

# YOUUnite

**Holistic programme fostering the integration  
of overweight and adipose youth healthy into  
the labour market**

## **INSTRUKCJE DLA TRENERÓW MODUŁ ZATRUDNIENIE**

## Spis treści

**01** Wprowadzenie

**02** Otyłość jako istotny problem globalny

**03** Ogólne wytyczne i podstawowa metodologia prowadzenia szkoleń: Model dwuetapowy, sposoby angażowania grupy docelowej, zalecenia dotyczące prowadzenia działań

**04** Cele modułu stresu, wyzwania związane ze stresem w powiązaniu z nadwagą i otyłością, naukowe spostrzeżenia na temat stresu i otyłości

**05** Odpowiednia terminologia

**06** Referencje i dalsze lektury



# 1. WPROWADZENIE

*Pierwsze trzy rozdziały tego Modułu zawierają podstawowe instrukcje i wytyczne, które są spójne dla wszystkich sześciu Modułów opracowanych w ramach Programu YOUnite. Jeśli zapoznałeś się już z tymi sekcjami w innym Module, możesz przejść bezpośrednio do treści specyficznych dla danego Modułu. Zalecamy jednak ponowne zapoznanie się z tymi rozdziałami, jeśli potrzebujesz odświeżenia wiedzy lub dopiero zapoznajesz się z materiałami szkoleniowymi YOUnite.*

Instrukcje dla trenerów to dokument uzupełniający moduły szkoleniowe opracowane w ramach projektu YOUnite, mające na celu pomoc trenerom, osobom pracującym z młodzieżą i doradcom w pracy z młodymi ludźmi z nadwagą i otyłością oraz osobami zagrożonymi ich wystąpieniem. Moduły można pobrać ze strony internetowej YOUnite.

*YOUnite to projekt mający na celu pomoc nastolatkom z nadwagą i otyłością w pokonywaniu wyzwań i zwiększaniu ich szans na zatrudnienie. Wspierany przez program Erasmus+, projekt YOUnite opracował angażujący program szkoleniowy, który buduje pewność siebie i pomaga młodym ludziom radzić sobie z trudnościami społeczno-ekonomicznymi i potencjalnymi źródłami dyskryminacji. Celem modułów jest zapewnienie młodym ludziom z niewielką wcześniejszą wiedzą w tej dziedzinie pierwszych kroków w kierunku zdrowszego stylu życia, zarówno fizycznego, jak i psychicznego.*



Specyficzna grupa docelowa modułów szkoleniowych obejmuje młodych ludzi w wieku od 15 do 24 lat, w szczególności tych, którzy są marginalizowani lub znajdują się w niekorzystnej sytuacji, takich jak NEET (osoby niepracujące, niekształcące się ani nieuczące się) z nadwagą lub otyłością. Jednak materiały te mogą być również wykorzystywane jako narzędzie prewencyjne dla młodych ludzi zagrożonych nadwagą lub otyłością lub w celu podniesienia świadomości na temat potencjalnych wyzwań związanych z tymi schorzeniami.

Partnerzy projektu YOUNITE opracowali sześć modułów szkoleniowych obejmujących zdrowie/medycynę, odżywianie, sport, stres, świadomość i zdolność do zatrudnienia. Moduły te opierają się na nieformalnych praktykach edukacyjnych, zaprojektowanych w celu zwiększenia pewności siebie młodych ludzi, którzy przygotowują się do wejścia na rynek pracy. Moduły mogą być wdrażane jako kompletny program (wszystkie sześć modułów) lub wybierane indywidualnie w celu dostosowania do różnych potrzeb i okoliczności, oferując elastyczność i zdolność adaptacji

Program szkoleniowy został po raz pierwszy przetestowany latem 2024 r. w Austrii, Finlandii, na Węgrzech i w Polsce, gdzie trenerzy młodzieżowi, szkoleniowcy i młodzi uczestnicy testowali różne moduły. Na podstawie ich opinii i ocen materiały zostały udoskonalone w celu zwiększenia ich praktycznego zastosowania.

Każdy moduł zawiera szczegółowe opisy działań niezbędnych do planowania i realizacji, a instrukcje dla trenerów zapewniają dodatkowe, uzupełniające zasoby.

Instrukcje te mają na celu wsparcie trenerów i nauczycieli, którzy na co dzień pracują z młodzieżą, wyposażając ich w narzędzia i wiedzę potrzebną do skutecznego prowadzenia programu szkoleniowego. Są one przyjazne dla użytkownika i przystępne, co oznacza, że nie jest wymagana wcześniejsza wiedza na ten temat.

Niezależnie od tego, czy jesteś nowy w temacie, czy chcesz pogłębić swoje zrozumienie, te wytyczne pomogą ci pewnie realizować moduły i angażować młodzież w znaczący sposób.

Instrukcje dla trenerów mają również na celu wyposażenie osób pracujących z młodzieżą i trenerów w wiedzę na temat konkretnych wyzwań stojących przed młodymi ludźmi z nadwagą i otyłością. Ponadto instrukcje mają na celu zwalczanie stygmatyzacji osób otyłych lub z nadwagą poprzez promowanie języka, który sprzyja bardziej empatycznemu i skutecznemu podejściu do zdrowia, odżywiania i dobrego samopoczucia.



Instrukcje zawierają przegląd kluczowych rozważań dla trenerów, w tym jak wzmocnić pozycję i interakcję z wrażliwymi nastolatkami, szczególnie tymi, którzy wcześniej nie zajmowali się tym tematem, oraz jak zapewnić wspierające i integracyjne środowisko.

## 2. OTYŁOŚĆ JAKO ISTOTNY PROBLEM GLOBALNY

Unii Europejskiej (UE) problemy z nadwagą i otyłością rosną w szybkim tempie. Według danych Eurostatu w 2019 r. 52,7% dorosłych (powyżej 18 roku życia) mieszkańców UE miało nadwagę [1]. Otyłość stanowi poważny problem zdrowotny, jest uważana za jeden z kluczowych czynników ryzyka wielu chorób niezakaźnych (NCD), takich jak cukrzyca, nadciśnienie, udar i choroby sercowo-naczyniowe [2]. Nadwaga i otyłość wiążą się z większą liczbą zgonów na całym świecie niż niedowaga. Według Europejskiego Regionalnego Raportu Otyłości WHO z 2022 r., problemy z otyłością i nadwagą dotyczyły prawie 60% dorosłych i prawie jednego na troje dzieci (29% chłopców i 27% dziewcząt) w Europejskim Regionie WHO [3].

