

ZDROWIE I WELLBEING PRACOWNIKÓW

RAPORT
2024



SPONSOR STRATEGICZNY

**Long
Life**

Zdrowie i wellbeing pracowników 2024

Medonet jest wyłącznym właścicielem praw majątkowych do raportu Zdrowie i wellbeing pracowników 2025. Z chwilą otrzymania raportu zamawiający uzyskuje prawo do jego wykorzystania wyłącznie na wewnętrzne potrzeby zamawiającego, z wyłączeniem udostępniania raportu w całości lub w częściach bądź w jakimkolwiek fragmencie podmiotom trzecim.

Cytowanie fragmentów raportu nie może zmieniać sensu ich treści i jest dopuszczalne wyłącznie w materiałach sporządzonych przez zamawiającego na własne potrzeby, pod warunkiem opatrzenia cytowanych fragmentów informacją o Medonet jako autorze raportu oraz tytułem raportu.

Raport pod redakcją: dr Anna Zimny-Zajęc, Medonet

Autorzy: Monika Dobrowolska-Filip, Anna Zimny-Zajęc, Diana Żochowska

Opracowanie graficzne: Beata Bazył

Badanie zostało przeprowadzone we współpracy z agencją badawczą ARC Rynek i Opinia

e-ISBN: 978-83-8250-521-4

Wydawca:

Ringier Axel Springer Polska sp. z o.o.

Ul. Domaniewska 49

02-672 Warszawa

www.ringieraxelspringer.pl

Zdrowie i wellbeing pracowników

Raport 2024

Medonet,
Warszawa, luty 2025

**Jak pracownicy i pracowniczki dbają o swoje zdrowie?
Z jakimi wyzwaniami mierzą się pracodawcy?
I dlaczego warto, by każda organizacja zaangażowała się we wspieranie dobrostanu fizycznego i psychicznego zatrudnionych?**

Oddajemy w Państwa ręce raport “Zdrowie i wellbeing pracowników 2024”, który powstał w ramach działalności społeczności Medonet Wellbeing Creators. Raport został opracowany na podstawie danych zebranych w badaniu Narodowy Test Zdrowia Polaków 2024, które od 2020 r. przeprowadza portal Medonet.

Raport przedstawia z jakimi wyzwaniami zdrowotnymi mierzą się pracownicy i pracowniczki w Polsce oraz jakie są ich codzienne wybory zdrowotne (z uwzględnieniem m.in. diety, aktywności fizycznej czy badań profilaktycznych), a także wskazuje obszary, w których

pracodawca może odegrać kluczową rolę, poprawiając dobrostan zatrudnionych w organizacji.

Raport uwzględnia dane dotyczące osób zatrudnionych na umowę o pracę i samozatrudnionych, jak i osób zatrudnionych na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło).

Mam nadzieję, że raport “Zdrowie i wellbeing pracowników 2024” stanie się inspiracją dla przedsiębiorców i przydatnym narzędziem w poprawie zdrowia i dobrostanu ich pracowników i pracowniczek. Działania pracodawców na rzecz zdrowia zatrudnionych realnie przekładają się bowiem na lepsze funkcjonowanie samych organizacji, jak i poprawę zdrowia publicznego.



dr Anna Zimny-Zajac
Redaktorka Naczelna Medonet

SPIS TREŚCI

Formy zatrudnienia Polek i Polaków	6
Indeks Zdrowia pracowników i pracowniczek	11
Zdrowie i wellbeing pracowników	15
Neuroróżnorodność	23
Chorobowość	26
Szczepienia	32
Badania profilaktyczne i przesiewowe	34
Stres	47
Dieta	52
Suplementy	58
Aktywność fizyczna	60
Używki	62
Wyroby tytoniowe	62
Alkohol	63
Dopalacze	64
Opieka zdrowotna - wsparcie pracodawcy	66
Charakterystyka próby badawczej i metodologia badań	68

FORMY ZATRUDNIENIA POLEK I POLAKÓW

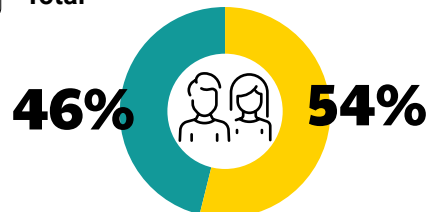
Polacy spędzili w 2023 r. 287 mln dni na zwolnieniach lekarskich, zarówno z tytułu choroby własnej, jak i z tytułu opieki nad dziećmi czy innymi członkami rodziny, a na zwolnieniu lekarskim przynajmniej raz w ciągu całego 2023 r. przebywało 7,7 mln osób.

Przeciętnie z powodu choroby własnej ubezpieczeni w ZUS przebywali w całym roku ponad 33 dni, a przeciętna długość zaświadczenia lekarskiego z tytułu choroby własnej wyniosła 10,83 dni. Wśród problemów zdrowotnych, które ograniczają aktywność zawodową pracowników znajdują się choroby zawodowe, choroby przewlekłe, choroby zakaźne i zaburzenia psychiczne.

