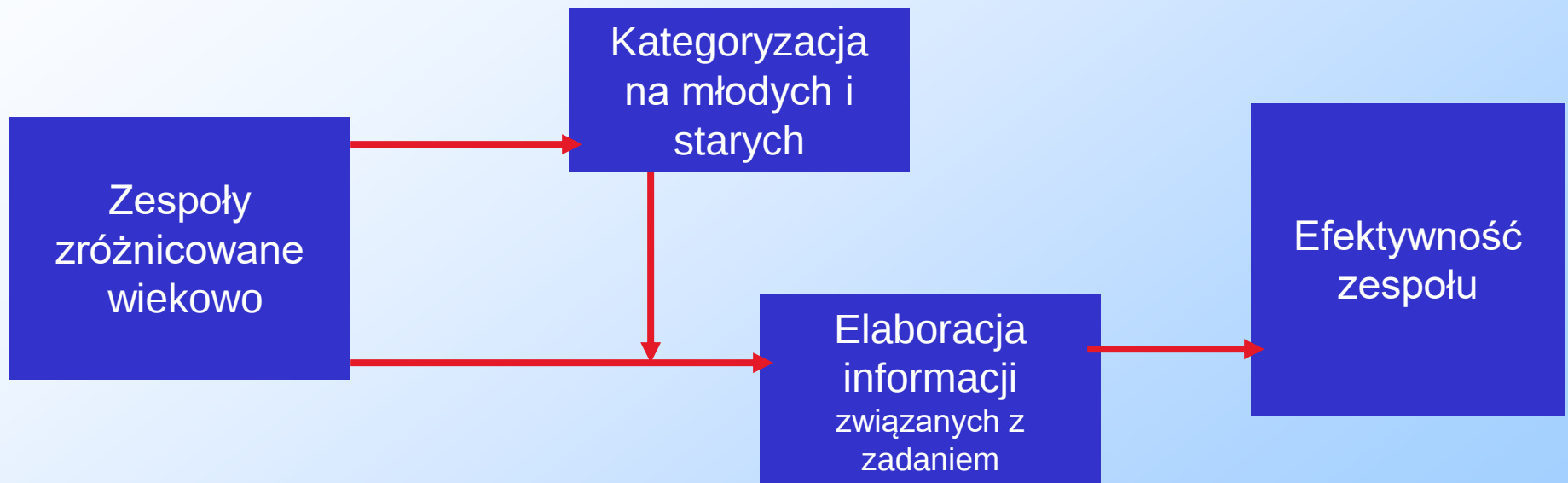
Meta-analiza Joshi i Roh (2009)

21 badań z lat 1992-2009: w sumie 7217 zespołów



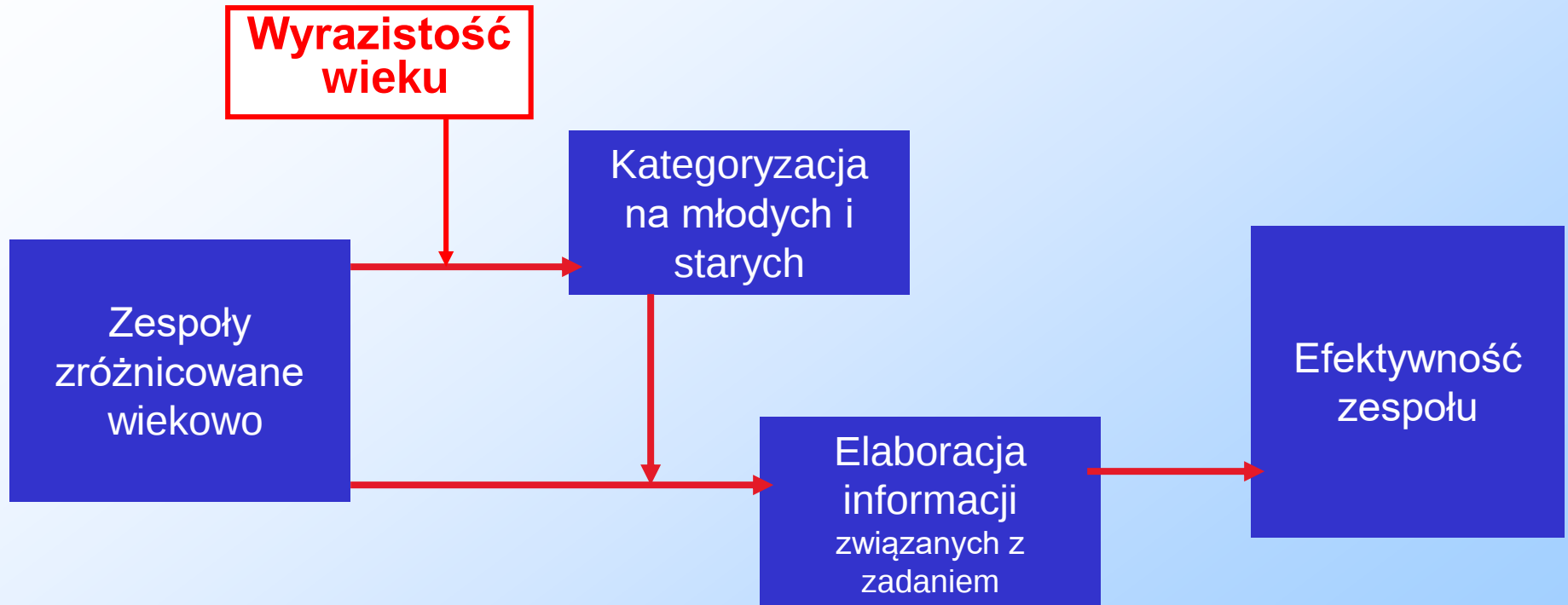
Model Kategoryzacji-Elaboracji

van Knippenberg i in., 2004



Model Kategoryzacji-Elaboracji

van Knippenberg i in., 2004



Wyrazistość wieku

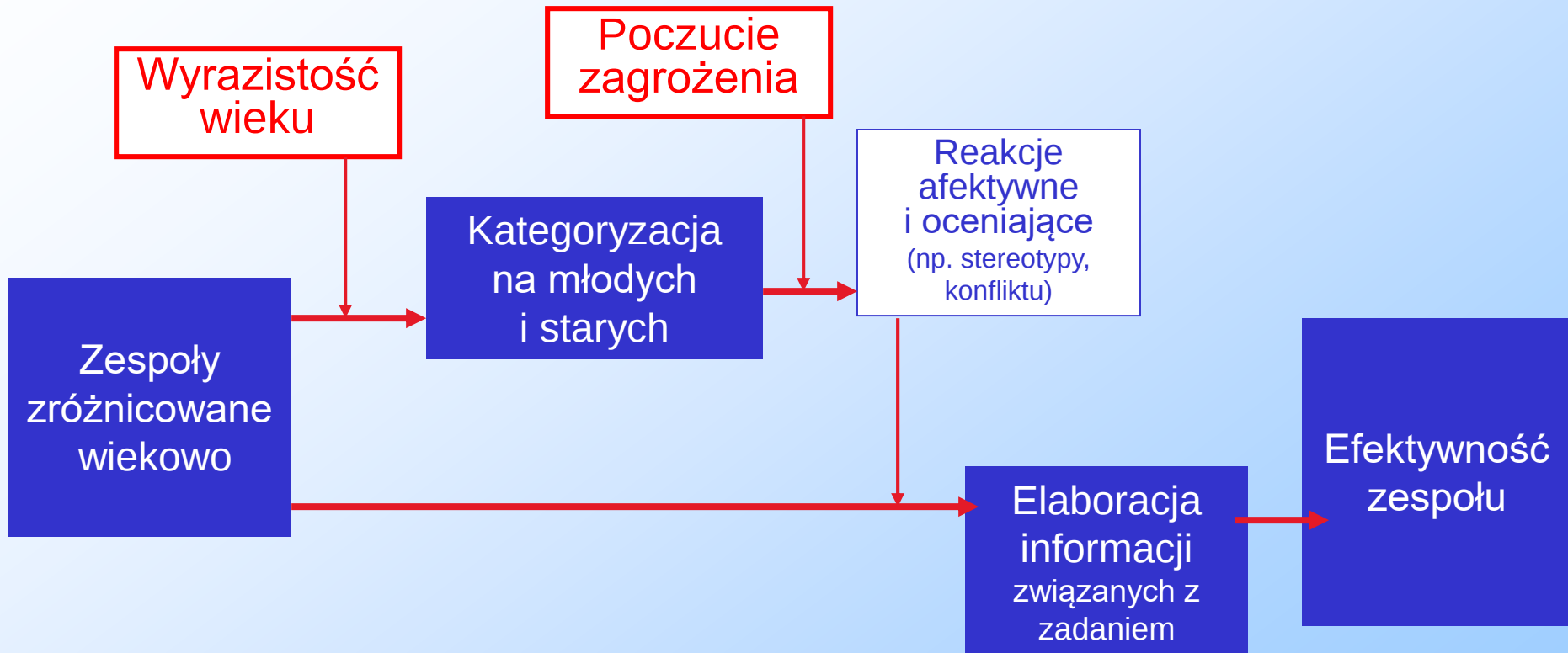
Co to? Stopień, w jakim różnice wiekowe w zespole są **łatwo dostrzegane** i traktowane jako **istotne**.

Jak zmniejszać?

- Kształtować strukturę wiekową zespołu
 - dbać o **zrównoważony rozkład wieku** w zespole
 - nie wzmacniać różnic wieku **różnicami innego typu**, np. płci
- Wzmacniać pozytywne **przekonania o różnicach wiekowych**.

Model Kategoryzacji-Elaboracji

van Knippenberg i in., 2004

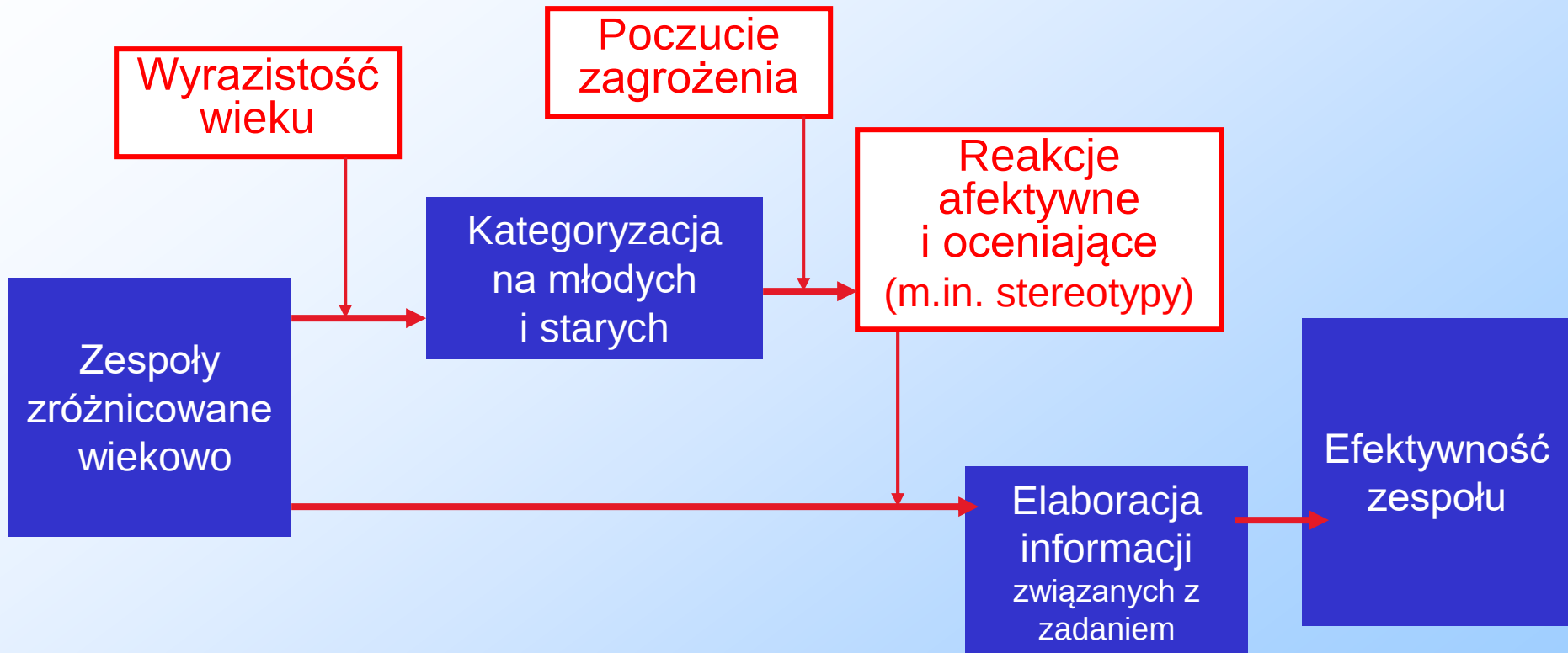


Zarządzanie wiekiem w organizacji

Obszary	Przykładowe działania
Rekrutacja	Wywiady z kandydatem przeprowadza przeszkolony personel, który nie koncentruje się na wieku, lecz na umiejętnościach kandydata.
Szkolenie i kształcenie ustawiczne	Brak limitu wieku przy przyjmowaniu na szkolenia organizowane przez zakład.
Rozwój kariery zawodowej	Umożliwianie rozwoju kariery zawodowej wszystkim pracownikom, bez względu na wiek.
Elastyczne formy zatrudnienia	Elastyczne godziny pracy dla starszych pracowników.
Ochrona i promocja zdrowia	Promocja zdrowia w miejscu pracy.
Przesunięcia między stanowiskami pracy	Przesunięcia na stanowiska odpowiadające aktualnej kondycji i umiejętnościom pracowników.
Kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę	Elastyczne formy przechodzenia na emeryturę: zatrudnienie czasowe.

Model Kategoryzacji-Elaboracji

van Knippenberg i in., 2004



Stereotypy związane z wiekiem

Co to? „Przekonania i oczekiwania dotyczące starszych pracowników, bazujące na ich wieku.”

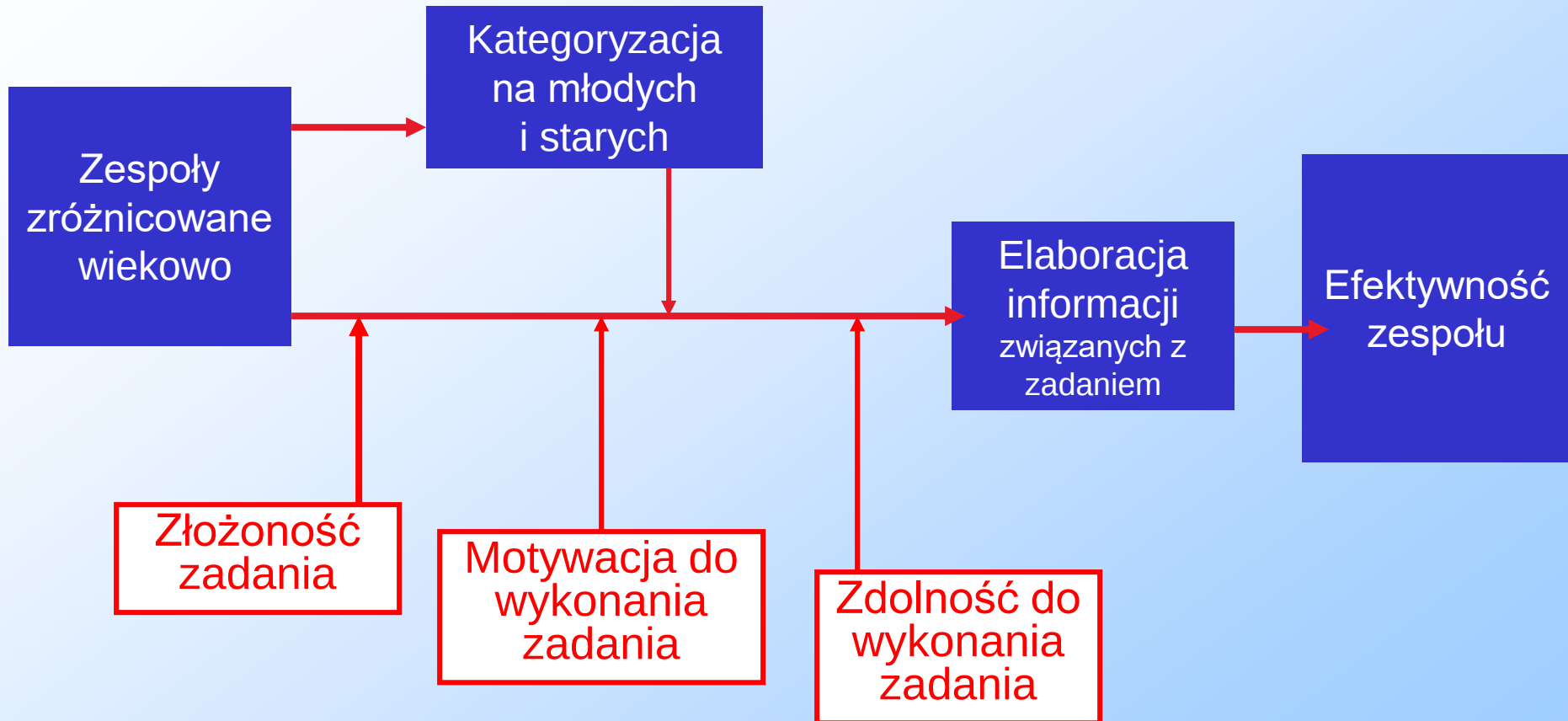
na przykład:

- *Starsi pracownicy są mniej produktywni niż młodsi, ich poziom wykonania jest niższy.*
- *Starsi pracownicy trudniej uczą się, a stąd mają mniejsze możliwości rozwoju.*

Jak redukować? Dostarczać informacje, które przeczą treści stereotypów.