Otyłość jako stan medyczny ma również skutki bezpośrednie i pośrednie. Ten problem medyczny ma niezaprzeczalny wpływ na warunki zdrowotne. Otyłość u dzieci i dorosłych zwiększa ryzyko wystąpienia kilku problemów zdrowotnych, takich jak wysokie ciśnienie krwi i wysoki poziom cholesterolu, które są czynnikami ryzyka chorób serca, cukrzycy typu 2, problemów z oddychaniem (astma, bezdech senny), problemów ze stawami, takich jak choroba zwyrodnieniowa stawów i dyskomfort mięśniowo-szkieletowy. Wcześniej wspomniane problemy są również związane z problemami psychicznymi (lęk, depresja), niską samooceną i niższą jakością życia, problemami społecznymi (zastraszanie, stygmatyzacja), a w przypadku dzieci z otyłością istnieje wysokie ryzyko otyłości w wieku dorosłym [4].

Oprócz wpływu otyłości na stan zdrowia, ma ona również wpływ ekonomiczny. Otyłość jest odpowiedzialna za bezpośrednie koszty medyczne i koszty niemedyce.



Bezpośrednie koszty medyczne mogą obejmować usługi profilaktyczne, diagnostyczne i lecznicze. Koszty pośrednie odnoszą się do choroby i śmierci i obejmują utraconą produktywność.

W UE roczny koszt opieki medycznej związanej z otyłością stanowi od 1,9% do 4,7% całkowitych rocznych kosztów opieki zdrowotnej i 2,8% rocznych kosztów hospitalizacji. Wydatki na opiekę zdrowotną dla osób z nadwagą i otyłością były odpowiednio o 9,9% i 42,7% wyższe w porównaniu z osobami dorosłymi o prawidłowej masie ciała [5].

Co więcej, istnieją istotne dowody na to, że osoby z otyłością mają mniejsze szanse na zatrudnienie, a jeśli są zatrudnione, zarabiają mniej. Nadwaga i otyłość stanowią bariery na rynku pracy i dla sukcesu zawodowego (World of Labour, Susan L. Averett) [6].



### 3. OGÓLNE WYTYCZNE I PODSTAWOWA METODOLOGIA PROWADZENIA SZKOLEŃ: MODEL DWUETAPOWY, SPOSOBY ANGAŻOWANIA GRUPY DOCELOWEJ, ZALECENIA DOTYCZĄCE PROWADZENIA DZIAŁAŃ

Celem programu szkoleniowego jest zapoznanie młodych ludzi z tematem i sprawienie, by lepiej przystosowali się do rynku pracy, a nie „leczenie otyłości”, co jest przedsięwzięciem długoterminowym. Główny nacisk kładziony jest na integrację na rynku pracy, a nie na szkolenia zdrowotne.

Metody stosowane przez trenerów mogą się różnić, ponieważ pochodzą oni z różnych środowisk, mają różne doświadczenia i profile zawodowe. Najważniejszym aspektem jest to, że samo szkolenie ma być szkoleniem na poziomie podstawowym, aby zachęcić uczestników do dalszego samodoskonalenia.



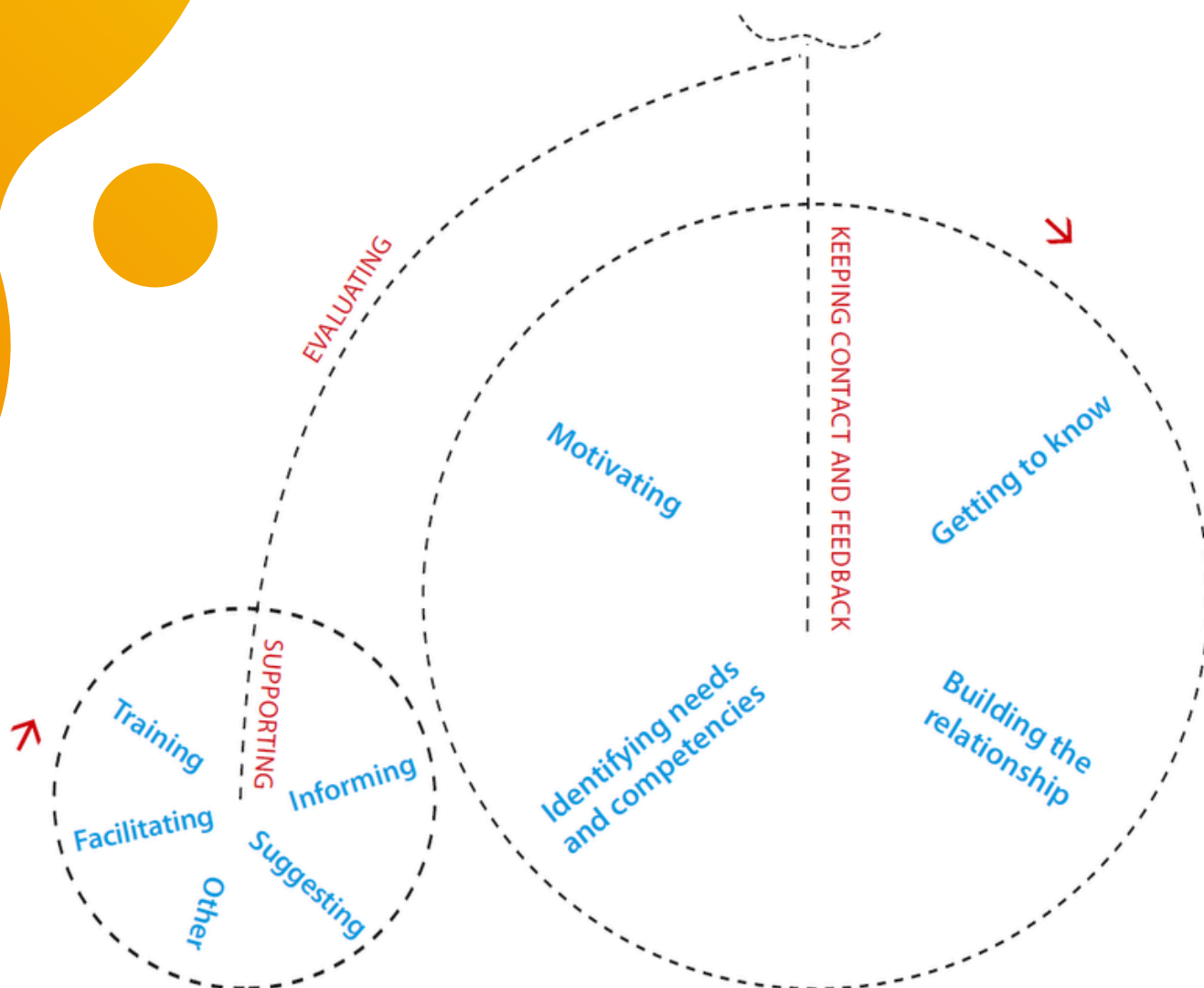
*Model dwukołowy można porównać do roweru - dwa koła poruszają się w tym samym czasie i wpływają na siebie nawzajem. Duże koło reprezentuje motywacyjny i relacyjny aspekt procesu szkoleniowego, podczas gdy małe koło reprezentuje różne sposoby, w jakie trenerzy mogą zapewnić wsparcie grupie, takie jak udzielanie informacji, przekazywanie sugestii lub ułatwianie działań. Oba koła są niezbędne, aby szkolenie przebiegało płynnie.*