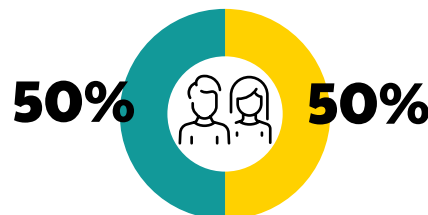
PŁEĆ



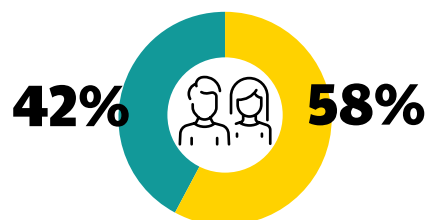
Total



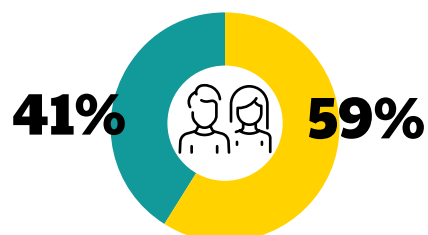
Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)

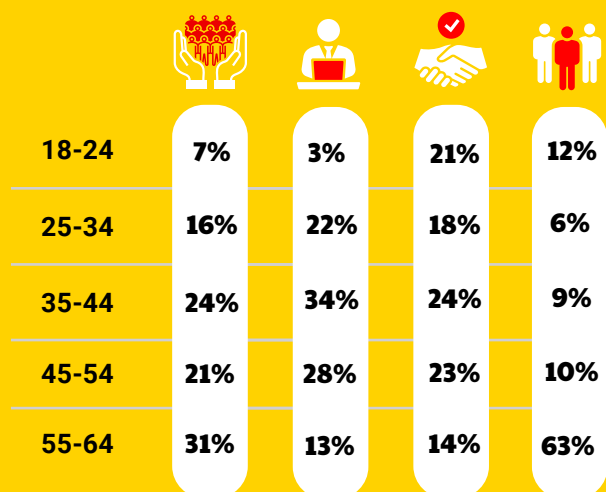


Pozostali

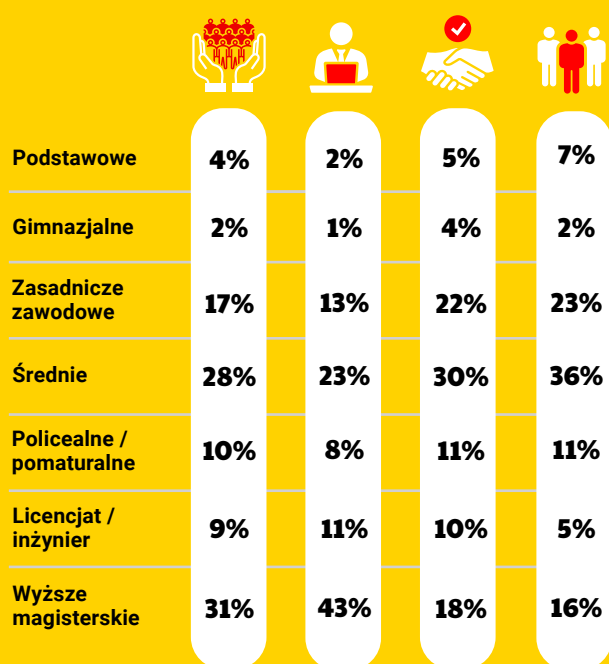


 Kobieta
 Mężczyzna

WIEK



WYKSZTAŁCENIE



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali

WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI ZAMIESZKANIA



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą

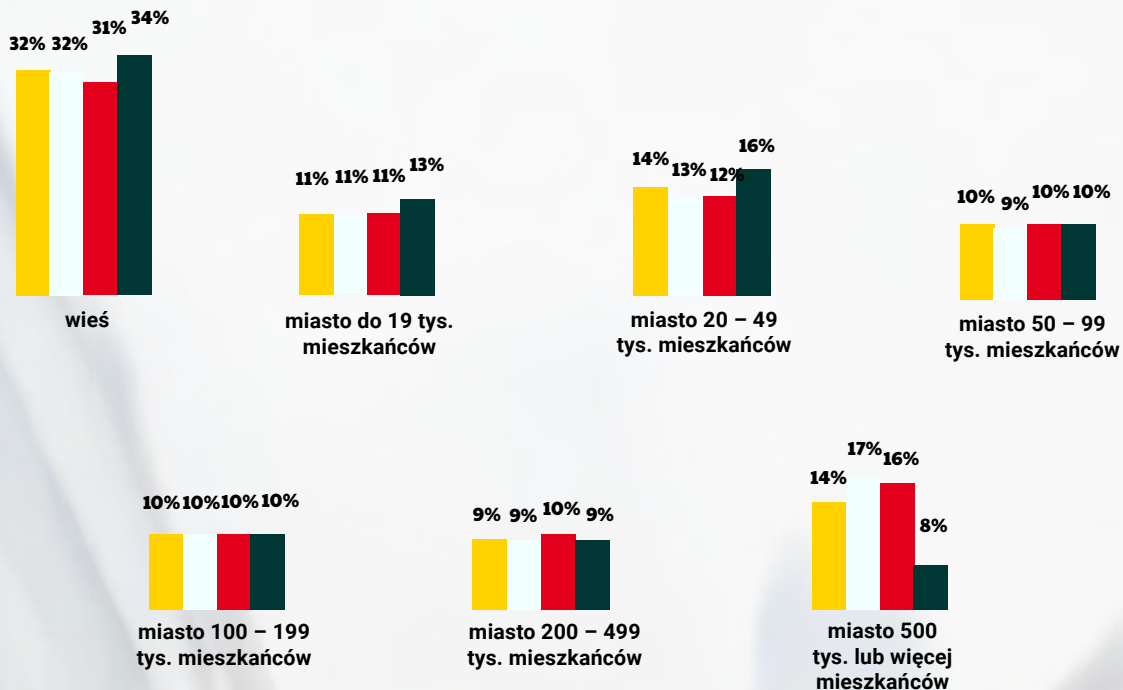


Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali

WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI ZAMIESZKANIA

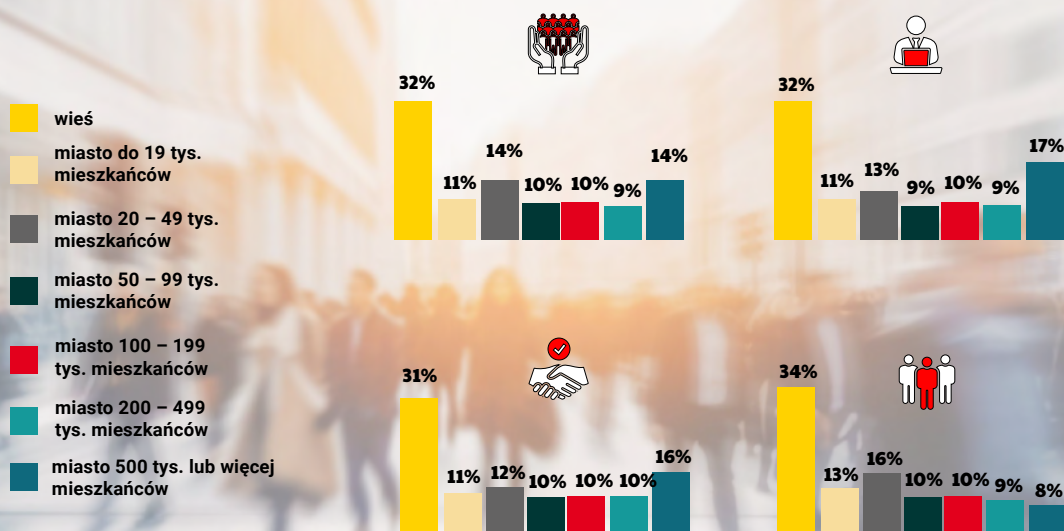


 Total

 Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą

 Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)

 Pozostali



WOJEWÓDZTWO

				
dolnośląskie	8%	8%	9%	8%
kujawsko-pomorskie	5%	5%	5%	6%
lubelskie	4%	4%	4%	5%
lubuskie	3%	3%	3%	3%
łódzkie	6%	6%	4%	6%
małopolskie	10%	11%	10%	8%
mazowieckie	14%	16%	15%	12%
opolskie	3%	3%	3%	3%
podkarpackie	5%	4%	5%	5%
podlaskie	2%	2%	2%	2%
pomorskie	6%	6%	6%	6%
śląskie	15%	15%	14%	15%
świętokrzyskie	3%	2%	3%	3%
warmińsko-mazurskie	3%	3%	3%	3%
wielkopolskie	9%	10%	8%	9%
zachodniopomorskie	4%	4%	5%	5%
mieszkam poza Polską	0%	0%	0%	0%