Model Kategoryzacji-Elaboracji

van Knippenberg i in., 2004



Przywódca transformacyjny

Oddziaływanie
ideowe

Stymulacja
intelektualna



Motywacja
inspirująca

Zindywidualizowane
podejście

Jak zapewnić zespołom zróżnicowanym wiekowo przywódcę transformacyjnego?

- Dobór kadry kierowniczej uwzględniający predyspozycje do przywództwa transformacyjnego
- Treningi przywództwa transformacyjnego dla kadry kierowniczej.

Psychospołeczne zasoby pracy

Co to? Psychologiczne i społeczne aspekty pracy, które umożliwiają osiągnięcie celów pracy, redukują wymagania i związane z nimi koszty fizjologiczne i psychologiczne.

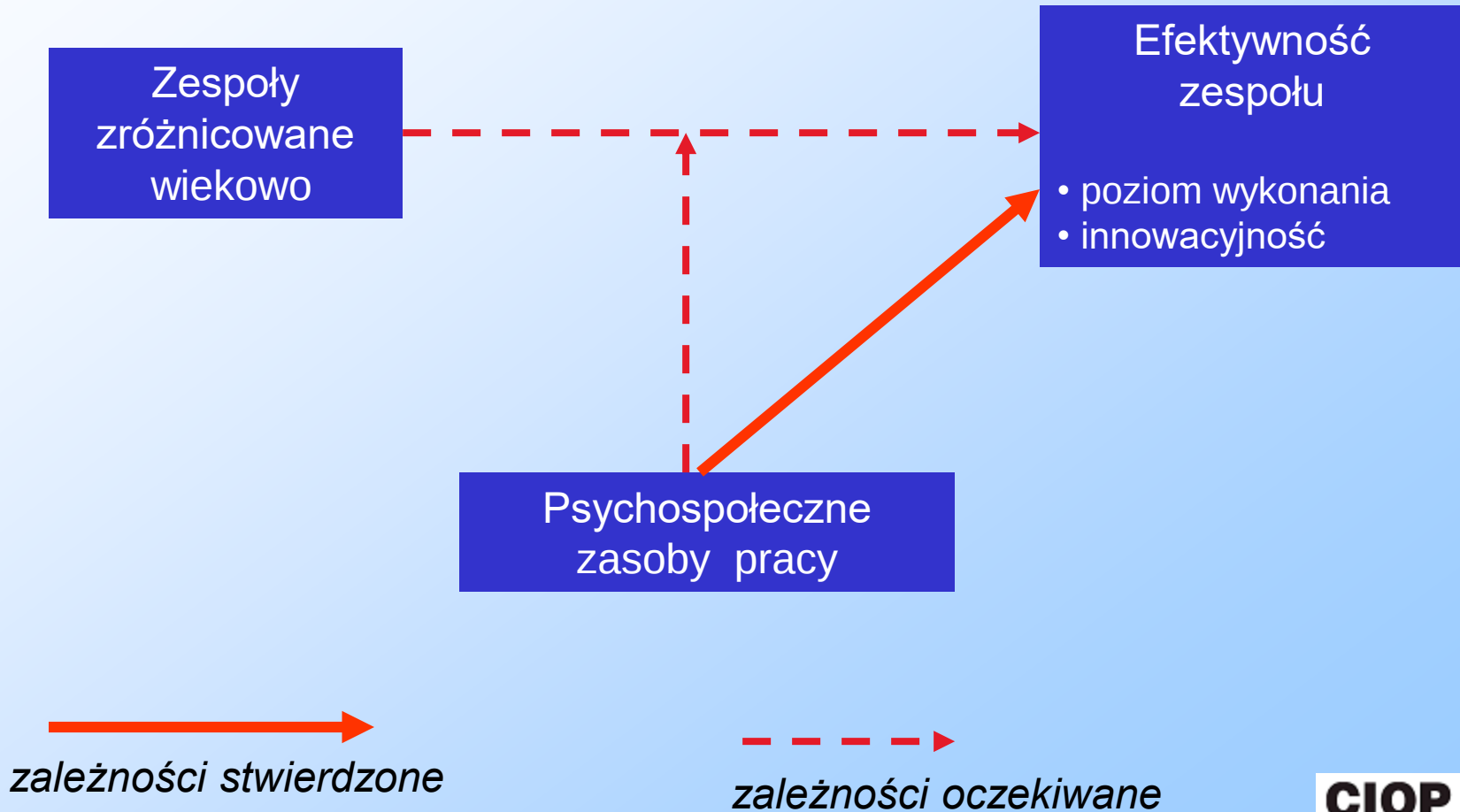
Rodzaje n.p.:

- kontrola w pracy
- wsparcie społeczne
- jasność roli
- możliwości rozwoju
- poczucie sensu pracy

Psychospołeczne zasoby pracy a zespoły zróżnicowane wiekowo

Badania CIOP-PIB

101 zespołów: pracownicy budowlani i instytucji finansowych



Zdolność do wykonania zadania

- dobór pracowników w taki sposób, by zespół jako całość dysponował pełnym zestawem umiejętności fachowych
- przy doborze pracowników uwzględnienie również predyspozycji kandydatów do pracy w zespołach zróżnicowanych wiekowo
- stymulowanie do dzielenia się informacją w zespole

Podsumowanie

Jak zwiększyć efektywność zespołów zróżnicowanych wiekowo?

- Osłabić proces kategoryzacji społecznej na młodych i starych poprzez:
 - zmniejszenie wyrazistości wieku
 - nie dopuszczanie do dyskryminacji którejś z grup wiekowych
 - redukovanie stereotypów związanych z wiekiem.

- Wzmacniać proces wszechstronnej i pogłębionej analizy informacji związanych z zadaniem uwzględniającej różne punkty widzenia poprzez:
 - przydzielanie zespołom zróżnicowanym zadań o większym stopniu złożoności
 - zwiększanie motywacji zadaniowej w zespole
 - w tym: - zapewnienie przywódcy transformacyjnego
 - optymalizowanie psychospołecznych zasobów pracy
 - zwiększanie zdolności zespołu do wykonania zadania
 - w tym: - dobór pracowników pod kątem fachowości oraz predyspozycji do pracy w zespole zróżnicowanym wiekowo
 - stymulowanie dzielenia się informacją w zespole.



Healthy
Workplaces
for All Ages



European Agency
for Safety and Health
at Work



Konferencja MIĘDZY POKOLENIAMI
Zarządzanie wiekiem i energią pracowników

Opieka profilaktyczna nad pracownikami z problemami zdrowotnymi w kontekście wieku

Jolanta Walusiak-Skorupa

Klinika Chorób Zawodowych i Zdrowia Środowiskowego
Instytut Medycyny Pracy w Łodzi

12 września 2017 r.



- 1. Współczesne wyzwania w ochronie zdrowia pracujących**
- 2. Zmiany w organizmie człowieka i problemy zdrowotne związane z wiekiem**
- 3. Zadania opieki profilaktycznej nad pracownikami we wspieraniu zdrowego i aktywnego starzenia się**

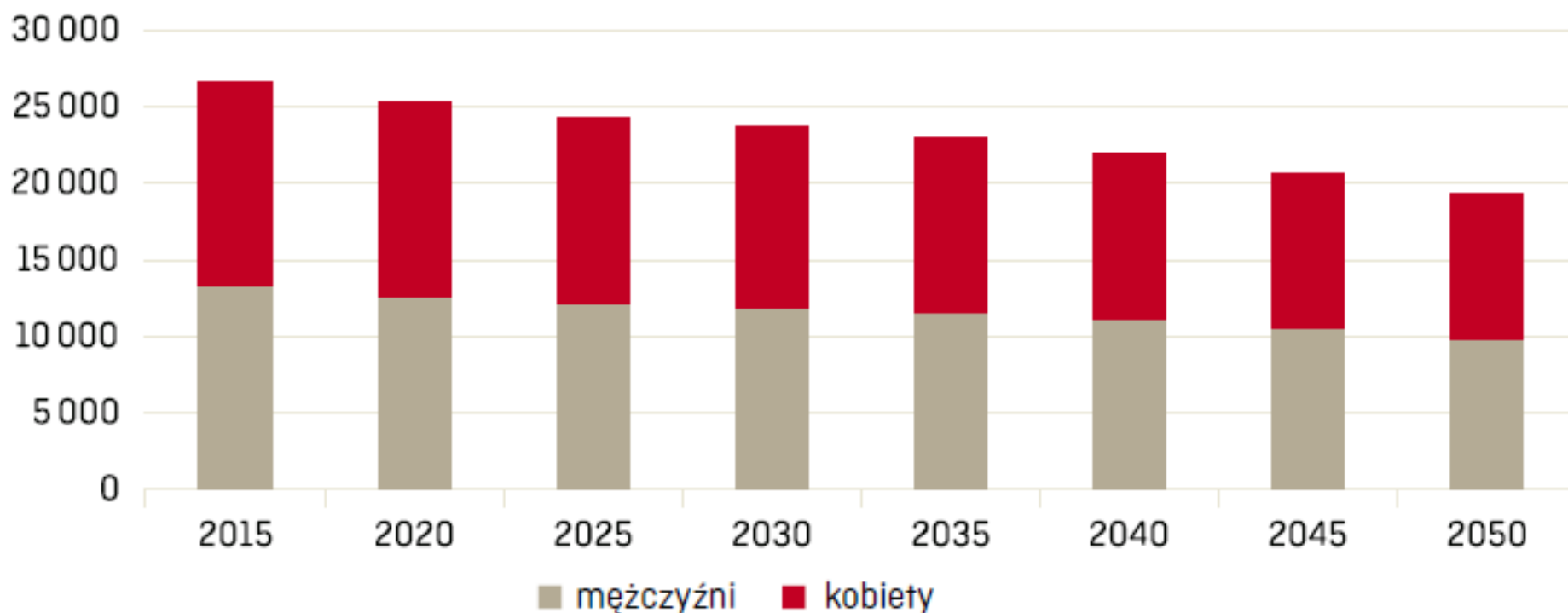
Współczesne wyzwania w ochronie zdrowia pracujących



Polska staje właśnie w obliczu gwałtownego przyspieszenia procesu starzenia się ludności

- Mediana wieku populacji wzrośnie z 39 lat w 2015 roku do 45 lat w 2030.
- W 2050 roku osiągnie aż 50 lat, co będzie piątą najwyższą wartością w Unii Europejskiej.
- W 2050 roku, na jedną osobę powyżej 65. roku życia w Polsce przypadną tylko dwie osoby w wieku 15-64 lat.
- Liczba ludzi w wieku 15-64 zmniejszy się jeszcze bardziej – o 11% między rokiem 2015 a 2030 i aż o 28% między rokiem 2015 a 2050.

Populacja w wieku produkcyjnym (15-64) będzie
zmniejszała w ciągu najbliższych kilku dekad.
Prognoza liczby ludności w wieku 15-65 lat (tys. osób)



Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse
publiczne w Polsce. Unia Europejska 2017

Etapy rozwoju gospodarczego nie mają ostrych granic i wzajemnie się przenikają

KAPITALIZM KRAJOWY (KONIEC XVIII w.)

RYNEK PRACY PRZEMYSŁOWEJ

INFRASTRUKTURA TRANSPORTOWA

MASZYNA CIEPLNA

ELEKTRYCZNOŚĆ

CYFRYZACJA

SZTUCZNA
INTELIGENCJA

KAPITALIZM GLOBALNY (XX w.)

PRODUKTY NIEMATERIALNE

INTEGRACJA CYFROWA INFRASTRUKTURY

**KAPITALIZM KONTYNENTALNY
(KONIEC XIX w.)**

DEMOKRATYZACJA KONSUPCJI

INFRASTRUKTURA
KOMUNIKACYJNA

USTRÓJ OPARTY NA WIEDZY (?)

WIEDZA I INFORMACJA

*ZMIANA RYNKU PRACY I
STOSUNKÓW SPOŁECZNYCH*

4. rewolucja przemysłowa – co to oznacza dla rynku pracy?

- **Automatyzacja, robotyzacja np.:**
 - zamiast kasjerek - kasa sama, automatycznie będzie skanować i podliczać nasz koszyk;
 - zamiast sprzątaczek dużych przestrzeni będą jeździć samobieżne roboty sprzątające.

W ciągu najbliższych kilkunastu lat zniknie 47% miejsc pracy w Stanach Zjednoczonych. Pierwszymi ofiarami postępującej automatyzacji padną pracownicy transportu i logistyki. Kolejni będą pracownicy produkcji i pracownicy biurowi (Uniwersytet w Oxford, maj 2016 r.)

4. rewolucja przemysłowa – co to oznacza dla rynku pracy?