Modelem, który posłużył jako podstawa metodologii modułów szkoleniowych, jest model dwucyklowy, przedstawiony przez Centrum Zasobów Inicjatyw Młodzieżowych SALTO [7]. Model ten został jednak zmodyfikowany, aby lepiej odpowiadał konkretnym potrzebom i celom programu szkoleniowego. Metodologia ma na celu zapewnienie wskazówek dla głównych etapów szkolenia i pomoże w zarządzaniu procesem szkolenia podczas wdrażania modułów szkoleniowych.

**Model Bi-cycle składa się z następujących faz:**

- 👉 motywacja
- 👉 poznanie
- 👉 budowanie relacji
- 👉 identyfikacja potrzeb i kompetencji
- 👉 wsparcie
- 👉 ewaluacja
- 👉 informacja zwrotna



**Rysunek 1. Model dwucykliczny. Źródło:  
Centrum Zasobów Inicjatyw Młodzieżowych  
SALTO (2006)**

Trenerzy odgrywają kluczową rolę w osiągnięciu celów modułu szkoleniowego, ponieważ to oni wykonują kluczową pracę reprezentowaną przez większe koło. Doświadczenie i wskazówki zapewniane przez trenerów są niezbędne. Trenerzy działają jako siła napędowa wdrażania modułu, prowadząc uczestników w kierunku udanej integracji z rynkiem pracy.

*Mówiąc prościej, małe koło reprezentuje to, co dzieje się podczas treningu, podczas gdy większe koło ilustruje, jak to się dzieje, z naciskiem na dynamikę grupy.*

**Aby zrozumieć ten model, musimy przejść przez każdą fazę która znajduje się w większym, przednim kole.**

## Motywacja

Trenerzy odgrywają kluczową rolę w inspirowaniu i utrzymywaniu koncentracji uczestników podczas wdrażania modułu szkoleniowego. Aby skutecznie zmotywować młodych ludzi, postaw się w ich sytuacji: co zainspirowałoby Cię i dodało energii, gdybyś był częścią grupy? Rozważ te elementy, aby zwiększyć motywację:

- 👉 Bezpieczne, zdrowe środowisko (fizyczne). Upewnij się, że przestrzeń treningowa jest wygodna i sprzyja nauce.
- 👉 Wspierające środowisko (emocjonalne). Tworzenie wspierającej atmosfery, w której uczestnicy czują się doceniani i rozumiani.
- 👉 Pozytywne, pełne szacunku i wspierające relacje. Budowanie zaufania w grupie poprzez okazywanie prawdziwej troski i szacunku jako trener.
- 👉 Wyznaczanie realistycznych i osiągalnych celów. Pomóż uczestnikom wyznaczyć osiągalne cele, nad którymi będą mogli pracować, co zapewni im poczucie spełnienia.



## Poznanie

Trenerzy ułatwiają proces poznawania grupy uczestników, którzy biorą udział w szkoleniu. Na tym etapie trener koncentruje się na zrozumieniu pochodzenia i doświadczeń uczestników.

Obejmuje to stworzenie przyjaznej i bezpiecznej przestrzeni, w której młodzi ludzie czują się komfortowo, dzieląc się swoimi osobistymi historiami, wyzwaniem i aspiracjami, zapewniając głębsze zrozumienie indywidualnych potrzeb. Postaraj się uzyskać jak najwięcej informacji na początku procesu szkoleniowego, aby mieć jasny obraz młodych ludzi, z którymi będziesz pracować i zadań, które należy odpowiednio wykonać.

*Aby pomóc młodym ludziom zastanowić się nad ich obrazem siebie i poznać ich najgłębsze życzenia, marzenia i obawy, sugeruje się użycie metody „Osobista mapa myśli”. Bardziej szczegółowe informacje na temat tej metody można znaleźć w dalszych lekturach [24, 25] w ostatnim rozdziale.*

Osobista mapa myśli to potężne narzędzie do autorefleksji, poznawania siebie nawzajem i pracy z młodzieżą zorientowanej na zasoby.



Etap wzajemnego poznawania się jest ważnym fundamentem silnej relacji, która, miejmy nadzieję, będzie produktywna i owocna zarówno dla trenera, jak i grupy. Jest to szansa dla trenera na poznanie kluczowych postaci i graczy w grupie: kto jest liderem, kto ma pomysły, kto jest najbardziej pasjonatem szkolenia, kto jest najbardziej zaangażowany, kto jest żartownisiem, kto jest bardziej sceptyczny i wiele innych.

Poza tym pamiętaj, że poznanie się nawzajem oznacza umożliwienie młodym ludziom poznania również Ciebie. Jakie doświadczenia doprowadziły cię do tego miejsca, jaką jesteś osobą, jakie działania podejmowałeś jako młody człowiek, jakie wartości reprezentujesz.

## **Budowanie relacji**

Oznacza to zasadniczo zarządzanie dynamiką grupy, czyli zarządzanie interakcjami między uczestnikami, a także między grupą a tobą. W praktyce celem jest stworzenie pozytywnego środowiska poprzez rozwijanie umiejętności obserwatora i komunikatora. Musisz być w stanie zrozumieć zarówno werbalne, jak i niewerbalne sygnały, aby wiedzieć, co dzieje się z każdym uczestnikiem. To zrozumienie pomoże ci w pełni wykorzystać możliwości grupy i dostosować się do różnych stylów komunikacji. Ważne jest, aby unikać negatywnych postaw, które mogą uniemożliwić członkom grupy naturalne wyrażanie siebie.

Aby to osiągnąć, konieczne jest zastosowanie umiejętności społeczno-psychologicznych, takich jak empatia, cierpliwość, zdolność adaptacji, które są niezbędne w interakcjach międzyludzkich. Umiejętności te pomogą ci zrozumieć dynamikę grupy, a w połączeniu z silnymi umiejętnościami komunikacyjnymi pozwolą ci wspierać młodych ludzi w zarządzaniu ich aspiracjami, radzeniu sobie ze zmianami i rozwijaniu umiejętności na rynku pracy.