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali

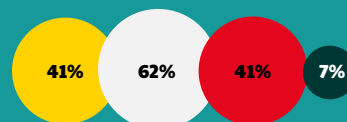
CHARAKTER PRACY ZAWODOWEJ



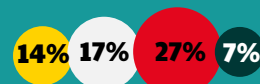
Praca ciężka fizycznie (przynajmniej 50 proc. czasu spędza Pan/Pani na wykonywaniu ciężkiej fizycznej pracy)



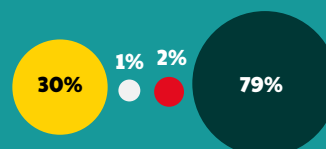
Praca siedząca (więcej niż połowę czasu pracy spędza Pan/Pani siedząc lub stojąc)



Inna, nie mieszcząca się w wymienionych dwóch rodzajach



Nie dotyczy



 Total

 Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą

 Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)

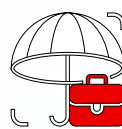
 Pozostali

STATUS ZAWODOWY / GŁÓWNE ŹRÓDŁO UTRZYMANIA



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą

57%



Emeryt / Rencista

24%



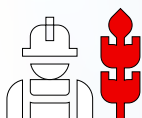
Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)

6%



Bezrobotny/a z prawem do zasiłku

1%



Prowadzący/a gospodarstwo rolne

2%



Bezrobotny/a bez prawa do zasiłku

4%



Niepracujący/a / osoba ucząca się

5%

Coraz bardziej widoczne w Polsce staje się starzenie się społeczeństwa. W badaniu Medonet.pl co czwarta osoba jest na emeryturze lub pobiera rentę. Najwięcej aktywnych zawodowo osób jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnionych.