- **Miejsc pracy będzie znacznie więcej niż obecnie, ale są to miejsca pracy o innych kompetencjach, niż te, które zastępują.**
- **Marginalizacja niektórych grup społecznych, powiększenie nierówności, nowe zagrożenia dla bezpieczeństwa oraz zaburzenia relacji międzyludzkich - podczas gdy rzesze osób bez pracy będą popadały w coraz większe wykluczenie i biedę, garstka posiadaczy maszyn będzie zbijała astronomiczne majątki.**



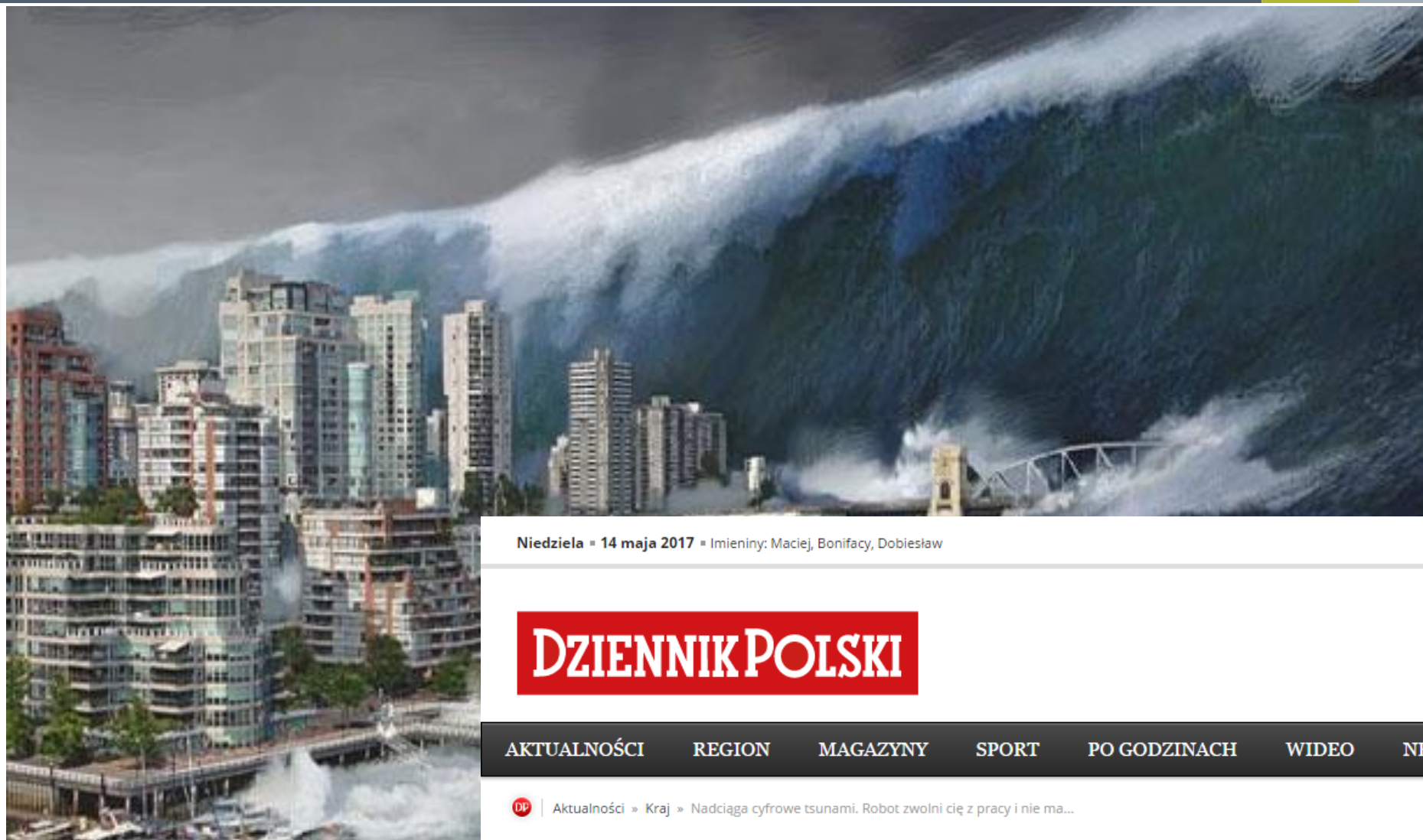
4. rewolucja przemysłowa – co to oznacza dla rynku pracy?

PRACOWNICY

- **Popyt na kompetencje cyfrowe (it know-how)**
- **Zaangażowanie w procesy innowacyjne**
- **Zacieśniania współpracy człowiek – maszyna**
- **Wirtualne i mobilne miejsca pracy**
- **Stanowiska pracy z inteligentnymi asystentami**
- **Częste zmiany zawodu**

PRZEDSIĘBIORSTWA

- **Zanik miejsc pracy zlokalizowanej**
- **Sieci powiązanych przedsiębiorstw**
- **Elastyczność linii produkcyjnych**
- **Produkcja w oparciu o ciągłą kolekcje danych**
- **Rola wartości niematerialnych i prawnych**
- **Rola nauki i kształcenia**



Niedziela • 14 maja 2017 • Imieniny: Maciej, Bonifacy, Dobiesław

DZIENNIK POLSKI

AKTUALNOŚCI

REGION

MAGAZYNY

SPORT

PO GODZINACH

WIDEO

NE



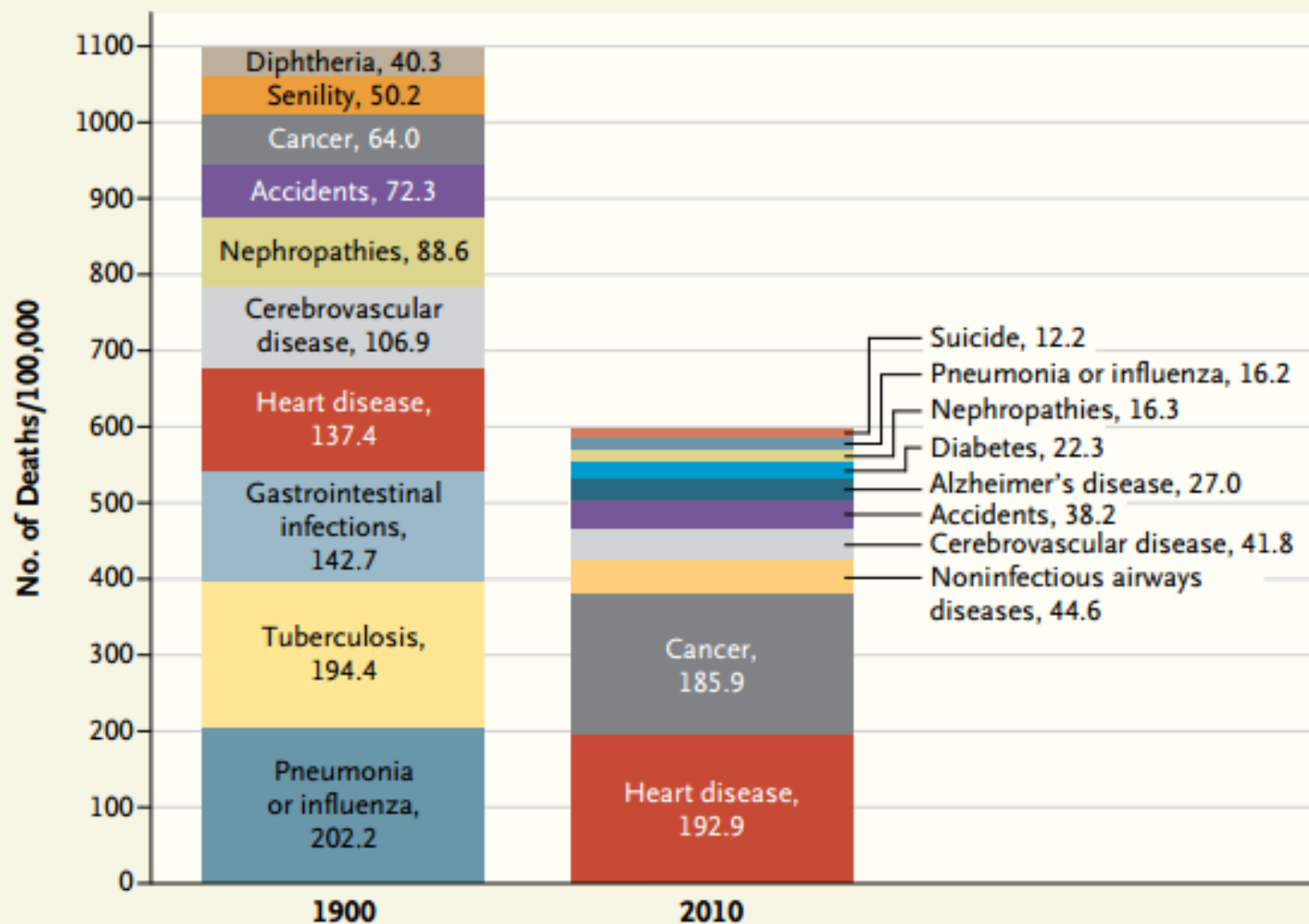
Aktualności » Kraj » Nadciąga cyfrowe tsunami. Robot zwolni cię z pracy i nie ma...

Nadciąga cyfrowe tsunami. Robot zwolni cię z pracy i nie ma ratunku

8 maja 2017

 1 komentarz

 Drukuj artykuł



Główne przyczyny zgonów – porównanie roku 1900 i 2010.

Dane pochodzą z: Centers for Disease Control and Prevention

Najczęstsze problemy zdrowotne osób pracujących

- choroby i zaburzenia psychiczne;
- choroby układu ruchu;
- choroby układu krążenia;
- choroby narządu słuchu spowodowane hałasem;
- choroby zakaźne i pasożytnicze;
- choroby układu oddechowego;
- kontaktowe zapalenie skóry;
- nowotwory.

Sytuacja w Europie – zdrowie pracujących

- **28% pracowników twierdzi, że cierpi na związane z pracą, niewypadkowe, problemy zdrowotne, które są, albo mogą być zaostrzone przez pracę;**
- **35% pracowników uważa, że praca stanowi zagrożenie dla ich zdrowia.**





Zmiany w organizmie człowieka i problemy zdrowotne związane z wiekiem



U starszych osób zwiększa się podatność na wiele chorób somatycznych (pośrednio związanych z pracą)

- **nadciśnienie tętnicze;**
- **choroba wieńcowa;**
- **zespoły bólowe kręgosłupa;**
- **POChP;**
- **choroby nowotworowe;**
- **cukrzyca.**



Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy



Zmienia się skład ciała:

- zmniejsza się beztłuszczowa masa ciała;
- pogarsza się struktura tkanki kostnej (osteoporoza), zmiany wcześniej i w większym stopniu dotyczą kobiet (zm. hormonalne);
- zmniejsza się masa mięśni i ich siła – włókna mięśniowe zanikają zastępuje je tkanka tłuszczowa i włóknista, zmiany w większym stopniu dotyczą mężczyzn, utrata masy mięśniowej jest u obu płci większa w dolnej części ciała (spadek sprawności fizycznej).

Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy

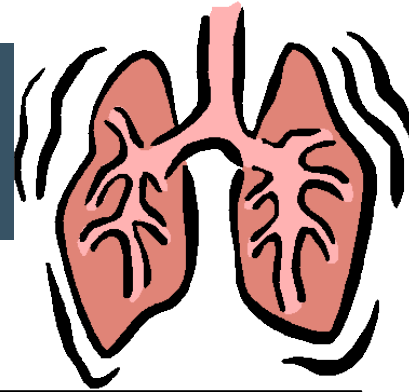
Zmiany w układzie krążenia:

- zmniejszenie siły skurczu mięśnia sercowego i wydłużenie czasu rozkurczu;
- naczynia krwionośne stają się mniej giętkie i podatne (zwężenie naczyń);
- przerost m. sercowego, zmniejszenie frakcji wyrzutowej (szczególnie podczas wysiłku fizycznego);

Zmiany w krążeniu powodują zmniejszenie zdolności do wykonywania wysiłku fizycznego.



Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy



Zmiana sprawności układu oddechowego:

- wzrost oporu w górnych drogach oddechowych;
- zwiększenie objętości przestrzeni martwej;
- zmniejsza się powierzchnia wymiany gazowej;
- zmniejsza się elastyczność płuc;
- wzrasta objętość powietrza zalegającego.

Rezultatem zmian w układzie krążenia i oddechowym jest zmniejszenie wartości VO_2 max (wskaźnik wydolności fizycznej).

Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy

Zmniejszenie VO_2 max – odpowiada za obniżenie zdolności do wykonywania wysiłku fizycznego:

- **spadek możliwości wykonywania czynności angażujących duże grupy mięśniowe;**
- **szybsze odczuwanie zmęczenia podczas pracy o charakterze statycznym;**
- **obniża się próg wysiłku;**
- **pogarsza się możliwość odnowy po wysiłku fizycznym (chroniczne przeciążenie mięśni i ścięgien).**



Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy



Zmiany w narządach zmysłów:

1. Pogorszenie sprawności narządu wzroku:

- pogorszenie sprawności akomodacji oka,
- łatwiejsze męczenie się wzroku,
- pogarsza się przezierność soczewki,
- zwiększają się wymagania co do poziomu kontrastu (oświetlenie),
- pogarsza się zdolność adaptacji do ciemności,
- wzrasta wrażliwość siatkówki na olśnienie (praca nocna).



Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy

Zmiany w narządach zmysłów (2):

2. Zmiany w narządzie słuchu (podwyższenie progu słyszenia - utrudnienie rozpoznawania i rozróżniania dźwięków).
3. Zaburzenia zmysłu równowagi (zawroty głowy, proces miażdżycowy naczyń mózgowych).
4. Spadek zdolności do uczenia się (kompensowany doświadczeniem, wiedzą, motywacją).
5. Pogorszenie zdolności zapamiętywania (szczególnie w sytuacjach występowania dodatkowych, zakłócających bodźców).
6. Pogorszenie procesu koncentracji uwagi, szybkości reagowania.
7. Obniżenie odporności emocjonalnej, wzrost poziomu przeżywanego stresu.

Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy

Zmiana tolerancji na zimno i gorąco:

Środowisko zimne:

- temperatura powietrza $<10^{\circ}\text{C}$
- względna wilgotność $<65\%$



Środowisko gorące:

- temperatura powietrza w pomieszczeniu $>30^{\circ}\text{C}$;
- względna wilgotność $> 65\%$ lub bezpośrednie oddziaływanie otwartego źródła promieniowania cieplnego w pomieszczeniu.

Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy

Tolerancja zimna:

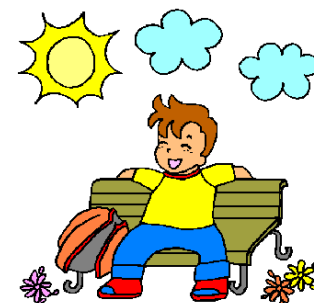
- Osoby starsze są w znacznie większym stopniu narażone na odmrożenie (termoregulacyjny skurcz naczyń w skórze i tk. podskórnej, wzrost pojemności minutowej serca, zwiększenie oporu obwodowego, wzrost lepkości krwi- wzrost RR);
- Większa utrata płynów niż w warunkach komfortu cieplnego- wzmożenie diurezy - wzrost RR, zmniejszenie podaży płynów - odwodnienie;
- Niekorzystny wpływ zimna na układ oddechowy.



Zmiany zachodzące wraz z wiekiem mające wpływ na zdolność do pracy

Tolerancja gorąca:

- Gorsza tolerancja niż w młodym wieku, większy koszt fizjologiczny, gorsza aklimatyzacja;
- Mniejsze wydzielanie potu (wyższa temp. wnętrza ciała);
- Mniejsze uczucie pragnienia (odwodnienie – stres cieplny).



Czynniki ryzyka przedwczesnej niezdolności do pracy



Od 45 r.ż. zmieniają się możliwości wykonywania pracy przez człowieka z powodu:

- obniżania się wydolności i sprawności fizycznej;
- zmniejszania się sprawności psychofizycznych (np. spostrzegawczości, szybkości reakcji, sprawności narządów zmysłów);
- wzrasta częstość wielu chorób układów krążenia, oddychania, mięśniowo-szkieletowego, a także zaburzeń hormonalnych i przemiany materii.

Wymagania, jakie stawia wykonywana praca zawodowa pozostają - mimo tych problemów - niezmiennie, co sprawia, że wraz z wiekiem może wzrastać rzeczywiste obciążenie pracą.

Zadania opieki profilaktycznej nad pracownikami we wspieraniu zdrowego i aktywnego starzenia się



Służbę medycyny pracy powołano

w celu ochrony zdrowia pracujących przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska pracy i sposobem jej wykonywania oraz sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w tym kontroli zdrowia pracujących.



Cel kompleksowej opieki nad pracownikami?

Czy tak jest dobrze?



Cel kompleksowej opieki nad pracownikami?

Czy może raczej tak?



Zdrowie zawodowe – zdrowie pracujących (occupational health, worker's health)

“Promowanie i utrzymywanie najwyższego poziomu sprawności psychicznej, fizycznej i dobrego samopoczucia u pracowników wszystkich zawodów – całkowite zdrowie u wszystkich pracujących we wszystkich zawodach”
(all occupations – total health of all at work)

(definicja ILO i WHO)



Lekarz medycyny pracy ma znacznie lepsze możliwości diagnozowania zaburzeń zdrowotnych związanych z pracą i podejmowania działań profilaktycznych.



Rola lekarza medycyny pracy

- Jest jednocześnie lekarzem i ekspertem w relacjach pracodawca-zdrowie, zarówno w aspekcie profilaktyki, jak i diagnostyki i leczenia. Jako członek zespołu multidyscyplinarnego lub pracując samodzielnie, uczestniczy we wspieraniu zdrowia osób pracujących w zdrowych i bezpiecznych warunkach.
- Lekarz medycyny pracy jest doradcą pracodawcy, udziela porad w sprawach organizacyjnych, rozumie język organizacji, zna przepisy prawne i potrafi pracować na różnych poziomach organizacji.
- Jest partnerem w ochronie zdrowia.