Skuteczność w budowaniu dobrych relacji z grupą będzie często zależeć od doświadczenia, umiejętności słuchania, obserwowania i nawiązywania dialogu, a także utrzymywania otwartej postawy i umiejętności pracy z różnymi osobowościami.



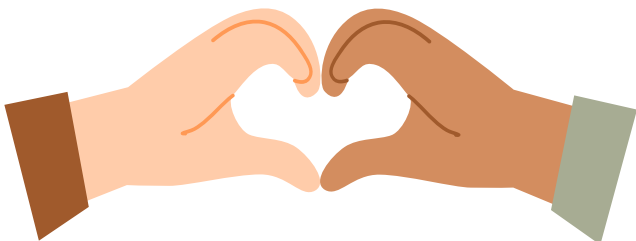
## **Identyfikacja potrzeb i kompetencji**

Bardzo ważne jest, aby dowiedzieć się, jakie kompetencje i umiejętności mają już członkowie grupy i które z nich muszą rozwinać, aby osiągnąć cele szkolenia. Nie martw się, jeśli okaże się, że grupie brakuje pewnych niezbędnych umiejętności do wykonania danego zadania związanego ze szkoleniem.

Dzięki modułowi szkoleniowemu będą mieli szansę je rozwinąć, a Twoim zadaniem jako trenera będzie pomoc grupie w określeniu własnych celów edukacyjnych, które mają zostać osiągnięte.

## Wsparcie

Chodzi o zapewnienie ciągłych wskazówek i zachęt podczas całego szkolenia modułowego. Trener działa jako mentor i coach, oferując spersonalizowane porady i zasoby, aby pomóc uczestnikom osiągnąć ich cele. Wiąże się to z pomaganiem uczestnikom w ustalaniu realistycznych celów i byciem dostępnym, aby sprostać wszelkim wyzwaniom, przed którymi mogą stanąć. Trener powinien stworzyć sieć wsparcia wokół uczestników, sprawiając, że czują się stale zachęceni i prowadzeni przez całą podróż.



## Ewaluacja

Wiąże się to z mierzeniem postępów i wyników szkolenia. Trener powinien korzystać z różnych metod, takich jak formularze informacji zwrotnych, ćwiczenia samooceny lub dyskusje grupowe, aby zebrać spostrzeżenia na temat skuteczności szkolenia.

Dostarczanie konstruktywnych informacji zwrotnych i zachęcanie uczestników do zastanowienia się nad swoimi postępami pomaga zidentyfikować, co zostało osiągnięte i jakie obszary wymagają poprawy. Rolą trenera jest zapewnienie, że ewaluacja jest procesem ciągłym, pozwalającym na dostosowanie, które zwiększa wpływ szkolenia.

## Informacja zwrotna

Utrzymywanie kontaktu obejmuje ciągłą komunikację i wymianę informacji między trenerem a młodymi ludźmi. Ważne jest, aby trener odpowiadał na wszelkie pytania pojawiające się podczas szkolenia. Upewnij się, że młodzi ludzie wiedzą, kiedy i jak mogą się z tobą skontaktować, jeśli potrzebują pomocy.

Jeśli chodzi o informacje zwrotne, ważne jest, aby stworzyć środowisko, w którym zarówno ty, jak i młodzi ludzie mogą przekazywać i otrzymywać informacje zwrotne. Aby zapewnić, że informacje zwrotne są produktywnie i korzystne, należy pamiętać o następujących kwestiach:

- ☞ Informacje zwrotne powinny być jasne, konkretne i zrozumiałe dla osoby lub grupy, która je otrzymuje.
- ☞ Osoba lub grupa powinna być w stanie zaakceptować informacje zwrotne i postrzegać je jako konstruktywne.

- ☞ Informacje zwrotne powinny dostarczać praktycznych informacji, które dana osoba lub grupa może wykorzystać do poprawy.

Upewnij się, że informacje zwrotne, które przekazujesz, koncentrują się na potrzebach osoby lub grupy, która je otrzymuje, a nie na twoich własnych potrzebach. Pomaga to uniknąć reakcji obronnych i zachęca do pozytywnych zmian.

Jednocześnie wykorzystaj informacje zwrotne od młodych ludzi, aby zastanowić się nad własną praktyką szkoleniową i ją ulepszyć.

## Co robić, a czego nie mówić o otyłości i nadwadze

Istnieje kilka różnych sposobów, w jakie otyłość jest powszechnie opisywana w mediach i społeczeństwie, co może przyczyniać się do stygmatyzacji wagi. Mogą one obejmować:

- ☞ Język, który nie stawia osoby na pierwszym miejscu.
- ☞ Używanie obraźliwych i pejoratywnych słów.
- ☞ Niedokładne lub niewłaściwe użycie żargonu medycznego.
- ☞ Brak uznania szerszego kontekstu dotyczącego przyczyn otyłości.

Ten rodzaj języka może upraszczać otyłość i jej przyczyny, nie uwzględnia szerszych czynników i determinantów otyłości oraz tworzy negatywny obraz osób dotkniętych otyłością. To z kolei może wzmacniać błędne przekonania na temat otyłości i przyczyniać się do stygmatyzacji wagi.

Język NAJPIERW CZŁOWIEK odnosi się do stawiania jednostki przed omawianą chorobą. Na przykład, lepiej jest powiedzieć „osoba z otyłością” niż „osoba otyła” lub inne krytyczne etykiety. Używanie pierwszego języka ludzi jest naprawdę ważne, ponieważ pomaga uniknąć dehumanizacji osób żyjących z chorobami przewlekłymi.



Użycie języka zorientowanego na ludzi zapewnia, że nie etykietujemy osoby z jej chorobą. Jest to coś, co można zastosować w wielu różnych scenariuszach i zachęcamy do jego stosowania, gdy mówimy o otyłości.

### Przykłady słów i wyrażeń, których należy unikać

- ✗ Osoba otyła
- ✗ Otyły podmiot/uczestnik
- ✗ Otyłe dzieci

### Alternatywny język i uwagi

- ✓ Osoba z otyłością
- ✓ Podmiot/uczestnik z otyłością
- ✓ Dzieci z otyłością

Pomimo rosnącej liczby dowodów na to, że otyłość jest spowodowana wieloma czynnikami, wiele osób nadal postrzega otyłość jako wynik indywidualnych zachowań i wyborów. Mówiąc o otyłości, nierzadko zdarza się, że osoby używają pewnych słów w celu uzyskania dramatycznego efektu. Chociaż często nie są one skierowane bezpośrednio do danej osoby, należy unikać ich używania.