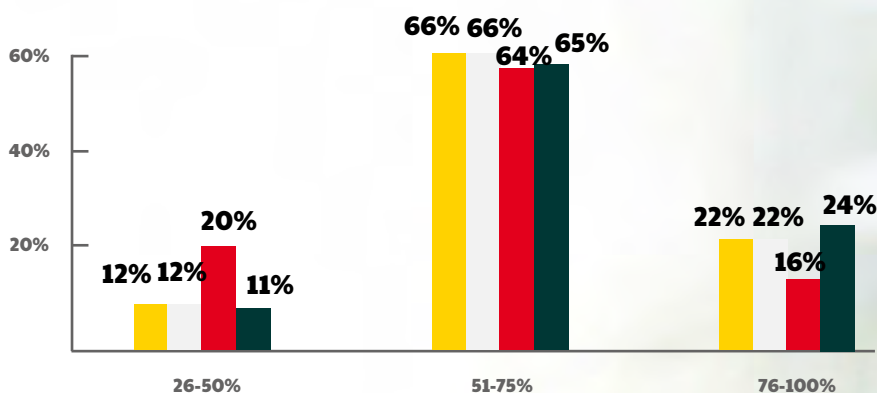
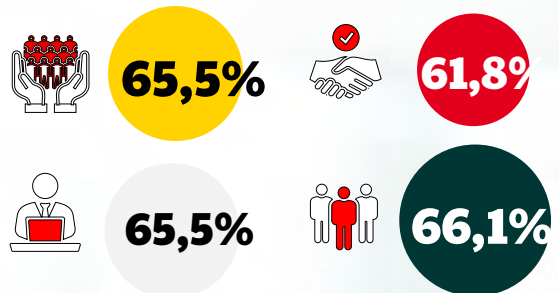
INDEKS ZDROWIA PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK

Indeks zdrowia w zależności od formy zatrudnienia

Jak pracownicy i pracowniczki dbają o swoje zdrowie? Na to pytanie odpowiada Indeks Zdrowia, stworzony na potrzeby Narodowego Testu Zdrowia Polaków.

Indeks Zdrowia pokazuje, w jakim stopniu odpowiedzi badanego na zadane pytania i deklarowane w nich działania dotyczące profilaktyki chorób oraz zdrowego stylu życia pokrywają się z zaleceniami ekspertów.