Służba medycyny pracy wobec problemów starszych pracowników

Osoby starsze należą do tzw. grupy ryzyka, którą cechuje niekorzystne położenie i dyskryminacja w zatrudnieniu na rynku pracy – konieczne jest określenie:

- **rzeczywistych możliwości wykonywania pracy fizycznej przez pracowników starszych;**
- **zasad zapobiegania negatywnym skutkom zdrowotnym wykonywania pracy fizycznej w różnych warunkach mikroklimatu;**
- **wpływu czynników zawodowych i pozazawodowych na obniżenie się zdolności do pracy;**
- **czynników wywołujących stres u pracowników starszych;**
- **zasad i metod stymulowania zachowań prozdrowotnych pracowników starszych.**



Służba medycyny pracy wobec problemów starszych pracowników – szczególne zagrożenia

- ◆ praca zmianowa, w tym nocna,
- ◆ praca w godzinach nadliczbowych,
- ◆ ekspozycja na pył mineralny,
- ◆ ekspozycja na wibrację miejscową,
- ◆ ekspozycja na gorąco i zimno
- ◆ ekspozycja na hałas,
- ◆ praca z dominującym obciążeniem fizycznym,
- ◆ ekspozycja na czynniki chemiczne,
- ◆ duży stres zawodowy,
- ◆ praca dodatkowa w innym miejscu pracy,
- ◆ nierównomierne tempo pracy.



Zadania wzmacniające zdrowie pracownika mogą być realizowane przez smp w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej poprzez:

- **szkolenia pracowników,**
- **współpracę z pracodawcami,**
- **wdrażanie skutecznych systemów dobrej praktyki w zarządzaniu zdrowiem w miejscu pracy uwzględniających zdrowie, bezpieczeństwo i podtrzymywanie zdolności do pracy pracujących w wieku 50+;**
- **uczestniczenie w tworzeniu programów ukierunkowanych na powroty do pracy.**



Działalność profilaktyczna - monitorowanie stanu zdrowia starszych pracowników



- **Wizytowanie stanowisk pracy;**
- **Wywiad dotyczący przeszłości chorobowej;**
- **Kwalifikowanie do grup czynnego poradnictwa;**
- **Rozszerzenie zakresu badań wstępnych i okresowych (ekg, glukoza, lipidogram, dno oka);**
- **Zwiększenie częstotliwości badań profilaktycznych;**
- **Zwrócenie uwagi na: nałogi, złe nawyki żywieniowe, nadwaga, brak aktywności ruchowej.**

Działania podejmowane w celu utrzymania zdolności do pracy - współpraca smp z pracodawcami:



- **eliminowanie niekorzystnych czynników ze stanowisk pracy;**
- **przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb pracowników starszych;**
- **podejmowanie prób przekwalifikowania pracownika;**
- **wykorzystywanie nowych osiągnięć technologicznych jako pomocy umożliwiającej organizowanie zatrudnienia w różnych dziedzinach;**
- **badanie specyficznych rodzajów ryzyka, wynikających z zastosowania nowej technologii, w aspekcie zatrudnienia osób starszych.**



Adaptacja stanowisk pracy do możliwości pracowników starszych

- **Ograniczenie prac wymagających rozwijania dużych sił mięśniowych, szczególnie z zaangażowaniem dużych grup mięśniowych – obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego powinno być o 20-40% mniejsze niż pracowników młodszych;**
- **Preferowane zatrudnianie przy pracach montażowych z zaangażowaniem małych grup mięśniowych;**
- **Organizacja pracy (czasu pracy i zadań).**



Adaptacja stanowisk pracy do możliwości pracowników starszych

- **Parametry dynamiczne - ograniczanie prac stałych o charakterze dynamicznym (ręczny transport, pchanie, ciągnięcie dużych i ciężkich przedmiotów);**
- **Koordinacja wzrokowo-ruchowa - zatrudnianie do prac wymagających większej dokładności, ale nie wymagających użycia dużej siły;**
- **Dopuszczalne obciążenie pracą kobiet powinno być o połowę mniejsze niż mężczyzn.**

Działania podejmowane w celu utrzymania zdolności do pracy

- **Promocja zdrowia** - zachowania prozdrowotne leżą u podstaw świadomego wpływania na utrzymanie zdrowia i zdolności do pracy w starszym wieku;
- Pracodawca angażuje się we wzmacnianie zdrowia pracowników, podejmując działania wykraczające poza obowiązki prawne – **zakład pracy powinien być środowiskiem wspierającym zdrowie**;
- Uwzględnienie **stresu psychospołecznego** (czynniki zawodowe i pozazawodowe) oraz opracowanie zasad jego ograniczania;
- Monitorowanie chorób pośrednio związanych z warunkami pracy we wczesnym okresie zachorowania – analiza absencji chorobowej, ocena stanu zdrowia podopiecznych.



System zintegrowanego zarządzania zdrowiem w miejscu pracy

- **deklaracja i zaangażowanie kierownictwa;**
- **ocena potrzeb w zakresie promocji zdrowia i podtrzymywania zdolności do pracy;**
- **identyfikacja zagrożeń zawodowych, ocena ryzyka, informowanie o ryzyku;**
- **aktywne uczestnictwo pracowników;**
- **wsparcie systemu przez profesjonalistów;**
- **plan działania ustalony przez pracodawcę i pracowników;**
- **skuteczny system zarządzania;**
- **uzgodnione wskaźniki do oceny zmian;**
- **roczne raporty i ocena wyników.**



Oczekiwane rezultaty zintegrowanego zarządzania determinantami zdrowia w miejscu pracy

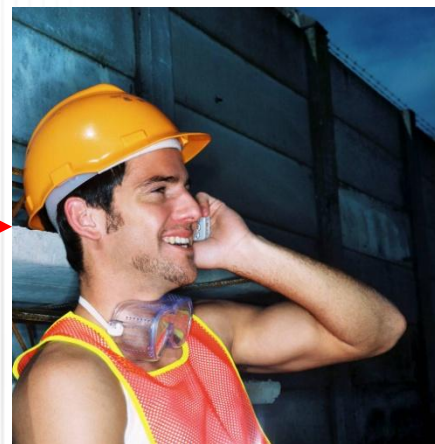
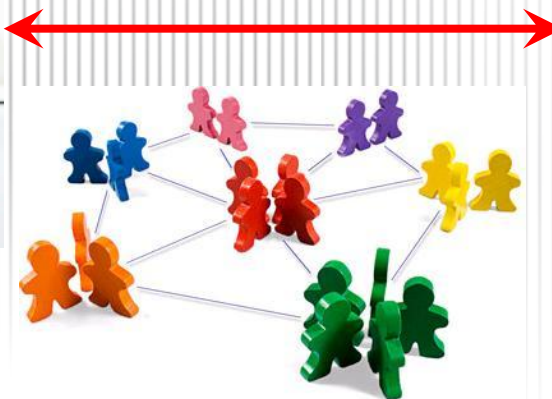
- **utrzymywanie dobrego stanu zdrowia pracowników:**
 - wydłużenie oczekiwanego okresu życia;
 - wydłużenie okresu sprawności fizycznej i psychicznej;
- **podtrzymywanie zdolności do pracy:**
 - szkolenia i kursy;
 - poprawa kwalifikacji zawodowych;
 - wzrost kapitału społecznego;
- **zmniejszenie kosztów ponoszonych przez ZUS i NFZ:**
 - niższe koszty leczenia i rehabilitacji;
 - skuteczniejsza prewencja wypadkowa;
 - skuteczniejsza prewencja rentowa.



Elementy niezbędne do prawidłowej opieki profilaktycznej nad pracownikami



Pracodawca



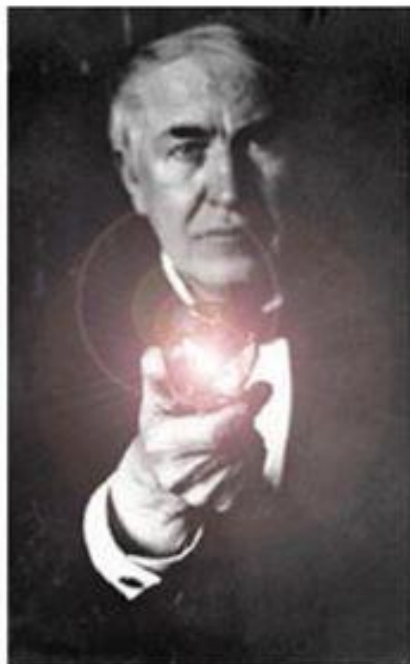
Pracownicy



**Podstawowa jednostka
służby medycyny pracy**

Problemy zdrowia pracujących w Polsce

- Zdrowie i bezpieczeństwo pracujących **jest pojęciem nieznanym i nie jest używane w odniesieniu do**
 - obszaru zdrowia publicznego,
 - rezultatu polityki społecznejani do
 - zespołu działań prowadzących do systematycznej poprawy zdrowia pracujących.
- Jeśli jest używane to zwykle jest zawężone do prawnych wymagań związanych z medycyną pracy oraz bezpieczeństwem i higieną pracy.



*„Lekarz przyszłości
nie będzie dawał leków,
lecz poinstruuje
swojego pacjenta
w kwestii
odpowiedniego
stylu życia, diety oraz
przyczyn i zapobiegania chorób”*

~Thomas Edison, rok 1903

lokalnazywnosc.pl



SAMODZIELNY PUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI ZDROWOTNEJ
CENTRALNY SZPITAL KLINICZNY
UNIwersytetu Medycznego w Łodzi



NASZE
LECZENIE
UKOŁ
CIERPIENIE



UNIwersytet
Medyczny
w Łodzi

Poprawne i niewłaściwe sposoby zapobiegania chorobom układu krążenia

*Jarosław Drożdż
Klinika Kardiologii
Centrum Kliniczno-Dydaktyczne
Uniwersytet Medyczny w Łodzi*

Choroby układu krążenia



UNIWERSYTET
MEDYCZNY
W ŁODZI

- 1. dlaczego występują?**
- 2. jak je rozpoznać?**
- 3. jak je leczyć?**
- 4. jak im zapobiegać?**
- 5. poradnik zdrowego stylu życia**

Choroby układu krążenia



UNIWERSYTET
MEDYCZNY
W ŁODZI

1. dlaczego występują?
2. jak je rozpoznać?
3. jak je leczyć?
4. jak im zapobiegać?
5. poradnik zdrowego stylu życia

Choroby układu krążenia



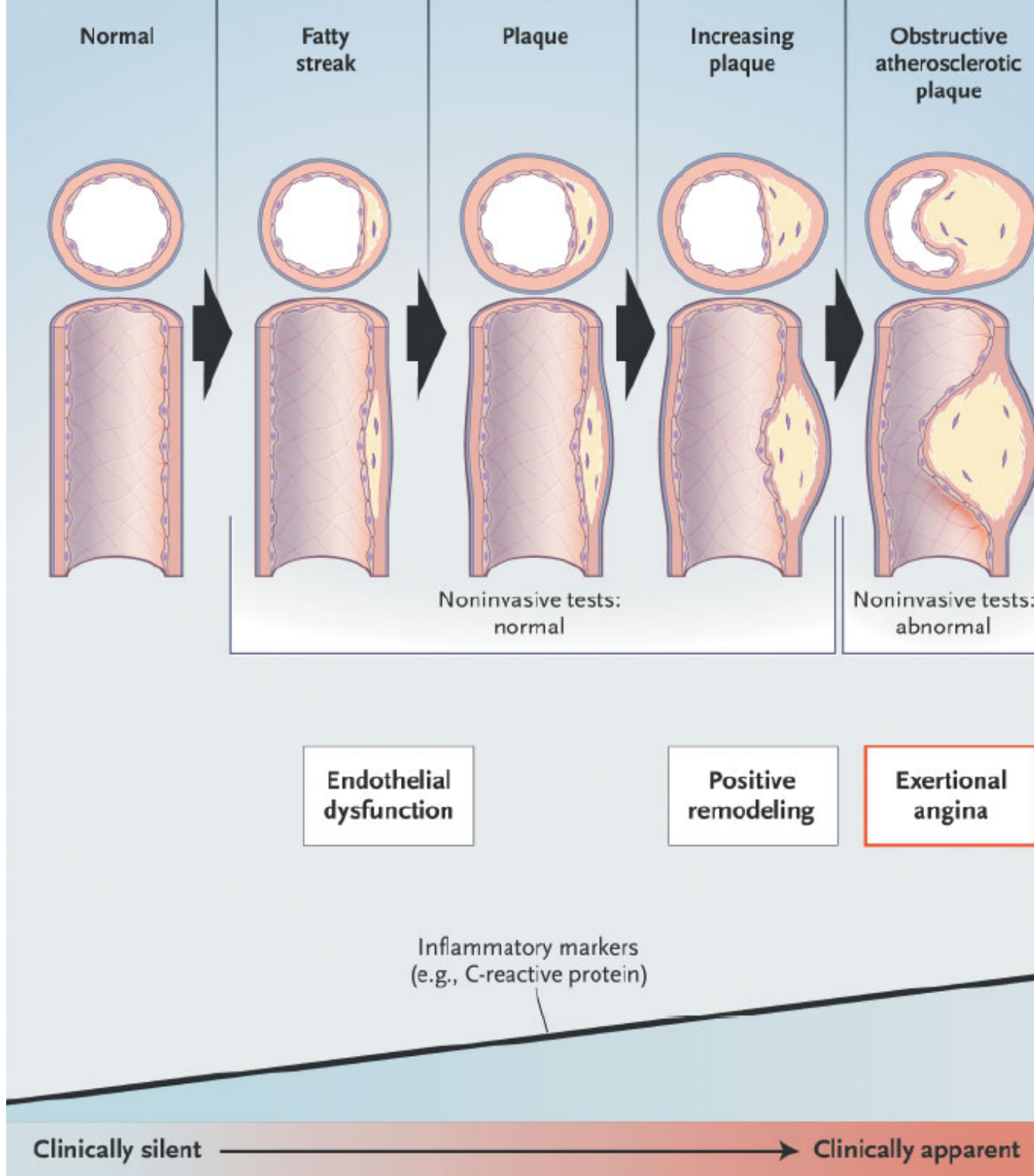
UNIWERSYTET
MEDYCZNY
W ŁODZI

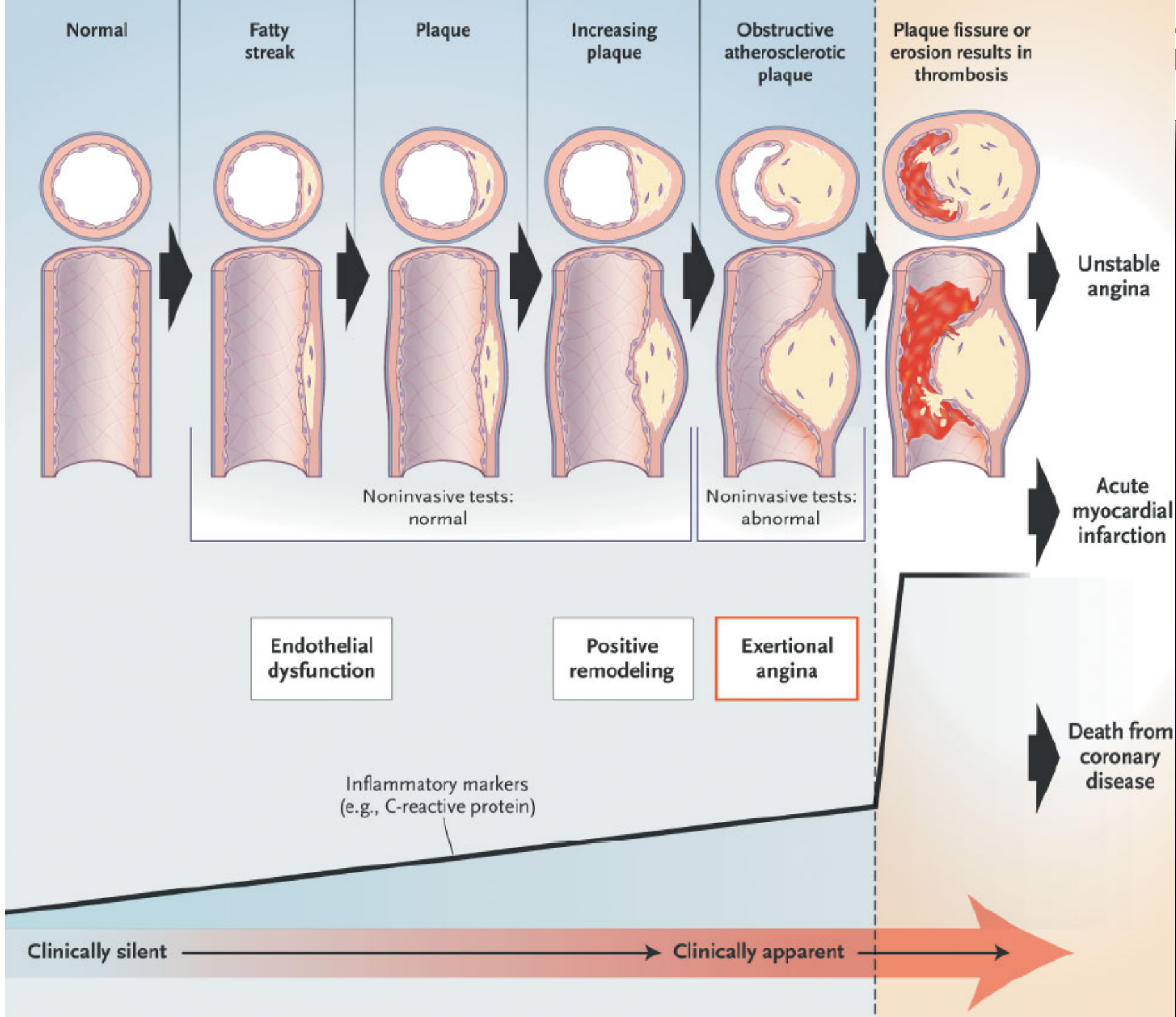
Nie ma wpływu

1. praca
2. brak witamin
3. słońce
4. genetyka
5. alkohol (mało)