### Przykłady słów i wyrażeń, których należy unikać

- ✗ "Klątwa"
- ✗ "Szczep"
- ✗ "Zaraza"

### Alternatywny język i uwagi

- ✓ Używaj dokładnych faktów i liczb
- ✓ Jasno określaj problem, nie pozostawiając miejsca na interpretację.
- ✓ Unikaj dwuznacznego języka
- ✓ Wyraźnie określaj konsekwencje zdrowotne. Na przykład: „Otyłość może wpływać na nasze zdrowie w sposób x, y i z”.

Otyłość powinna być określana jako choroba, a nie stan. W przeciwieństwie do tego, nadwaga jest zwykle definiowana jako stan medyczny oparty na wskaźniku masy ciała (BMI). Używając terminu „nadwaga”, należy stosować go jako rzeczownik lub przymiotnik w języku osobowym [8]. Na przykład, zarówno „osoby z nadwagą”, jak i „osoby z nadwagą” są dopuszczalne; jednak „osoby z nadwagą” nie są.

Poza kontekstem naukowym, klinicznym lub zdrowia publicznego można stosować bardziej neutralne i inkluzywne terminy, takie jak „osoby o większej masie ciała” lub „osoby o większej masie ciała”.



## Praktyczne wskazówki dla trenerów i edukatorów pracujących z młodzieżą z nadwagą i otyłością

Zaangażowanie grupy docelowej młodzieży z nadwagą i otyłością jako grupy wymaga przemyślanego i wrażliwego podejścia. Oto kilka zaleceń i zakazów, które należy wziąć pod uwagę podczas prowadzenia zajęć.

### Co można robić:

- 👉 **Stworzenie nieoceniającego i wspierającego środowiska, w którym uczestnicy czują się komfortowo, dzieląc się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami.**

*Przykład: Rozpocznij sesję od ćwiczeń przełamujących lody, które zachęcają wszystkich do zabrania głosu, zapewniając, że wszystkie głosy zostaną wysłuchane bez krytyki lub przerywania. Używaj zwrotów takich jak „Dziękuję za podzielenie się”, aby potwierdzić wkład.*

- 👉 **Stosuj pełną szacunku i inkluzywną terminologię, która promuje pozytywne nastawienie i akceptację.**

*Przykład: Używaj języka zorientowanego na ludzi i zawsze kształtuj dyskusje w pozytywnym świetle, koncentrując się na dobrym samopoczuciu, a nie na samej wadze.*

- 👉 **Uznaj, że podróż każdego uczestnika z otyłością jest wyjątkowa i potwierdź jego uczucia i perspektywy.**

*Przykład: Podczas dyskusji uznaj indywidualne doświadczenia, mówiąc na przykład: „Rozumiem, że każda podróż jest inna i ważne jest, aby szanować historię każdej osoby”.*



- 👉 **Zachęcaj do otwartego dialogu, w którym uczestnicy mogą swobodnie wyrażać swoje myśli, pytania i obawy.**

*Przykład: Stwórz anonimową skrzynkę pytań, w której uczestnicy mogą przesyłać pytania lub wątpliwości, które mogą czuć się niekomfortowo, wyrażając je na głos. Odpowiedzi na te pytania można udzielić w grupie, aby wspierać otwartą komunikację.*





- U** Dostarczanie opartych na dowodach informacji na temat otyłości i zdrowego stylu życia w celu umożliwienia podejmowania świadomych decyzji.

*Przykład: Udostępniaj zasoby, takie jak broszury lub filmy wideo renomowanych organizacji zajmujących się zdrowiem i wyjaśniaj w przystępny sposób naukę stojącą za odżywianiem i ćwiczeniami. Zorganizuj sesję pytań i odpowiedzi, aby wyjaśnić wszelkie wątpliwości.*

- U** Pomóż uczestnikom zastanowić się nad ich doświadczeniami i wyzwaniem, łącząc informacje z ich życiem.

*Przykład: Po lekcji na temat zdrowego odżywiania poproś uczestników, aby zastanowili się nad swoimi obecnymi nawykami żywieniowymi i przedyskutowali, jakie zmiany chcieliby wprowadzić. Zachęć do dzielenia się swoimi spostrzeżeniami, zadając pytania takie jak: „Jak myślisz, jak można to zastosować w codziennym życiu?”.*

- U** Wspieranie poczucia przynależności wśród uczestników poprzez działania wsparcia rówieśniczego i możliwości nawiązywania kontaktów.

*Przykład: Organizuj zajęcia grupowe, które wymagają pracy zespołowej, takie jak spacer grupowy lub lekcje gotowania, aby zachęcać do budowania więzi. Zachęcaj uczestników do dzielenia się tym, czego się nauczyli lub co im się podobało.*

## Czego nie robić:

- U** Powstrzymaj się od dokonywania założeń lub osądów na podstawie wyglądu lub doświadczeń, traktuj wszystkich uczestników z szacunkiem.

*Przykład: Unikaj komentarzy typu „Wyglądasz, jakbyś potrzebował więcej ćwiczeń”. Zamiast tego skup się na ogólnych stwierdzeniach, które odnoszą się do wszystkich, takich jak „Wspaniale jest znaleźć zajęcia, które wszyscy lubimy”.*

- U** Unikaj języka, który wzmacnia stereotypy lub negatywne przekonania na temat otyłości i unikaj krzywdzących lub stygmatyzujących określeń.

*Przykład: Zamiast mówić: „Ludzie z otyłością są leniwi”, skup się na złożoności zarządzania wagą, np. „Istnieje wiele czynników, które wpływają na wagę danej osoby”.*



- ☹ **Nie wywieraj presji na uczestników, aby dzielili się osobistymi informacjami lub stosowali taktyki, które mogą ich zawstydzić lub wprowadzić w zakłopotanie.**

*Przykład: Unikaj zmuszania kogokolwiek do dzielenia się swoją wagą lub osobistymi zmaganiem. Zamiast tego zachęcaj do dobrowolnego dzielenia się, tworząc bezpieczną przestrzeń i mówiąc: „Dziel się tylko tym, o czym czujesz się komfortowo”.*

- ☹ **Zachęcaj uczestników do szukania wskazówek u pracowników służby zdrowia w celu uzyskania spersonalizowanych porad, a nie przedstawiania zaleceń medycznych.**

*Przykład: Zamiast udzielać porad medycznych, poinstruuuj uczestników, aby skonsultowali się z lekarzem w sprawie osobistych obaw dotyczących zdrowia. Możesz powiedzieć: „Najlepiej jest porozmawiać o tym ze swoim lekarzem, aby uzyskać poradę dostosowaną do Ciebie”.*