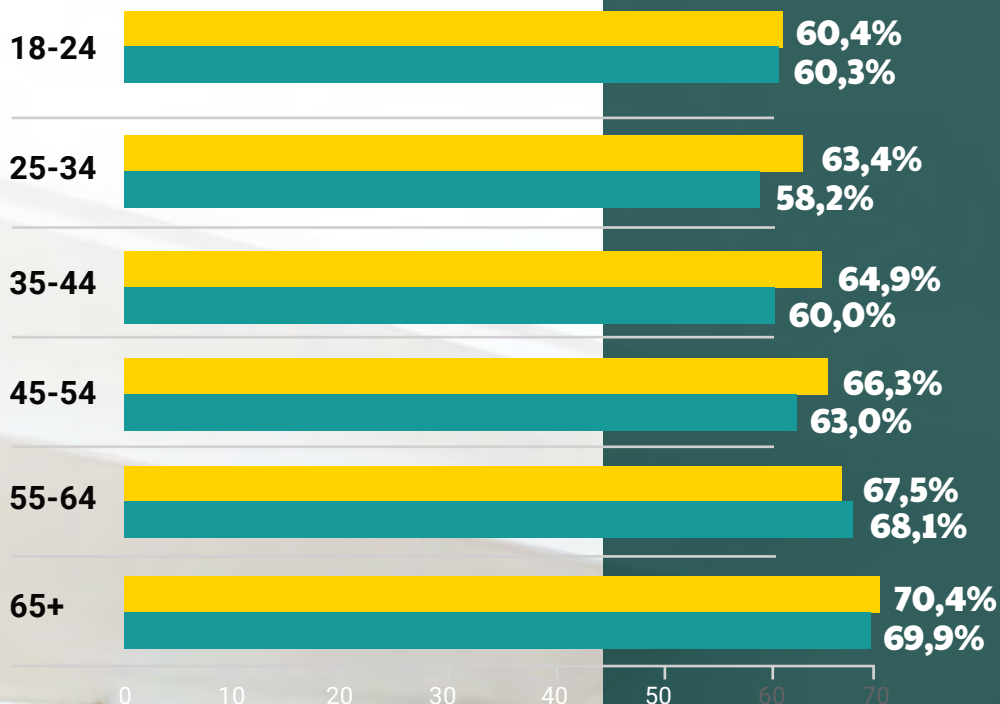
ŚREDNI INDEKS ZDROWIA



Średni Indeks Zdrowia w roku 2024 wyniósł 65,5 proc. Średni Indeks Zdrowia osób zatrudnionych na umowie o pracę lub prowadzących własną działalność wynosi tyle samo ile średni Indeks Zdrowia, ale jest o 3,7 pp. wyższy od Indeksu Zdrowia osób, które są zatrudnione na podstawie umowy o dzieło czy umowy zlecenia.



ŚREDNI INDEKS ZDROWIA / WIEK



W grupie osób najlepiej dbających o swoje zdrowie (Indeks Zdrowia w przedziale 76-100 proc.) znajduje się 22 proc. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub prowadzących własną działalność gospodarczą i zaledwie 16 proc. osób zatrudnionych na innym rodzaju umowy. Jednocześnie w tej grupie znajduje się 24 proc. osób spośród niezatrudnionych (większość tej grupy stanowią emeryci).

Średni Indeks Zdrowia niezależnie do grupy (osoby pracujące/ pozostali) rośnie wraz z wiekiem. Najmniej o swoje zdrowie dba pokolenie Z, nieco lepiej mileniałsi, a najlepiej pokolenie X, czyli boomersi.



Katarzyna Gawel

Head of Diversity, Equity & Inclusion (DEI), Ringier Axel Springer Polska

Zdrowie pracowników na umowach cywilnoprawnych vs umowy o pracę i B2B

Na podstawie wyników Narodowego Testu Zdrowia Polek i Polaków 2024 można zauważyć istotne różnice w Indeksie Zdrowia pracowników w zależności od rodzaju umowy zatrudnienia. Średni Indeks Zdrowia osób zatrudnionych na umowie o pracę lub B2B jest zgodny ze średnią dla wszystkich Polek i Polaków i wynosi 65,5. Natomiast osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło, osiągają średni Indeks Zdrowia na poziomie 61,8, czyli znacząco niższy.

Te różnice mogą wskazywać na nierówności w dostępie do świadczeń zdrowotnych i wsparcia oraz edukacji w tym zakresie, które są kluczowe dla wellbeingu pracowniczek i pracowników. W kontekście różnorodności, równości i inkluzyjności, ważne jest, aby pracodawcy zwracali uwagę na te dysproporcje i dążyli do zapewnienia równych szans w dostępie do benefitów zdrowotnych, takich jak pakiety medyczne, wsparcie psychologiczne czy edukacja w obszarze zdrowia dla wszystkich osób zatrudnionych w firmie, niezależnie od rodzaju umowy. Korelacja pomiędzy rodzajem umowy

a wysokością Indeksu Zdrowia podkreśla potrzebę bardziej zrównoważonego podejścia do polityki zatrudnienia i wsparcia zdrowotnego.

Ponadto, absolutną podstawą dla efektywnego zarządzania różnorodnością w firmie i czerpania z tego istotnych korzyści w postaci wzrostu kreatywności i innowacyjności firmy, jest zapewnienie bezpieczeństwa psychologicznego pracowniczek i pracowników oraz poczucie przynależności do firmy, zespołu. Umowy cywilnoprawne charakteryzuje m.in. brak ochrony wynikającej z kodeksu pracy, brak prawa do urlopu czy brak ochrony przed zwolnieniem w określonych sytuacjach (np. ciąży). Taka forma zatrudnienia może nie dawać długoterminowego poczucia bezpieczeństwa, przynależności do organizacji czy stabilizacji, w tym finansowej, co w efekcie może również wpływać na niższy średni Indeks Zdrowia osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych.



dr Anna Zimny-Zajac
Redaktorka Naczelna Medonet

Niezbędne zmiany w podejściu do zdrowia pracowniczek i pracowników

Zarówno średni Indeks Zdrowia dla osób pracujących (wynoszący 65,5, podczas gdy optymalny mieści się w zakresie 75-100), jak i istotne różnice w Indeksie Zdrowia w zależności od rodzaju umowy zatrudnienia (na poziomie 3,7 pp. pomiędzy osobami zatrudnionymi na umowie o pracę lub prowadzącymi własną działalność gospodarczą - 65,5, a osobami pracującymi na umowach cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło - 61,8) powinny skłonić zarówno pracodawców, jak i decydentów do podjęcia konkretnych działań w zakresie poprawy zdrowia pracowników.

Ogólna poprawa zdrowia pracowników i pracowniczek przełoży się na dłuższe życie w dobrym zdrowiu, co przyniesie im korzyści osobiste, a jednocześnie pozytywnie wpłynie na działanie organizacji i będzie wspierać rozwój gospodarczy oraz przyczyni się do mniejszego obciążenia systemu ochrony zdrowia.