Działa niekorzystnie

1. nikotynizm
2. dieta
3. brak ruchu
4. nadwaga
5. alkohol (dużo)





Choroby układu krążenia



UNIWERSYTET
MEDYCZNY
W ŁODZI

1. dlaczego występują?
2. jak je rozpoznać?
3. jak je leczyć?
4. jak im zapobiegać?
5. poradnik zdrowego stylu życia

Genetic Approach

GWAS

OR 1.78 (1.47-2.13)

Low replicability

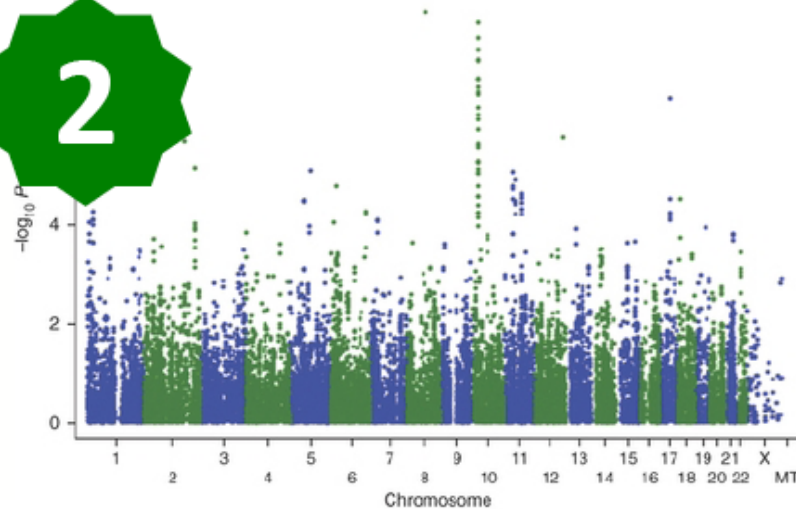
History !

OR 2.72 (1.84-4.03)

Replicable

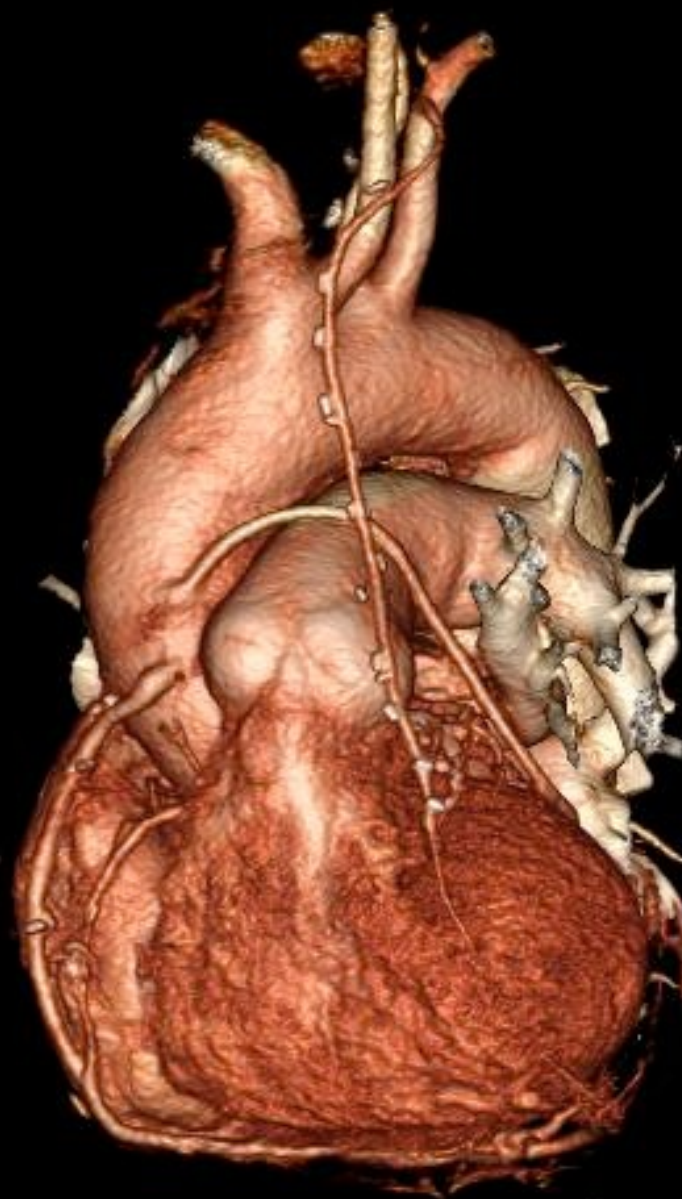
Courtesy of Xavier Jouven

2



R

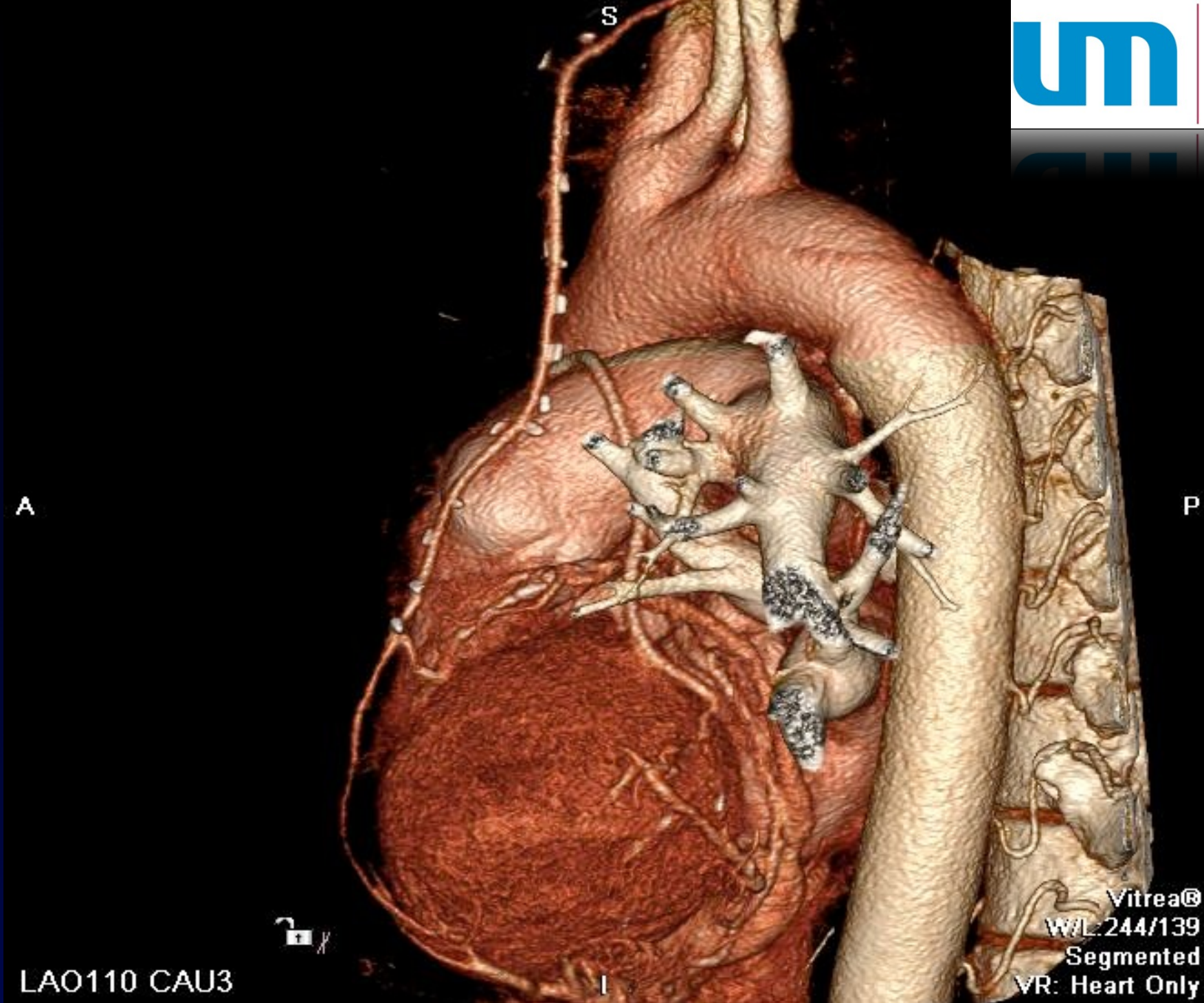
L



LA033 CRA12

I

Vitrea®
W/L:244/139
Segmented
VR: Heart Only



Choroby układu krążenia



UNIWERSYTET
MEDYCZNY
W ŁODZI

1. dlaczego występują?
2. jak je rozpoznać?
3. jak je leczyć?
4. jak im zapobiegać?
5. poradnik zdrowego stylu życia

Choroby układu krążenia



1. dlaczego występują?
2. jak je rozpoznać?
3. jak je leczyć?
4. jak im zapobiegać?
5. poradnik zdrowego stylu życia

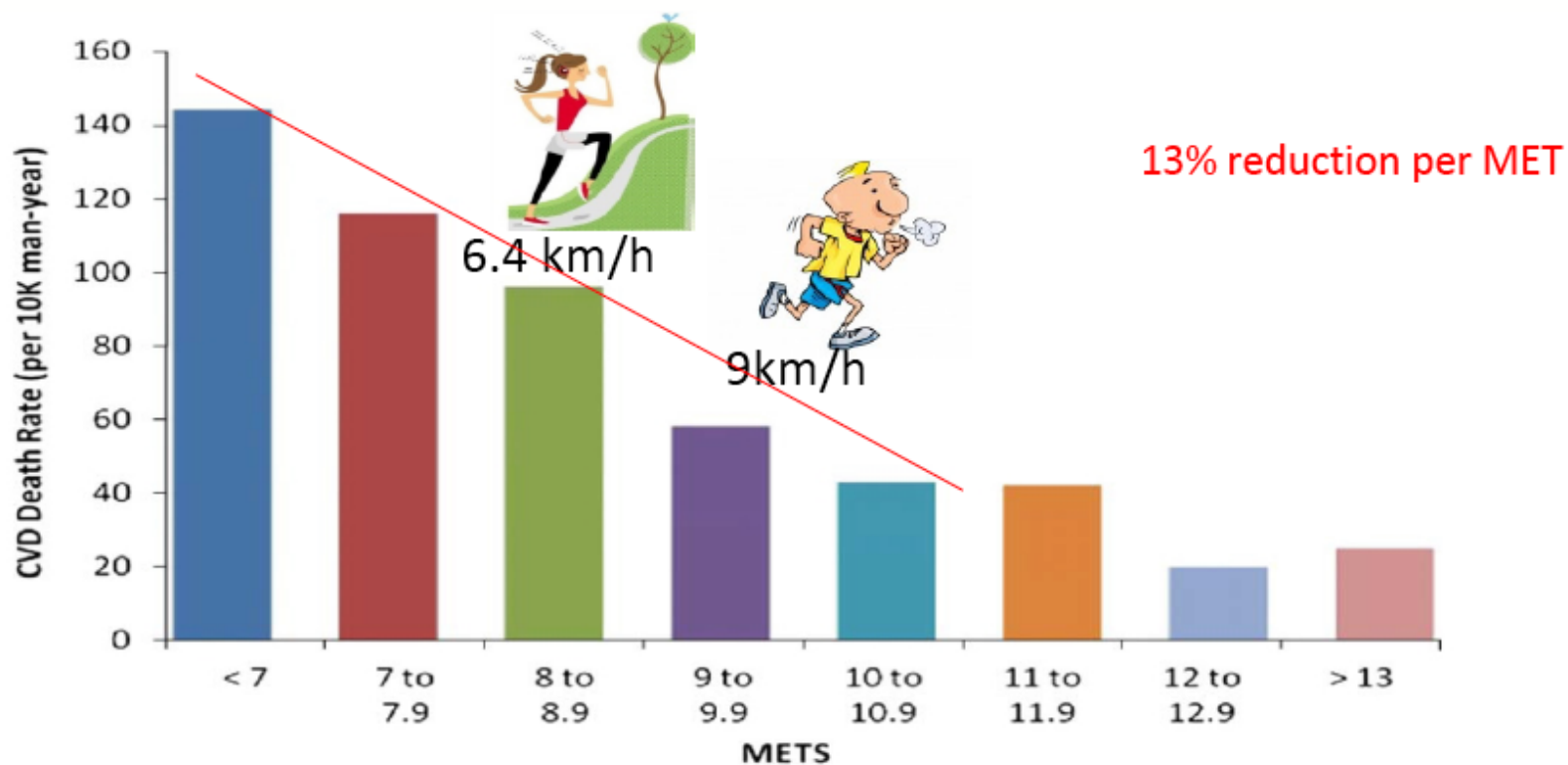
Highlights from EuroPrevent 2015 Sports Cardiology Section sasharma@sgul.ac.uk