- ☹ **Zniechęcaj do porównywania uczestników i kładź nacisk na indywidualne postępy i rozwój.**

*Przykład: Unikaj stwierdzeń typu „Zobacz, ile schudł!”. Zamiast tego skup się na osobistych osiągnięciach, mówiąc: „Zrobiłeś wielki postęp w swojej podróży i to jest najważniejsze”.*

- ☹ **Podkreślaj wspólne doświadczenia i wspólne cele, unikając działań, które mogą nieumyślnie izolować uczestników.**

*Przykład: Używaj inkluzywnego języka, takiego jak „Wszyscy jesteśmy tutaj, aby się wspierać”, zamiast wyróżniać kogokolwiek. Aktywności powinny być zaprojektowane tak, aby obejmowały wszystkich, niezależnie od poziomu sprawności lub umiejętności.*



- ☹ **Uznanie wieloaspektowego charakteru otyłości, unikanie zbyt uproszczonych wyjaśnień lub rozwiązań.**

*Przykład: Zamiast mówić: „Po prostu jedz mniej i ćwicz więcej”, omów złożone czynniki, które przyczyniają się do otyłości, takie jak genetyka, środowisko i zdrowie emocjonalne, i potwierdź te złożoności.*

## 4. CELE MODUŁU ZATRUDNIENIA, WYZWANIA ZWIĄZANE Z ZATRUDNIENIEM W ZWIĄZKU Z NADWAGĄ I OTYŁOŚCIĄ, SPOSTRZEŻENIA NAUKOWE NA TEMAT ZATRUDNIENIA I OTYŁOŚCI

*Moduł zatrudnienia ma na celu zmniejszenie stopy bezrobocia wśród młodych ludzi przy jednoczesnym wspieraniu środowisk integracyjnych, które promują sprawiedliwość, równość i reagowanie na potrzeby szerszej społeczności. Uczestnicy zostaną wyposażeni w niezbędne narzędzia, aby łatwo zapewnić sobie trwałe możliwości zatrudnienia poprzez różnorodne działania. Otrzymają wskazówki od trenerów na temat skutecznych technik rozmów kwalifikacyjnych i strategii poszukiwania pracy.*

### Cele szczegółowe obejmują:

- 👉 Zapewnienie szkolenia w zakresie podstawowych umiejętności, w tym pisania, komunikacji, technik prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i umiejętności rozwiązywania problemów.
- 👉 Zajęcie się barierami utrudniającymi młodym ludziom z nadwagą i otyłością dostęp do możliwości zatrudnienia.
- 👉 Podnoszenie świadomości i dostarczanie strategii radzenia sobie z dyskryminacją na rynku pracy.



### Wyzwania związane z zatrudnieniem w związku z nadwagą i otyłością

Młodzi ludzie z nadwagą i otyłością mogą napotkać szereg wyzwań związanych z zatrudnieniem, które mogą mieć znaczący wpływ na ich perspektywy zawodowe i ogólne samopoczucie. Wyzwania te obejmują:

#### Stygmatyzacja i dyskryminacja

Osoby z nadwagą i otyłością często spotykają się ze stygmatyzacją społeczną i uprzedzeniami, które przenoszą się na miejsce pracy. Są one często przedmiotem negatywnych stereotypów, co prowadzi do dyskryminacji przy zatrudnianiu, awansach lub przydzielaniu zadań.

## Niska samoocena i pewność siebie

Młodzi ludzie z nadwagą i otyłością zwykle doświadczają niższej samooceny i pewności siebie [10], co może wpływać na ich zdolność do osiągnięcia dobrych wyników w rozmowach kwalifikacyjnych i promowania siebie w miejscu pracy.

## Ograniczenia związane ze zdrowiem

Otyłość prowadzi do komplikacji zdrowotnych, które mogą ograniczać możliwości zatrudnienia. Stany takie jak problemy ze stawami, bezdech senny lub choroby związane z otyłością mogą wpływać na zdolność do wykonywania niektórych zadań.

## Osiągnięcia edukacyjne

Badanie pokazuje, że osoby z otyłością mają niższy poziom wykształcenia w porównaniu z osobami bez otyłości [11], co może ograniczać rodzaje miejsc pracy dostępnych dla młodych ludzi. Ograniczony dostęp do szkolnictwa wyższego może dodatkowo ograniczać wybory zawodowe.

## Obawy związane z wizerunkiem ciała

Negatywny wizerunek ciała może wpływać na interakcje społeczne i pewność siebie w miejscu pracy, potencjalnie prowadząc do trudności w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu relacji zawodowych.

## Stereotypy

Osoby z nadwagą lub otyłością często spotykają się z negatywnymi stereotypami, takimi jak postrzeganie ich jako leniwych, żarłocznych, pozbawionych siły woli i samodyscypliny [9], co może negatywnie wpływać na ich postrzeganie przez pracodawców.

## Konkurencja na rynku pracy

W regionach o wysokim bezrobociu wśród młodzieży, młodzi ludzie z nadwagą i otyłością mogą napotykać jeszcze większą konkurencję o ograniczone możliwości zatrudnienia, co utrudnia znalezienie pracy.

## Naukowe spostrzeżenia na temat zatrudnienia i otyłości

*Istnieje coraz więcej dowodów na to, że osoby z nadwagą i otyłością często otrzymują niższe wynagrodzenie i mają mniejsze szanse na zatrudnienie niż osoby o zdrowej wadze, a te niekorzystne wyniki są prawdopodobnie spowodowane otyłością. Otyłość może stać się coraz większym obciążeniem dla wszystkich podatników w wyniku związanych z nią wyższych kosztów leczenia, niższej produktywności i płac oraz zmniejszonego prawdopodobieństwa znalezienia zatrudnienia. Koszty medyczne otyłości stale rosną [6].*

Jak podano w przeglądach Averett (2019) i Cawley (2015), wiele badań analizujących wpływ nadwagi lub otyłości na wyniki na rynku pracy wykazało, że otyłość znacznie obniżyła zarobki i zatrudnienie, szczególnie wśród kobiet. Wyższe stopy bezrobocia związane z nadwagą i otyłością mogą wynikać z częstszej rotacji na stanowiskach pracy i/lub dłuższego okresu bezrobocia między miejscami pracy [12].