Wiele badań naukowych wyraźnie wskazuje na ogromne i wciąż niedoszacowane koszty absenteizmu i prezenteizmu w przedsiębiorstwach. A przecież lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne to lepsze samopoczucie zatrudnionych,

które przekłada się m.in. na poprawę koncentracji, większą kreatywność i zaangażowanie w pracę.

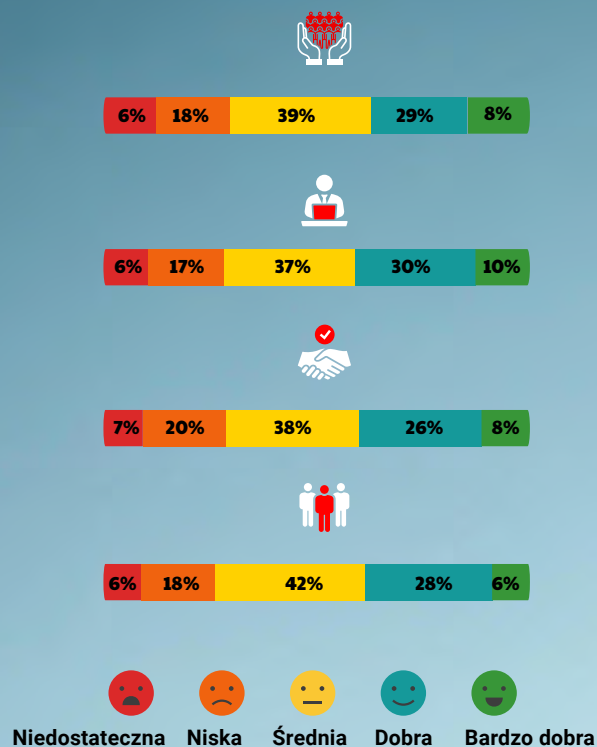
Znacząca różnica pomiędzy Indekssem Zdrowia osób zatrudnionych na UoP a umowami cywilnoprawnymi dobrze unaocznia to, co wynika z analizy poszczególnych danych zebranych w Narodowym Teście Zdrowia 2024. Osoby na umowie zlecenie czy umowie o dzieło w porównaniu z pozostałymi zatrudnionymi słabiej oceniają swoje zdrowie fizyczne i psychiczne, istotnie rzadziej wykonują badania profilaktyczne i przesiewowe i generalnie prowadzą mniej zdrowy styl życia. Z jednej strony może wynikać to z wieku – takie umowy częściej dotyczą osób młodych, a te zwykle słabiej podchodzą do rekomendacji ekspertów dotyczących zdrowia. Z drugiej jednak strony, taki typ umów nie zapewnia tak ważnych rzeczy jak ubezpieczenie zdrowotne czy bezpieczeństwo zatrudnienia, co wprost przekłada się na dobrostan niezależnie od wieku zatrudnionych.



ZDROWIE I WELLBEING PRACOWNIKÓW

Samooocena zdrowia fizycznego i psychicznego

Na ile ocenia Pani/Pan poziom edukacji zdrowotnej, którą zdobyła/ł Pani/Pan podczas procesu wychowania, edukacji i pracy zawodowej, by móc prawidłowo zadbać o swoje zdrowie?



Średnio 37 proc. pracujących Polaków ocenia swój poziom zdobytej wiedzy na temat zdrowia **dobrze lub bardzo dobrze**. Wyraźnie niższym poziomem edukacji charakteryzują się osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych w porównaniu do pracujących na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnionych.

	Total
	Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
	Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
	Pozostali



Co czwarty pracujący wskazuje, że **poziom edukacji zdrowotnej** jest niedostateczny bądź niski.

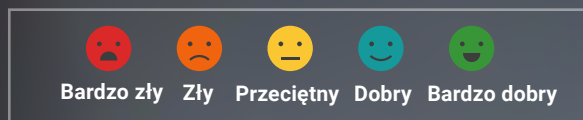


Zdrowie fizyczne

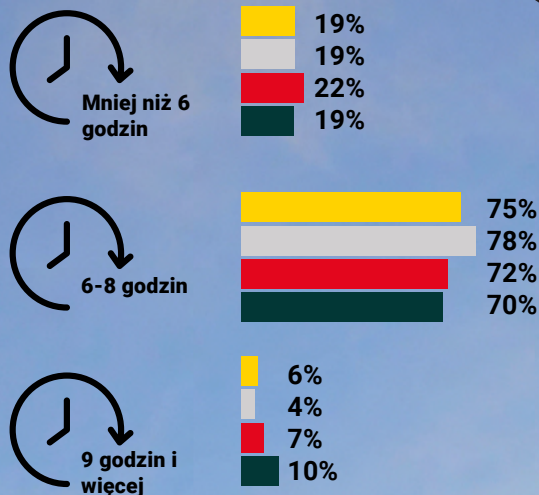
Nieco ponad połowa pracujących Polek i Polaków ocenia swój stan zdrowia fizycznego w porównaniu do swoich rówieśników jako dobry bądź bardzo dobry, 38 proc. jako przeciętny, 9 proc. jako zły i 1 proc. jako bardzo zły. **Co ciekawe, aż 14 proc. pracujących w wieku 18-24 wskazuje, że ich stan zdrowia fizycznego jest zły.**

W porównaniu z osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę i samozatrudnionymi a umowami cywilnoprawnymi - większy odsetek osób na umowach cywilnoprawnych wskazuje na zły (11 proc. vs 8 proc.) i przeciętny (42 proc. vs 38 proc.) stan zdrowia fizycznego, jednocześnie mniejszy odsetek na stan dobry (34 proc. vs 39 proc.) i stan bardzo dobry (12 proc. vs 14 proc.).