Professor Sanjay Sharma MD, FRCP (UK), FESC
St George's University of London



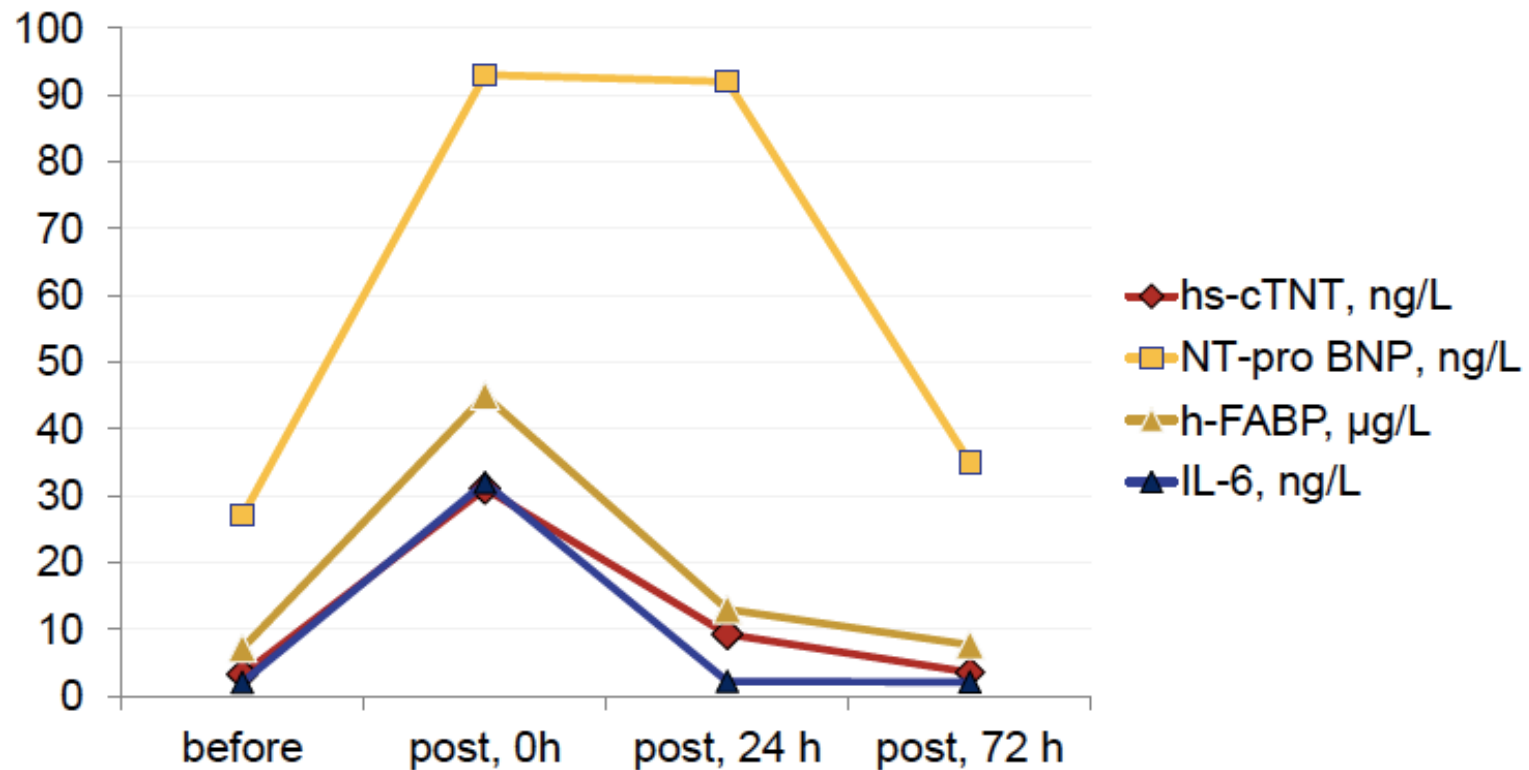
@SSharmacardio

Death Rates as a Function of Cardiovascular Fitness



Church TS. Arch Int Med 2005
Kokkinos P et al Circulation 2008

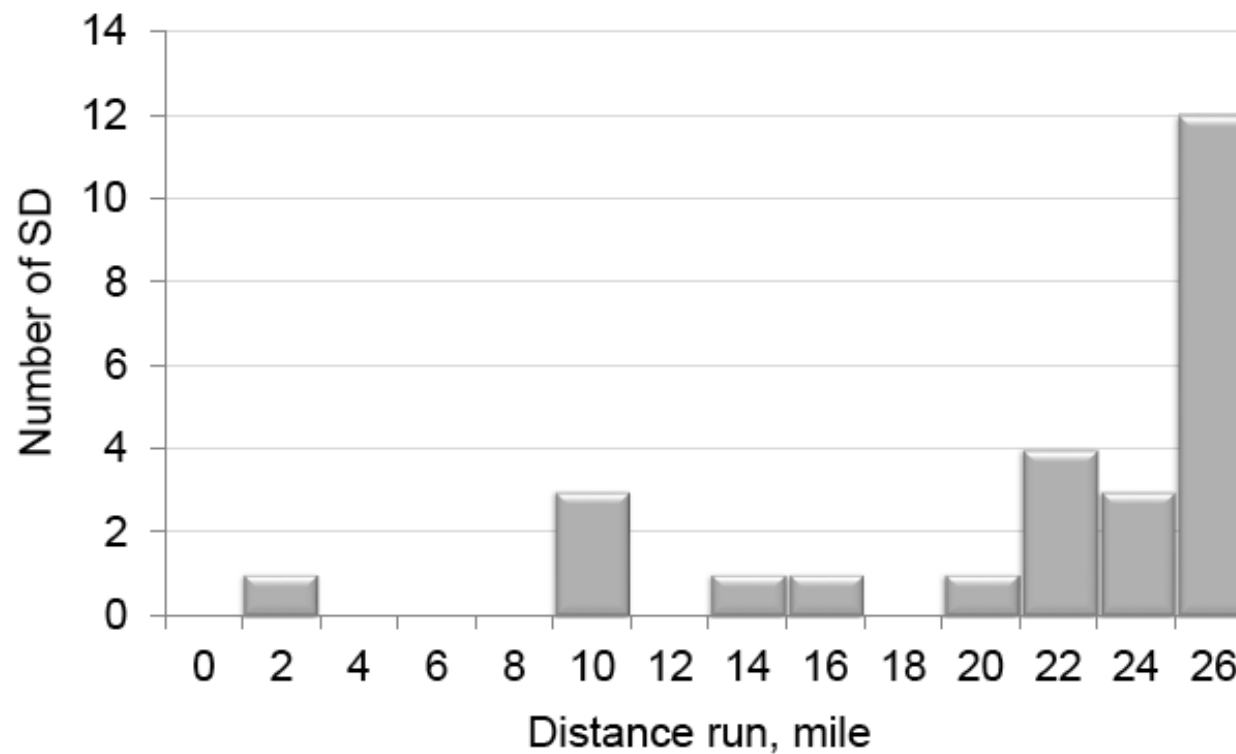
Cardiac biomarkers during a marathon



Scherr et al., Med. Sci. Sports Exer. (2011)43:1819-1827

Martin Halle, MD – Dept Prevention and Sports Medicine, Technische Universität, Munich, Germany

Marathon distance run and SD



3.3 mio MT runners
26 SCD

Redelmeier DA et al., BMJ. 2007;335:1275-1277

Martin Halle, MD – Dept Prevention and Sports Medicine, Technische Universität, Munich, Germany

Finish times at the Berlin Marathon



Olympic Games, Berlin 1936

1. Son (JPN)	2:29:19 h
2. Harper (GB)	2:31:23 h
10. Enochsson (SWE)	2:43:12 h

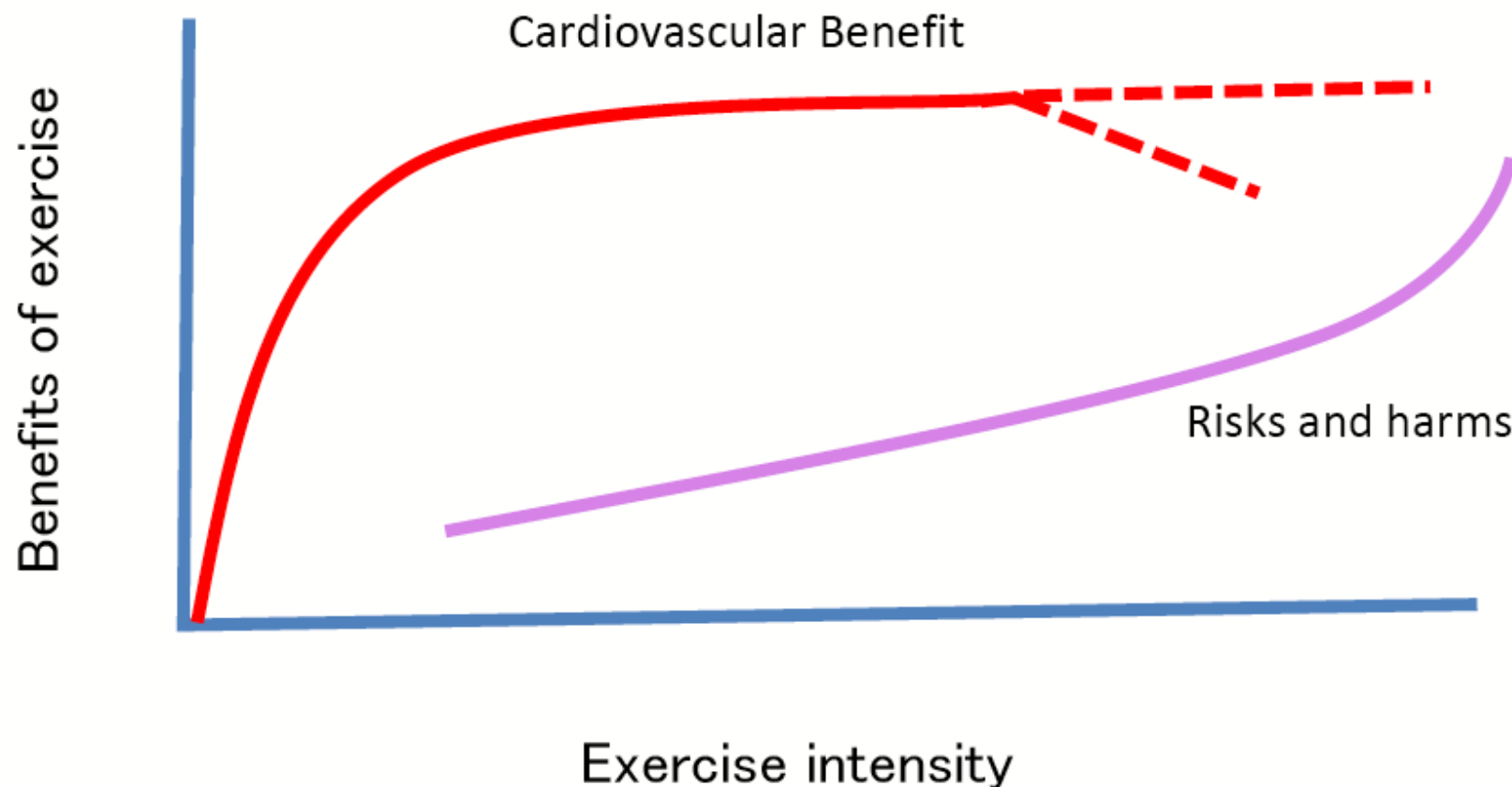


City Marathon, Berlin 2010

Age group 45-49 yrs

1. Kremer (ISR)	02:25:36 h
2. Koch (BRD)	02:32:29 h
10. Toivari (FIN)	02:40:29 h

Dose-Benefit Relationship



Jak należy uprawiać sport

- 3 razy w tygodniu
- do 10 km / tydzień
- do 500 MET's minut / tydzień
- 11 km / godz

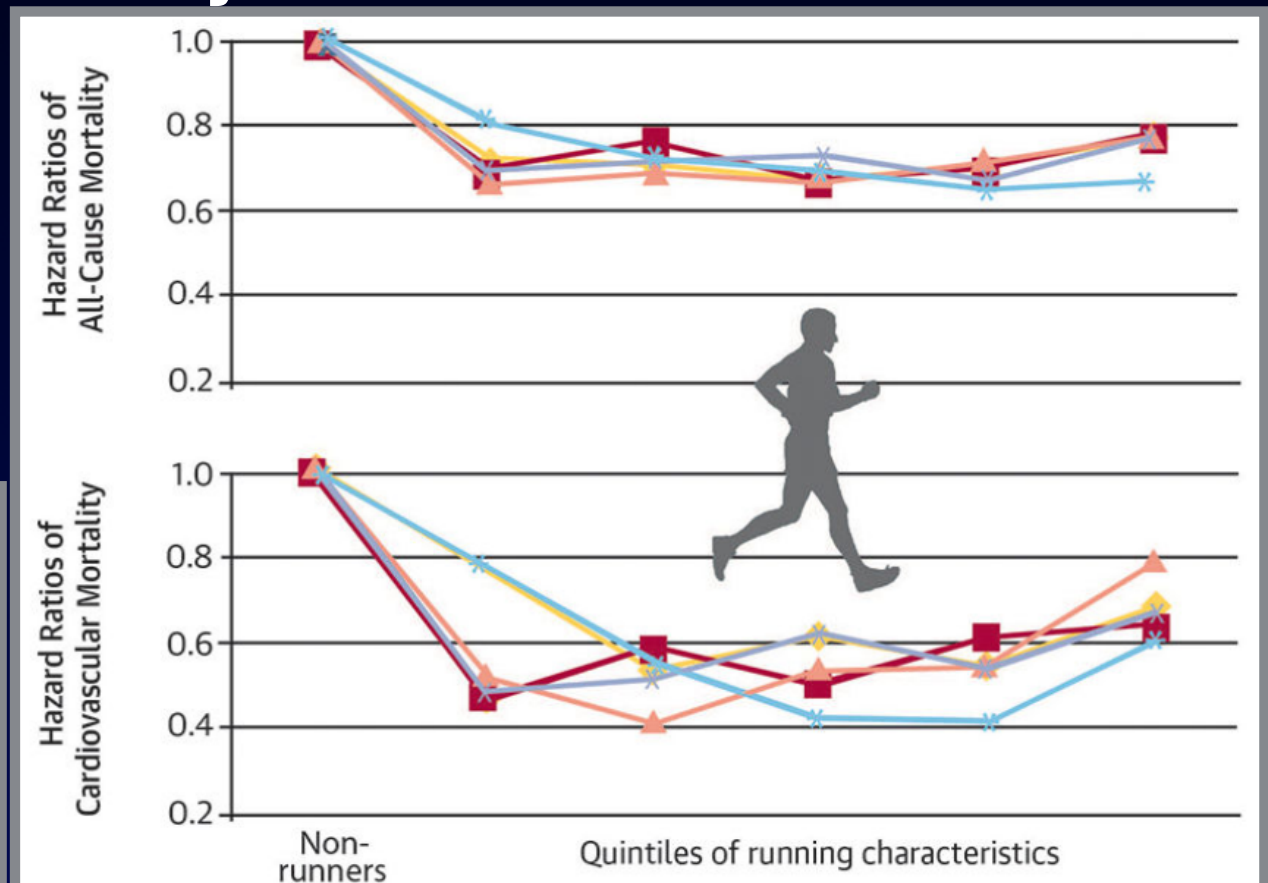
1 godzina / tyg

JOURNAL OF THE AMERICAN COLLEGE OF CARDIOLOGY
© 2014 BY THE AMERICAN COLLEGE OF CARDIOLOGY FOUNDATION
PUBLISHED BY ELSEVIER INC.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jacc.2014.05.038>

Leisure-Time Running Reduces All-Cause and Cardiovascular Mortality Risk

Duck-chul Lee, PhD,* Russell R. Pate, PhD,† Carl J. Lavie, MD,‡§ Xuemei Sui, MD, PhD,† Timothy S. Church, MD, PhD,§ Steven N. Blair, PED||



Choroby układu krążenia



UNIWERSYTET
MEDYCZNY
W ŁODZI

1. dlaczego występują?
2. jak je rozpoznać?
3. jak je leczyć?
4. jak im zapobiegać?
5. **poradnik zdrowego stylu życia**

Zapobieganie chorobom układu krążenia

Zalecane

1. stała masa ciała
2. aktywność fizyczna
3. aktywność zawodowa
4. wykształcenie
5. kontakty/spotkania
6. urlopy

Należy unikać

1. witaminy
2. cukier
3. tłuszcze
4. sól
5. suplementy
6. wypoczynek

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA

EFEKTYWNOŚĆ PRACOWNIKÓW

humanpower



NIKT NAS NIE UCZY

jak pracować efektywnie?

Narzekamy na brak siły, mocy i energii do działania, ale nie bierzemy pod uwagę, naszej biologii. Nie zdajemy sobie sprawy, że jesteśmy swoim najważniejszym narzędziem do pracy (co nie znaczy, że tego nie wiemy).

**RZECZY
OCZYWISTE...**

4 ŹRÓDŁA ENERGII

FIZYCZNA

sen i odpoczywanie,
aktywność fizyczna,
odżywianie

EMOCJONALNA

realny optymizm, pozytywne
i negatywne emocje

MENTALNA

skupienie, flow

DUCHOWA

poczucie sensu i celu,
wartości, misja

RZECZY OCZYWISTE

Co wpływa na moją efektywność?

- Regeneracja bierna - 7-9 godzin snu
- Regeneracja aktywna – przerwy w pracy co 90'
- Brak nadgodzin
- Nawodnienie - 1,5 - 2 litry wody dziennie
- Regularne posiłki - co 3 godziny
- Aktywność fizyczna - min. 3 razy w tygodniu
- Pozytywne emocje
- Praca w skupieniu
- Trzymanie się priorytetów
- Poczucie sensu i celu



ZWYKLE NIE SĄ OCZYWISTE

Siła wyższa...