Pomimo silnych korelacji między otyłością a niekorzystnymi wynikami na rynku pracy, wykazanie przyczynowości jest trudne. Istnieje jednak coraz więcej dowodów na to, że otyłość sama w sobie jest przyczyną niekorzystnych sytuacji na rynku pracy, których doświadczają osoby z nadwagą i otyłością. Warunki zdrowotne związane z otyłością mogą przyczyniać się do tych wyników, a nawet ograniczać rodzaj pracy, którą mogą wykonywać osoby z nadwagą i otyłością. Otyłość może również negatywnie wpływać na nabywanie kapitału ludzkiego - czy to poprzez złą dietę, czy z powodu dyskryminacji ze strony nauczycieli. Badania wskazują również, że otyłość może powodować fizjologiczne zmiany w mózgu, które mogą upośledzać funkcje poznawcze lub wydajność.

Inną możliwością jest to, że osoby z nadwagą i otyłością są tak samo produktywne jak inni pracownicy, ale spotykają się z dyskryminacją na rynku pracy, czy to opartą na gustach, czy na dyskryminacji statystycznej.

To, że pracodawcy lub klienci mogą odczuwać subiektywną niechęć do osób z nadwagą i otyłością (dyskryminacja oparta na gustach), jest zgodne ze znaczącymi dowodami na to, że są one stygmatyzowane.

Dyskryminacja statystyczna nie wynika z subiektywnej niechęci, ale z niedoskonałych informacji o potencjalnych pracownikach, co prowadzi pracodawców do podejmowania indywidualnych decyzji o zatrudnieniu w oparciu o zakładane (statystyczne) cechy grupy, do której należy dana osoba.

Wreszcie, osoby z nadwagą i otyłością mogą zarabiać mniej ze względu na wyższe koszty opieki zdrowotnej. Pracodawcy zatrudniający takie osoby mogą być zmuszeni do płacenia wyższych składek na ubezpieczenie zdrowotne. W związku z tym mogą rekompensować pracownikom z nadwagą i otyłością niższe płace, aby utrzymać te same łączne koszty wynagrodzeń i świadczeń niezbędnych do utrzymania rentowności.

Przyczynowość może również przebiegać od niższych płac do otyłości (odwrócona przyczynowość). Ludzie, którzy otrzymują niższe wynagrodzenie, mogą być dotknięci otyłością częściowo dlatego, że nie stać ich na zdrową żywność i muszą polegać na taniej, niskokalorycznej żywności o niskiej wartości odżywczej. W większości krajów istnieje gradient dochodów, wykształcenia i otyłości: osoby biedne i gorzej wykształcone są bardziej narażone na otyłość. Niekorzystne wyniki na rynku pracy mogą prowadzić do depresji i niskiej samooceny, co z kolei prowadzi do przybierania na wadze.



## 5. ODPOWIEDNIA TERMINOLOGIA

**Zdolność do zatrudnienia** to zestaw umiejętności, zdolności i atrybutów, które sprawiają, że dana osoba nadaje się do zatrudnienia. W przypadku młodych ludzi z nadwagą i otyłością obejmuje to nie tylko umiejętności związane z pracą, ale także pewność siebie, autoprezentację i przewyższanie potencjalnych uprzedzeń.

**CV** (Curriculum Vitae) to obszerny dokument podsumowujący wykształcenie, doświadczenie zawodowe, umiejętności i kwalifikacje danej osoby, wykorzystywany podczas ubiegania się o pracę.

**Umiejętności miękkie** to osobiste cechy i atrybuty, które zwiększają wydajność pracy danej osoby, takie jak komunikacja, praca zespołowa, zdolność adaptacji i rozwiązywanie problemów.

**Networking** to praktyka budowania relacji z profesjonalistami w danej dziedzinie w celu uzyskania informacji, porad i potencjalnych możliwości zatrudnienia. Ważne jest, aby zachęcać młodych ludzi do angażowania się w tworzenie sieci kontaktów w celu poszerzenia ich perspektyw zawodowych.

**Poszukiwanie pracy** to proces poszukiwania i ubiegania się o możliwości zatrudnienia, w tym internetowe tablice ogłoszeń, strony internetowe firm i nawiązywanie kontaktów.

**List motywacyjny** to list dołączony do podania o pracę, zawierający krótki przegląd kwalifikacji kandydata i jego zainteresowania danym stanowiskiem.

**Rynek pracy** to bieżące zapotrzebowanie na określone stanowiska pracy w danej branży lub obszarze geograficznym, co może mieć wpływ na szanse zatrudnienia osób.

**Uprzedzenia** na rozmowie kwalifikacyjnej to uprzedzenia i stereotypy, które mogą posiadać osoby przeprowadzające rozmowę kwalifikacyjną, wpływające na ich ocenę kandydatów.

**Udogodnienia** dla osób niepełnosprawnych to dostosowania wprowadzane przez pracodawców w celu zapewnienia równych szans osobom niepełnosprawnym, w tym udogodnienia związane z otyłością lub innymi kwestiami zdrowotnymi.

**Integracyjne miejsce pracy** to środowisko pracy, które ceni różnorodność i promuje równe szanse dla wszystkich pracowników.

**Różnorodność i integracja (D&I)** to działania organizacyjne mające na celu stworzenie zróżnicowanej siły roboczej i integracyjnego miejsca pracy.

**Mentoring** to relacja zawodowa, w której doświadczona osoba (mentor) zapewnia wskazówki i wsparcie mniej doświadczonej osobie (podopiecznemu) w rozwoju kariery.

Nieświadome uprzedzenia to uprzedzenia, które ludzie utrzymują, nie zdając sobie z nich sprawy. Nieświadome uprzedzenia mogą wpływać na podejmowanie decyzji dotyczących zatrudniania i zatrudnienia.

**Luka** w zatrudnieniu to okres, w którym dana osoba nie jest zaangażowana w płatne zatrudnienie.

**Autoprezentacja** to sposób, w jaki osoby prezentują się w środowisku zawodowym, w tym w zakresie pielęgnacji, ubioru i zachowania. Trenerzy powinni skupić się na budowaniu pewności siebie i promowaniu pozytywnej autoprezentacji.

Umiejętności transferowalne to umiejętności, które mają zastosowanie w różnych rolach zawodowych i branżach.