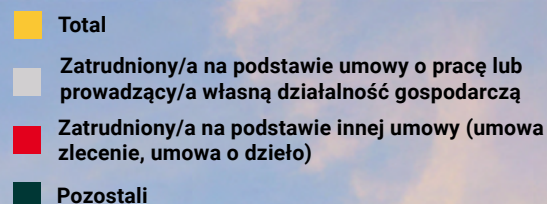
Jak ogólnie ocenia Pan/Pani stan swojego zdrowia **fizycznego** w porównaniu ze swoimi rówieśnikami?



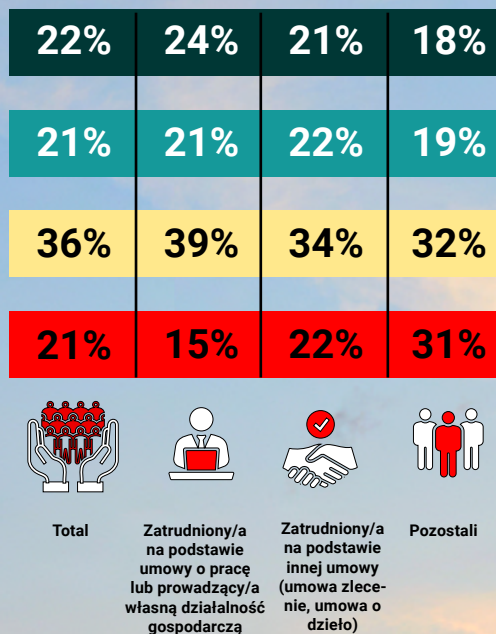
Ile średnio godzin na dobę Pan/Pani śpi?



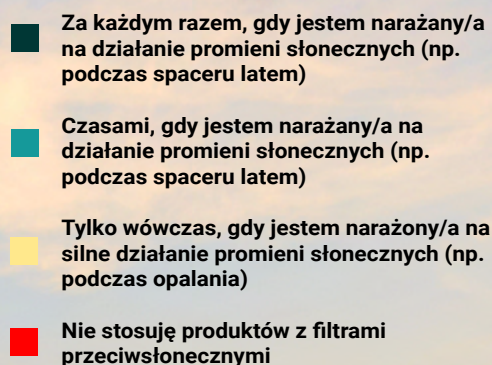
Podczas snu nasz organizm odpoczywa i regeneruje się. Zapewnienie odpowiedniej ilości snu jest niezbędne do zachowania dobrego zdrowia. Zdaniem naukowców powinniśmy spać 7-8 godzin na dobę. Jednak 19 proc. respondentek i respondentów deklaruje długość snu poniżej sześciu godzin.



Czy podczas opalania stosuje Pan/Pani produkty z filtrami przeciwsłonecznymi?



Stosowanie fotoprotekcji jest kluczowe nie tylko, aby uniknąć poparzeń, ale przede wszystkim, aby chronić skórę przed negatywnymi skutkami kąpieli słonecznych. Jednak 21 proc. ankietowanych nie stosuje tej ochrony i ekspozuje swoją skórę na działanie promieni słonecznych.



Jak często kontroluje Pan/Pani znamiona skórne u dermatologa?