**SPRAWDŹMY TO
W PRAKTYCE**



RAPORT

PRACA MOC ENERGIA W POLSKICH FIRMACH

SIEDEM OBSZARÓW, KTÓRE WPŁYWAJĄ
NA EFEKTYWNOŚĆ ORGANIZACJI

RAPORT

PRACA, MOC, ENERGIA

W POLSKICH FIRMACH

1149 RESPONDENTÓW

WWW.HUMANPOWER.PL

60%

ankietowanych budzi się rano zmęczonych

28%

osób śpi mniej niż 6 godzin na dobę

31%

pracowników ma trudności z efektywną
pracą po godzinie 14.00

ODPOCZYNEK I SEN

*Człowiek to nie robot.
Działa w rytmie, który ma sens.*

45%

menadżerów często przynosi pracę do domu

29%

pracowników często przynosi pracę do domu

76%

menadżerów pracuje więcej
niż 8 godzin dziennie

53%

pracowników pracuje więcej
niż 8 godzin dziennie

29%

menadżerów ma poczucie, że nie pracuje
w pełni efektywnie

32%

pracowników ma poczucie, że nie pracuje
w pełni efektywnie

35%

pracowników je zupki instant,
posiłki gotowe lub inne dania
typu „fast food”

49%

ankietowanych często po
posiłku czuje się ospała

65%

pracowników ma przerwy
między posiłkami nie dłuższe
niż 3 godziny

57%

pracowników pije mniej niż
6-8 szklanek wody dziennie

ODŻYWIENIE

RUCH

humanpower

przez większość dnia
pracuje w jednej pozycji ciała

77%

odczuwa często
ból karku, szyi i nóg

53%

ćwiczy regularnie
minimum 3 razy w tygodniu

32%



85%

ankietowanych ma zadania są wielokrotnie
przerywane przez maile, telefony itp.

34%

pracowników jest w pracy często
rozkojarzona i rozproszona

UMYSŁ

*Żonglerka pięcioma zadaniami to mit.
Wielozadaniowość nie istnieje.*

50%

pracowników nie potrafi pracować
bez konieczności ciągłego sprawdzania
poczty mailowej i odbierania telefonów.

EMOCJE

55% **37%** **28%**

badanych dzień pracy
rozpoczyna z optymizmem
i zapałem

pracowników odczuwa często
w pracy irytację, frustrację
i zniecierpliwienie

badanych często w pracy
odczuwa zmęczenie
i zniechęcenie do wykonywanych
obowiązków.

CO NIE JEST OCZYWISTE?

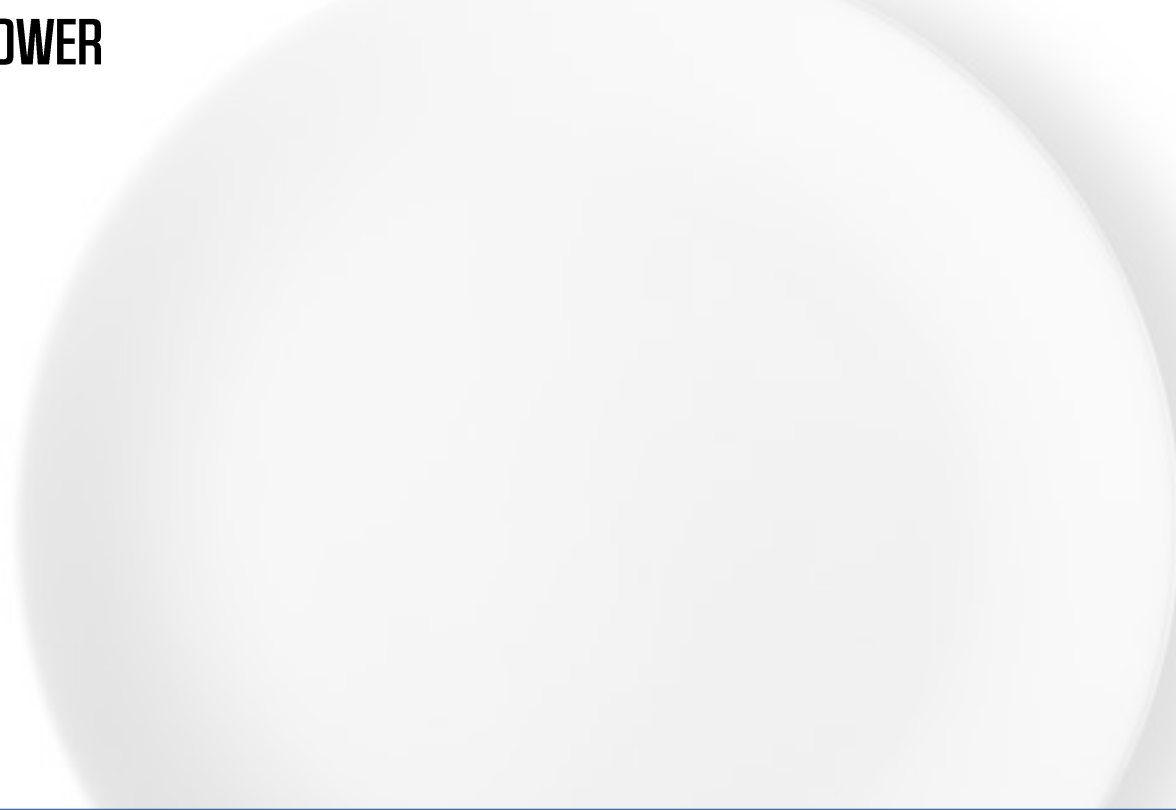
- SEN POWYŻEJ 6 GODZIN
- ZBILANSOWANE POSIŁKI CO 3 GODZINY
- NAWODNIENIE ORGANIZMU
- REGULARNE PRZERWY OD PRACY
- BRAK NADGODZIN
- AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA
- PLANOWANIE PRIORYTETÓW
- JEDNOZADANIOWOŚĆ
- POZYTYWNE EMOCJE
- POCZUCIE SENSU W PRACY



JAK ZARZADZAĆ ENERGIA PRACOWNIKÓW I MANAGERÓW?

WPŁYW NAWYKÓW ŻYWIENIOWYCH NA EFEKTYWNOŚĆ W PRACY

DR EWA CHOJNOWSKA, HUMAN POWER



UWAGA NADCHODZI!
Mam dużo energii
I nie omieszkam jej użyć!



WEEKEND!

Od poniedziałku czekam
na twoje przyjście...





PORANEK PEŁEN ENERGII?

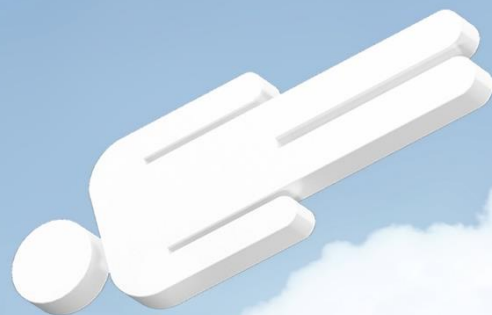


WSZYSTCY MAMY UCZUCIA
NAPRZYKŁAD UCZUCIE

GŁODU

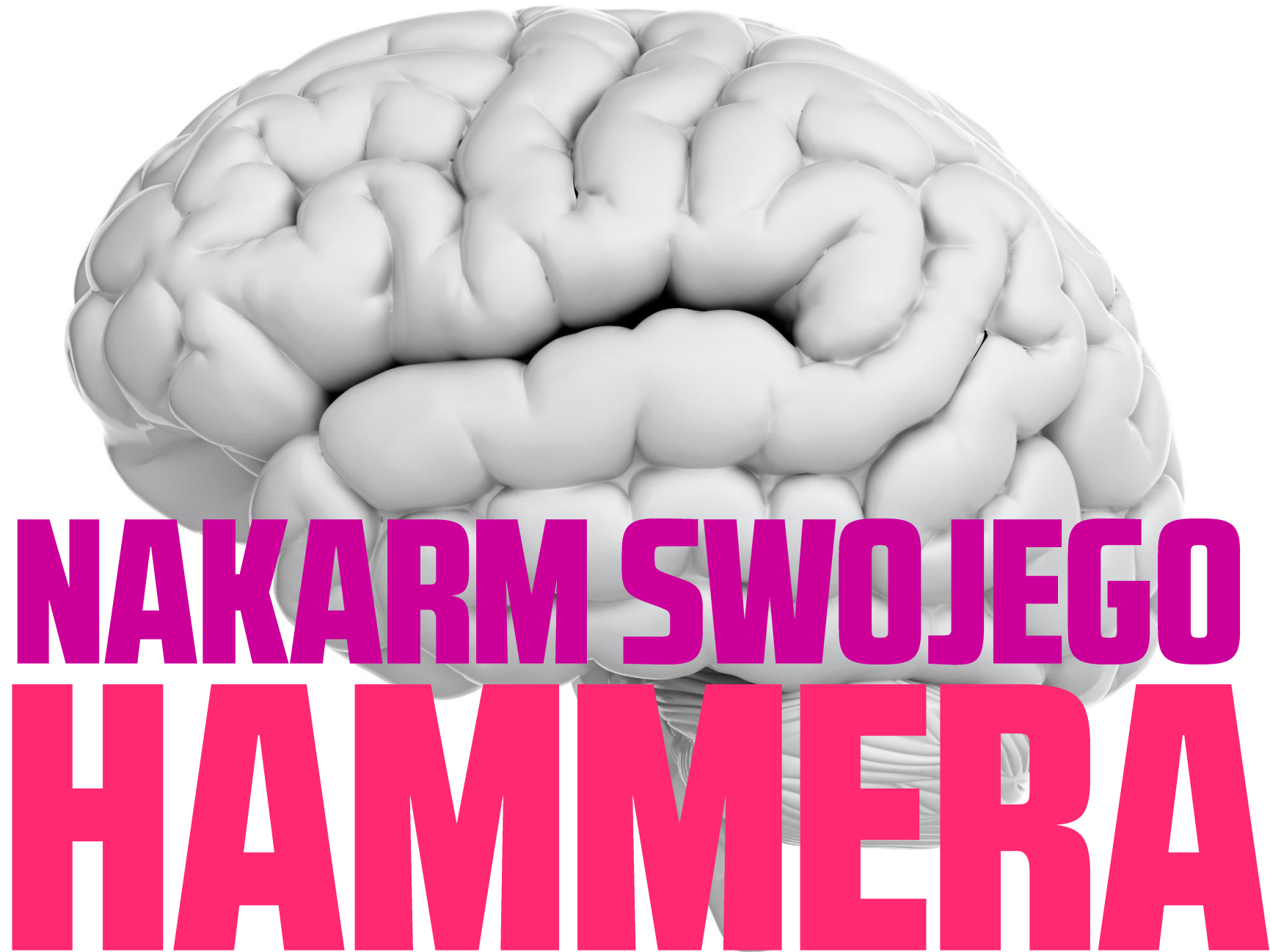
WILCZY NAPAD GŁODU?
SKUP SIĘ NA LICZBIE I CZĘSTOTLIWOŚCI POSIŁKÓW

NADCHODZI 14.00 A JA MAM ENERGETYCZNY ZJAZD



humanpower







WSZYSTKIE KOMÓRKI MÓZGU
SĄ NERWOWE
I JAK TU BYĆ SPOKOJNYM?



KOLOR = OCHRONA

5 NAJLEPSZYCH LEKARZY:

**ZDROWA DIETA
WODA
ODPOCZYNEK
RUCH
SŁOŃCE**



IM LEPSZE
PALIWO
TYM DALEJ POJEDZIESZ

Dobre praktyki w zakresie zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach

Konferencja pn. „MIĘDZY POKOLENIAMI. Zarządzanie wiekiem i energią pracowników”

Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości

Łódź, 12 września 2017 r.

Anna Skład

Zakład Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy



Pytania

1. Czemu w firmach wdraża się praktyki z zakresu zarządzania wiekiem?
2. W jakich obszarach można realizować dobre praktyki z zakresu zarządzania wiekiem?
3. Jakie działania z zakresu bhp wspierają cele zarządzania wiekiem?
4. Jakie są najistotniejsze wyzwania związane z zarządzaniem wiekiem?

Czym jest dobra praktyka w zakresie zarządzania wiekiem?

(...) dobra praktyka w zakresie zatrudnienia starszych pracowników obejmuje zwalczanie barier wiekowych, bezpośrednio lub pośrednio, promowanie różnorodności wiekowej i stworzenie środowiska, w którym każdy jest w stanie osiągnąć swój potencjał, nie będąc w niekorzystnej sytuacji ze względu na swój wiek.

Walker, 2005

Cele zarządzania wiekiem

- Zatrzymanie w przedsiębiorstwie unikalnego know-how
- Przyciągnięcie, zaangażowanie i zatrzymanie młodych pracowników
- Zapewnienie dobrej komunikacji w zróżnicowanych wiekowo zespołach
- Poprawa efektywności zatrudnienia (starsi i młodszy pracownicy dysponując odmiennymi kompetencjami, uzupełniają się wzajemnie)
- Utrzymanie tempa produkcji
- Zapewnienie dobrego zdrowia w pracy i po przejściu na emeryturę

Obszary zarządzania wiekiem

- **Rekrutacja i selekcja**
- Kształcenie ustawiczne
- Rozwój kariery zawodowej
- Elastyczne formy pracy
- **Ochrona i promocja zdrowia oraz projektowanie stanowisk pracy**
- **Przesunięcia między stanowiskami**
- Kończenie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę
- Motywowanie

Liwiński, Sztanderska (2010)

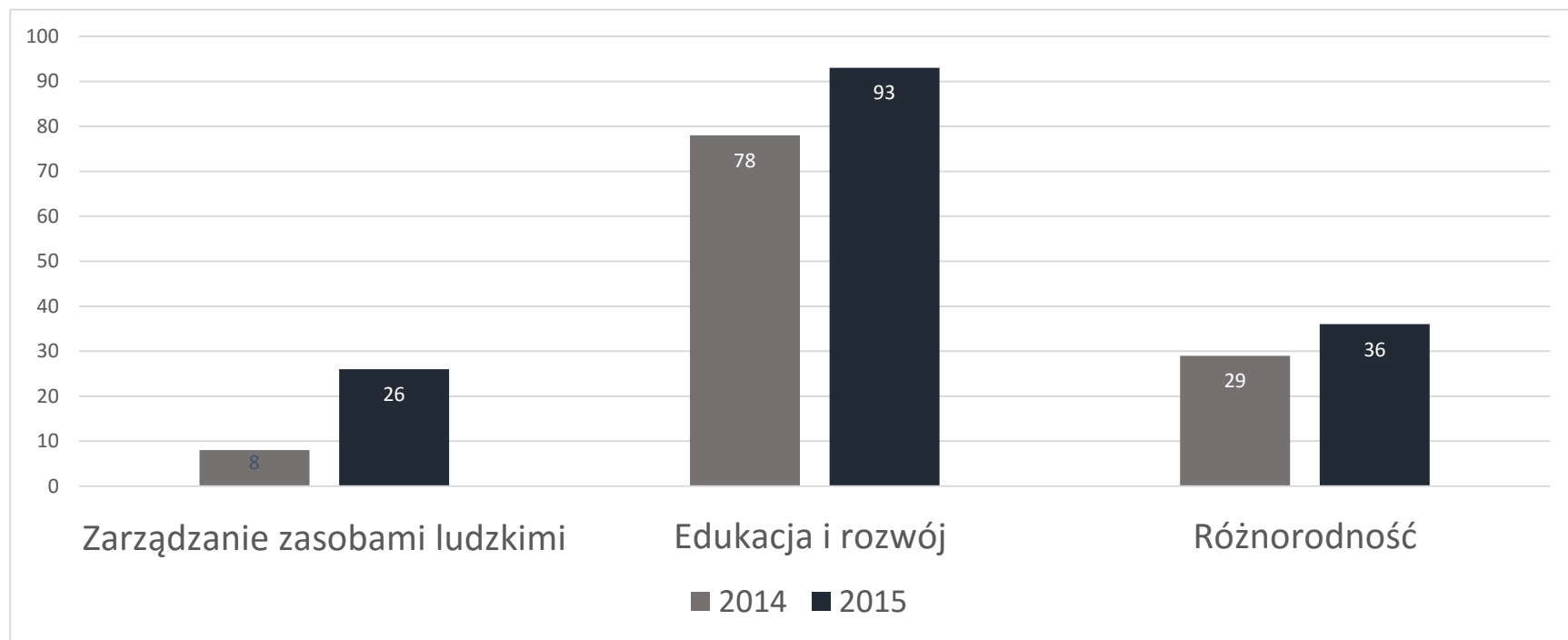
Zarządzanie wiekiem w firmach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu (1/7)

- Opracowano *Raport praktyk związanych z utrzymywaniem zdolności do pracy, realizowanych w wybranych przedsiębiorstwach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności*
- Podstawę opracowania stanowiło 65 raportów społecznej odpowiedzialności biznesu, które w latach 2014-2015 zostały zgłoszone do konkursu „Raporty społeczne”*
- Zidentyfikowano 464 praktyki, związane z utrzymywaniem zdolności do pracy, z których 194 dotyczyły **bhp**, a pozostałe - **zarządzania zasobami ludzkimi**

* Konkurs Raporty społeczne organizowany jest przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu oraz Deloitte od 2007 r. Celem konkursu jest upowszechnianie raportowania pozafinansowego i wskazanie dobrych praktyk w tym zakresie.