## 6. REFERENCJE I DALŠZE LEKTURY

### References

- 01** Eurostat (2021). Overweight and Obesity - BMI Statistics - Statistics Explained. [online] ec.europa.eu. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Overweight\\_and\\_obesity\\_-\\_BMI\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Overweight_and_obesity_-_BMI_statistics).
- 02** Akhter, N., Begum, K., Nahar, P., Cooper, G., Vallis, D., Kasim, A. and Bentley, G.R. (2021). Risk factors for non-communicable diseases related to obesity among first- and second-generation Bangladeshi migrants living in north-east or south-east England. *International Journal of Obesity*, 45. doi:<https://doi.org/10.1038/s41366-021-00822-5>.
- 03** WHO EUROPEAN REGIONAL OBESITY REPORT 2022. (n.d.). Available at: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/353747/9789289057738-eng.pdf>
- 04** Centers for Disease Control and Prevention (2022). Consequences of Obesity. [online] Centers for Disease Control and Prevention. Available at: <https://www.cdc.gov/obesity/basics/consequences.html>.
- 05** Cuschieri, S. and Mamo, J. (2016). Getting to grips with the obesity epidemic in Europe. *SAGE Open Medicine*, 4, p.205031211667040. doi:<https://doi.org/10.1177/2050312116670406>.
- 06** Averett, S. (2019). Obesity and labor market outcomes. *IZA World of Labor*. doi:<https://doi.org/10.15185/izawol.32.v2>.
- 07** d'Agostino, M., Butt-Pośnik, J., Butt-Pośnik, M., Chaumette, P., Enn, Ü., Hornig, H. and Kriauciunas, N. (2006). Coaching Youth Initiatives: Guide for Supporting Youth Participation. [online] SALTO Youth Initiatives Resource Centre. Available at: [https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-385/coaching\\_guide\\_www.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-385/coaching_guide_www.pdf).
- 08** National Institutes of Health (NIH). (2022). Obesity. [online] Available at: <https://www.nih.gov/nih-style-guide/obesity>.

- 09** Dimitra Anastasiadou, Salomé Tárrega, Fornieles-Deu, A., Moncada-Ribera, A., Bach-Faig, A. and Sánchez-Carracedo, D. (2024). Experienced and internalized weight stigma among Spanish adolescents. *BMC Public Health*, [online] 24(1). doi:<https://doi.org/10.1186/s12889-024-19246-7>
- 10** Iulian, A. and Nijloveanu, D. (2020). SELF-ESTEEM IN OBESE CHILDREN AND ADOLESCENTS. [online] Available at: [https://www.researchgate.net/publication/344378834\\_Self-esteem\\_in\\_obese\\_children\\_and\\_adolescents](https://www.researchgate.net/publication/344378834_Self-esteem_in_obese_children_and_adolescents).
- 11** French, S.A., Wall, M., Corbeil, T., Sherwood, N.E., Berge, J.M. and Neumark-Sztainer, D. (2018). Obesity in Adolescence Predicts Lower Educational Attainment and Income in Adulthood: The Project EAT Longitudinal Study. *Obesity*, 26(9), pp.1467–1473. doi:<https://doi.org/10.1002/oby.22273>.
- 12** Groves, J. and Wilcox, V. (2023). The impact of overweight and obesity on unemployment duration among young American workers. *Economics & Human Biology*, [online] 51, p.101280. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ehb.2023.101280>.

## Dalsze lektury

- 13** Edrawsoft. (n.d.). How to Create a Personal Mind Map: a Complete Guide | EdrawMind. [online] Available at: <https://www.edrawmind.com/article/personal-mind-map.html>.
- 14** Carpineanu, S. (2022). How to create a personal mind map about yourself easily? [online] Blog Mindomo. Available at: <https://www.mindomo.com/blog/personal-mind-map-about-yourself>.
- 15** Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. London: Bloomsburg.
- 16** Stewart, C.J. and Cash, W.B. (2018). *Interviewing : principles and practices*. 15th ed. New York, Ny: Mcgraw-Hill Education.

- 17** Brooks, R.B. and Goldstein, S. (2004). *The power of resilience : achieving balance, confidence, and personal strength in your life*. New York ; London: Mcgraw-Hill.
- 18** Gallo, C. (2017). *Talk like TED : the 9 public speaking secrets of the world's top minds*. London: Pan Books.
- 19** García Villar, J., Quintana-Domeque, C. "Obesity, employment and wages in Europe" In: Bolin, J. K., Cawley, J. (eds). *The Economics of Obesity (Advances in Health Economics and Health Services Research, Vol. 17)*. Bingley: Emerald Publishing Group, 2006.
- 20** Devaux, M., Sassi, F., Church, J., Cecchini, M., Borgonovi, F. "Exploring the relationship between education and obesity" *OECD Journal* (2011).
- 21** Brunello, G., Michaud, P., Sanz-de-Galdeano, A. "The rise of obesity in Europe: An economic perspective" *Economic Policy* 24:59 (2009): 551–596.
- 22** Bradford, K., Cornelius, K., Gonzalez, L., Haas, A. and Russell, S. (2020). *Human Rights Education and Social Emotional Learning Curriculum Conflict Resolution Unit Facilitator Guide*. [online] Available at: <https://www.tc.columbia.edu/media/centers-amp-labs/cae/blog-photos/Unit-3---Conflict-Resolution.pdf>.
- 23** Brown, B. (2010). *The power of vulnerability*. [online] Ted.com. Available at: [https://www.ted.com/talks/brene\\_brown\\_the\\_power\\_of\\_vulnerability](https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability).
- 24** Marsh, N. (2011). *How to make work-life balance work*. [online] Ted.com. Available at: [https://www.ted.com/talks/nigel\\_marshall\\_how\\_to\\_make\\_work\\_life\\_balance\\_work](https://www.ted.com/talks/nigel_marshall_how_to_make_work_life_balance_work).
- 25** Dinsmore, S. (2012). *How to find work you love*. [online] Ted.com. Available at: [https://www.ted.com/talks/scott\\_dinsmore\\_how\\_to\\_find\\_work\\_you\\_love](https://www.ted.com/talks/scott_dinsmore_how_to_find_work_you_love).





## Podziękowania:

YOUnite to projekt mający na celu pomoc nastolatkom z nadwagą i otyłością w pokonywaniu wyzwań i zwiększaniu ich szans na zatrudnienie na rynku pracy. Projekt YOUnite, wspierany przez program ERASMUS+, ma na celu opracowanie nowego, angażującego i budującego pewność siebie programu szkoleniowego, wspierającego młode osoby otyłe w radzeniu sobie z trudnościami społeczno-ekonomicznymi i wszelkimi innymi potencjalnymi źródłami dyskryminacji.

Partnerstwo jest prowadzone przez ÖSB Consulting (Austria) z organizacjami partnerskimi z Finlandii (ACR), Węgier (EMINA), Polski (Zdrowy Kształt) i Austrii (ÖSB Social Innovation).

 [www.younite-erasmus.eu](http://www.younite-erasmus.eu)

©YOUnite 2024

Treść niniejszej Instrukcji odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

# YOUnite