Zarządzanie wiekiem w firmach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu (2/7)

Liczba **praktyk dotyczących zarządzania zasobami** ludzkimi związanych z utrzymywaniem zdolności do pracy opisanych w raportach zgłoszonych do konkursu „Raporty społeczne” w latach 2014-2015



Źródło: Raport praktyk związanych z utrzymywaniem zdolności do pracy, realizowanych w wybranych przedsiębiorstwach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności

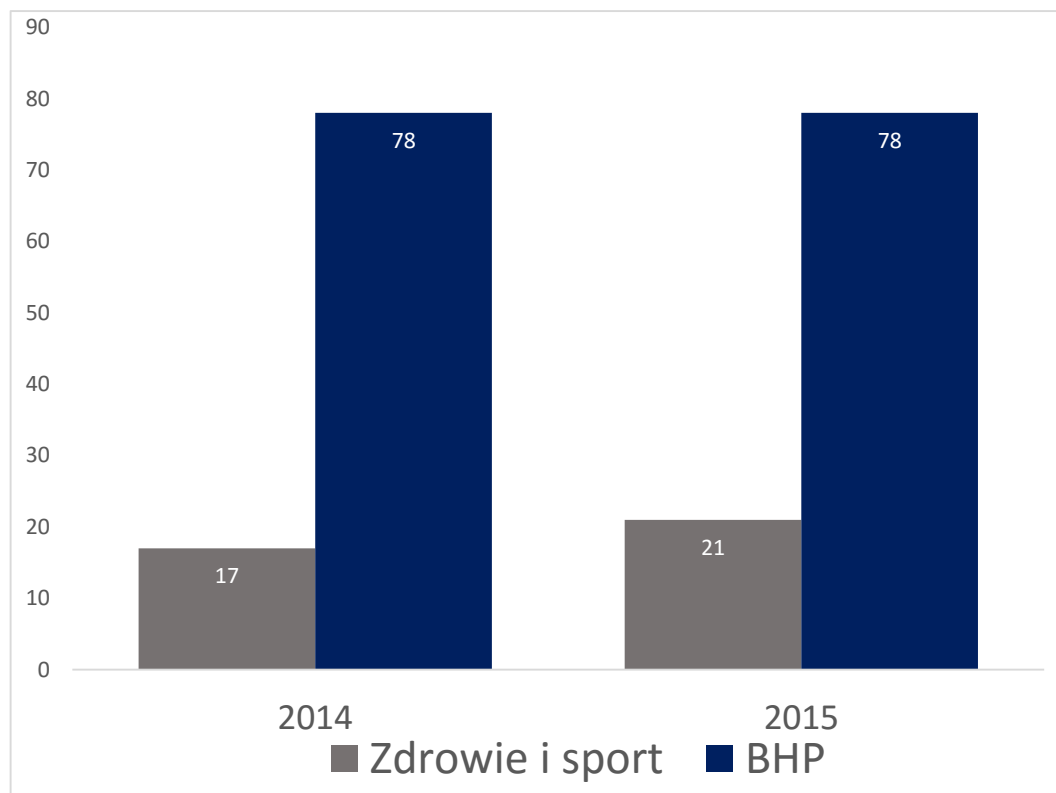
Zarządzanie wiekiem w firmach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu (3/7)

Dobre praktyki realizowane w ramach zarządzania zasobami ludzkimi

- Ogólne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi, tj. wdrażanie polityk HR, systemów motywacyjnych, realizacja badań opinii pracowników, podejmowanie działań skierowanych na utrzymanie równowagi praca – życie, itp.
- Ustawiczne kształcenie pracowników: szkolenia i programy rozwoju, w tym programy rozwoju dla określonych grup pracowników czy dofinansowanie kształcenia poza firmą, programy mentoringowe, programy rozwoju talentów, plany sukcesji
- Zarządzanie różnorodnością: promocja różnorodności, działania skierowane na zwiększenie roli kobiet w firmie, wspieranie grup narażonych na wykluczenie, np. osób niepełnosprawnych

Zarządzanie wiekiem w firmach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu (4/7)

Liczba **praktyk bhp** związanych z utrzymywaniem zdolności do pracy opisanych w raportach zgłoszonych do konkursu „Raporty społeczne” w latach 2014-2015



Źródło: Raport praktyk związanych z utrzymywaniem zdolności do pracy, realizowanych w wybranych przedsiębiorstwach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności

Zarządzanie wiekiem w firmach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu (5/7)

Dobre praktyki realizowane w ramach zarządzania bhp

- Rozwiązania organizacyjne i techniczne wdrażane w firmach w obszarze bhp: modernizacja pomieszczeń (wymiana oświetlenia, foteli czy monitorów), kontrolowanie stanowisk pracy przez lekarza medycyny pracy – dostosowywanie zakresu czynności na stanowisku do możliwości fizycznych pracownika, powierzanie najstarszym pracownikom stanowisk, na których wymagane jest mniejsze tempo pracy
- Działania promujące kulturę bezpieczeństwa
- Programy dotyczące bezpieczeństwa skierowane do podwykonawców
- Współpraca z partnerami zewnętrznymi na rzecz promocji BHP i standardów w tym zakresie

Zarządzanie wiekiem w firmach wdrażających zasady społecznej odpowiedzialności biznesu (6/7)

Dobre praktyki – zdrowie i sport

- Zachęcanie pracowników do podejmowania aktywności fizycznej:
 - ✓ Karty wstępu do klubów fitness
 - ✓ Firmowe kluby sportowe
 - ✓ **Tworzenie i wdrażanie programów promujących zdrowie**
- Opieka medyczna i badania profilaktyczne
- Wsparcie finansowe w zakresie wydatków na zdrowie
- Dofinansowanie wypoczynku, oferowanie pobytów w zakładowych ośrodkach wypoczynkowych
- Promowanie zasad zdrowego odżywiania
- Przeciwdziałanie stresowi

Rola menadżerów we wdrażaniu dobrych praktyk

- Menadżerowie mogą aktywnie wspierać zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie
- To menadżer ma bezpośredni kontakt z pracownikiem i powinien zwracać uwagę na to, czy wraz z wiekiem zmieniają się jego fizyczne możliwości oraz w jaki sposób można wykorzystywać doświadczenie, wiedzę i umiejętności pracownika
- Do wspierania niektórych działań menadżerowie muszą posiadać odpowiednie kompetencje
- Niekiedy rola menadżerów polega na aktywnym współuczestniczeniu w programach i akcjach wraz z pracownikami

Wdrażanie dobrych praktyk - czynniki sukcesu

- Wdrażanie dobrych praktyk w ramach programów
- Szczera komunikacja z pracownikami, wsłuchiwanie się w ich potrzeby, zapewnianie efektywnych kanałów komunikacji
- Wsparcie działań ze strony najwyższego kierownictwa i angażowanie pracowników
- Różnorodność podejmowanych inicjatyw
- Organizowanie eventów na granicy czasu pracy i czasu wolnego
- Wykorzystywanie sprawdzonych narzędzi, cenionych przez menadżerów i pracowników

Zarządzanie wiekiem – wyzwania

Brak dobrych praktyk w zakresie oceny ryzyka z uwzględnieniem kryterium wieku pracownika.

Brak ciągle praktycznych narzędzi oceny ryzyka, które uwzględniałyby szczególne rodzaje zagrożeń, na jakie narażeni są pracownicy niepełnosprawni, imigranci, starsi pracownicy, kobiety czy pracownicy tymczasowi.



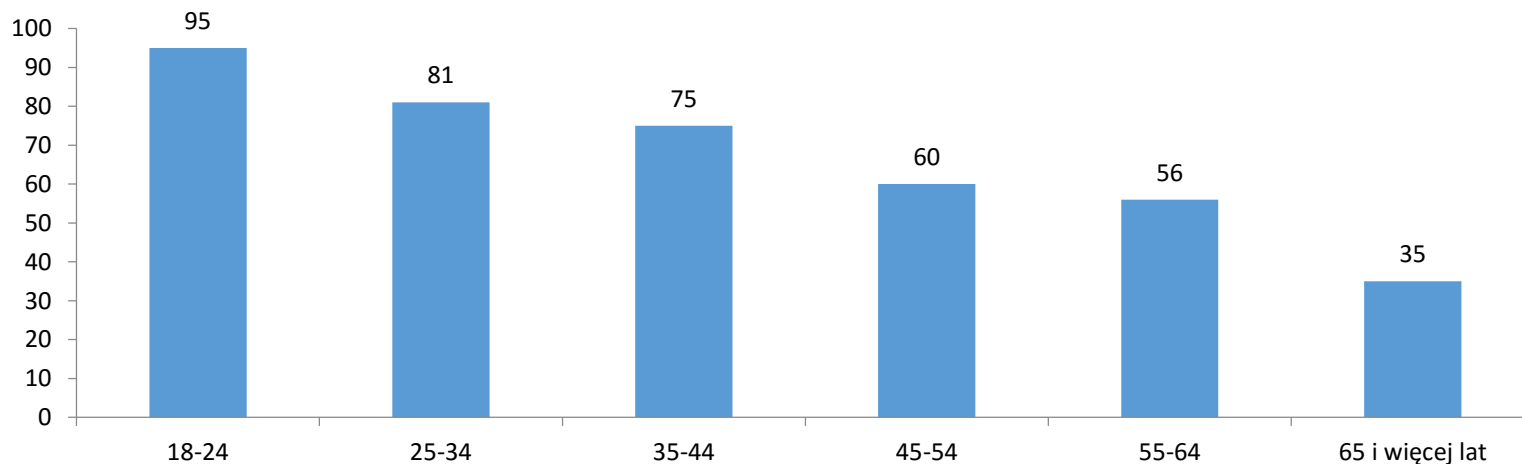
(11/01/2010) Factsheet 87
Zróżnicowanie siły roboczej a ocena ryzyka
– zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim pracownikom
Podsumowanie sprawozdania Europejskiej Agencji
Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Zarządzanie wiekiem – wyzwania

Malejąca wraz z wiekiem aktywność fizyczna Polaków

Wg badań* dwie trzecie Polaków (66%) uprawiało sport bądź ćwiczenia w ciągu ostatniego roku, przy czym 40% podejmowało aktywność fizyczną regularnie, zaś 26% sporadycznie.

Odsetek Polaków w poszczególnych grupach wiekowych deklarujących uprawianie sportu w ciągu ostatniego roku*



*Źródło: AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA POLAKÓW Komunikat z badań Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa wrzesień 2013

Warto promować dobre praktyki, ale...

(...) można wdrożyć bardzo konkretne inicjatywy (...) bez zmiany podejścia do zarządzania wiekiem w organizacji jako całości. Zatem przykłady dobrych praktyk znajduje się również w organizacjach, które z drugiej strony tworzą mnóstwo barier wiekowych. Kompleksowa likwidacja barier wiekowych wymaga szeroko zakrojonej strategii zarządzania wiekiem.

Walker, 1998

Promocja bezpieczeństwa i zdrowia w pracy





Wsparcie dla biznesu w zasięgu ręki



od 2011r.

Regionalny ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości

AMBASADOR BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY W POLSCE





Europejska Agencja
Bezpieczeństwa
i Zdrowia w Pracy

EU-OSHA

**Identyfikuje nowe zagrożenia i ich źródła
– Europejskie Obserwatorium Ryzyka**

**Projektuje metody i narzędzia wspomagające działania na
rzecz bhp, np. OiRA interaktywna ocena ryzyka on-line** 

Wydaje publikacje

Prowadzi internetową encyklopedię dot. bhp 

Prowadzi elektroniczny newsletter – OSHmail

Prowadzi kampanie *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy*



Wsparcie dla biznesu w zasięgu ręki

Ośrodek Enterprise Europe Network przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości

AMBASADOR BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY W POLSCE

**wspiera Agencję
w rozpowszechnianiu informacji i promowaniu
bezpieczeństwa i zdrowia w pracy
w polskich firmach/instytucjach**

- ✓ **informacje w *Biuletynie Informacyjnym FRP***
- ✓ **newsletter nt. bezpieczeństwa i zdrowia
w pracy, domu, szkole**
- ✓ **seminaria, spotkania, warsztaty**
- ✓ **projekcje filmów**
- ✓ **rozpowszechnianie materiałów promocyjno-
informacyjnych**



współpracuje z



Mobilna wystawa promująca bezpieczeństwo i zdrowie w pracy

od maja 2012

Inicjator wystawy

- **Ośrodek Enterprise Europe Network
przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości**



Wsparcie dla biznesu w zasięgu ręki

Ośrodek Enterprise Europe Network
przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi

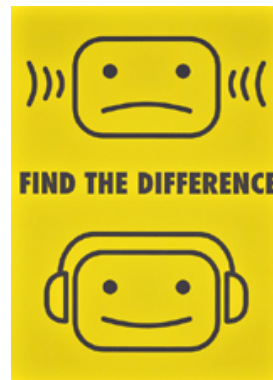
Współpraca

- **Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy**
- **Ogólnopolskie Stowarzyszenie
Pracowników Służby BHP**

CIOP  **PIB**



Plakaty z konkursów organizowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Zdjęcia z konkursów Agencji



Mobilna wystawa promująca bezpieczeństwo i zdrowie w pracy



Wsparcie dla biznesu w zasięgu ręki



**Regionalny ośrodek Enterprise Europe Network przy FRP
promuje**

Kampanie EU-OSHA *Zdrowe i bezpieczne miejsca pracy*

2-letnie, dotyczą wybranych zagadnień bhp

Kampania 2016-2017



<https://www.healthy-workplaces.eu>

Źródło: EU-OSHA



Wsparcie dla biznesu w zasięgu ręki

Ośrodek Enterprise Europe Network
przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości w Łodzi

partnerem Kampanii

**Bezpieczeństwo i zdrowie w pracy dotyczy każdego.
Jest dobre dla ciebie. Dobre dla firmy.**



**Bezpieczni na
starcie, zdrowi
na mecie**



Europejska Agencja
Bezpieczeństwa
i Zdrowia w Pracy



Zdrowe i bezpieczne
miejsce pracy

FRP opracowała i wydała broszurę informacyjną



MIĘDZY POKOLENIAMI **Recepta na udaną współpracę**



Ośrodek Enterprise Europe Network
przy Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości
ambasador bezpieczeństwa
i zdrowia w pracy

CIOP  **PIB**



**wraz z ankietą do samooceny predyspozycji do pracy
w zróżnicowanym zespole**

Film Napo **Powrót do zdrowej przyszłości**



<https://www.napofilm.net/pl/node/306>

[**https://healthy-workplaces.eu/pl/napo-film**](https://healthy-workplaces.eu/pl/napo-film)

enterprise europe network



**Regionalny ośrodek Enterprise Europe Network przy
Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości**

90-103 Łódź, ul. Piotrkowska 86

tel. 42 630 36 67, faks 42 632 90 89

e-mail: fundacja@frp.lodz.pl

<http://www.frp.lodz.pl/een>

www.frp.lodz.pl/ambasador-bezpieczenstwa-i-zdrowia-w-pracy