Total

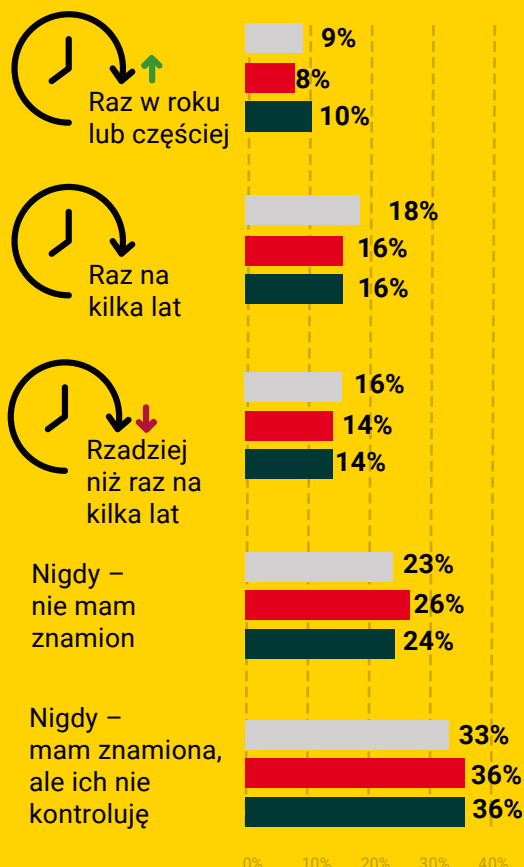
Raz w roku lub częściej — **10%**

Raz na kilka lat — **17%**

Rzadziej niż raz na kilka lat — **15%**

Nigdy – nie mam znamion — **24%**

Nigdy – mam znamiona, ale ich nie kontroluję — **35%**



Czerniak stanowi 2 proc. ogółu zachorowań na nowotwory w Polsce. Regularne kontrolowanie zmian i wczesna diagnostyka są kluczowe. Niestety tylko 10 proc. regularnie, raz w roku lub częściej kontroluje znamiona skórne u dermatologa. Natomiast ponad 3 razy więcej, bo aż 35 proc. osób, które ma znamiona nigdy ich nie kontrolowało.



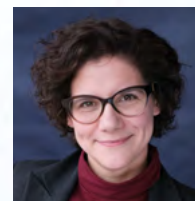
Monika Dobrowolska-Filip
Inicjatorka społeczności
Medonet Wellbeing
Creators

Komentarz



Dermatoskopia jest niezastąpionym narzędziem diagnostycznym, które umożliwia precyzyjne monitorowanie i wczesne wykrywanie potencjalnie niebezpiecznych zmian skórnych. Regularne badania przynajmniej raz w roku są kluczowe, ponieważ wczesne wykrycie potencjalnego zagrożenia może znacząco zwiększyć szanse na skuteczne leczenie. Akcje profilaktyczne zorganizowane w firmach, które zapewniałyby możliwość badania mogłyby znacząco wspierać profilaktykę raka skóry. Nie warto czekać – profilaktyka jest lepsza niż leczenie!

- Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
- Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
- Pozostali



Aleksandra Kreczmańska

Ekspertka ds. kultury organizacyjnej,
Polpharma

Zdrowie fizyczne

W jaki sposób myślimy o ciele w kontekście wykonywanej pracy? Czy zwracamy uwagę na to, jaki wysiłek moje ciało wykonuje w ciągu dnia, czy tylko go używamy, jak przedmiotu, aby osiągnąć swoje cele i zrealizować działania?

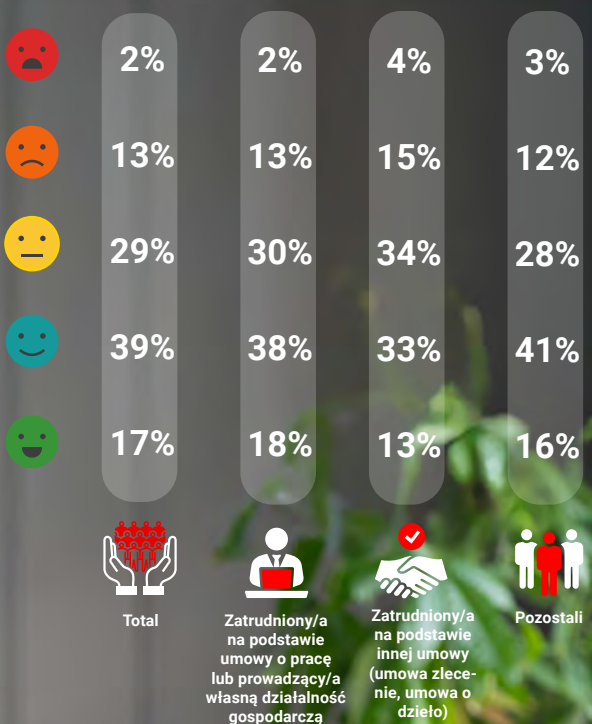
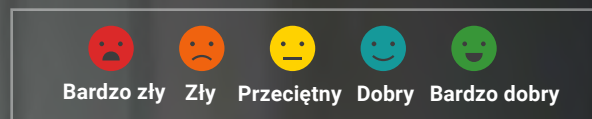
Czy w przestrzeni organizacji może być przestrzeń na lepsze zaopiekowanie ciała?

To jak się sam ze sobą obchodzę - jest to na pewno jest to przestrzeń naszej osobistej odpowiedzialności. Jednocześnie to pracodawca ponosi koszt niższej efektywności i koncentracji pracowników. Ciało, które jest zmęczone i pełne hormonów stresu nie zapewni dobrej bazy dla jasnego myślenia i skutecznego działania.

To co jest możliwe na poziomie działań ze strony pracodawcy to zapewnienie wsparcia pracownikom w tym, jak wypracować zdrowe nawyki. Ta praca zaczyna się od budowania świadomości, jakie sygnały wysyła mi ciało, jak się czuję w ciele, czego potrzebuję, żeby dobrze funkcjonować.



Jak ogólnie ocenia Pan/Pani stan swojego zdrowia **psychicznego** w porównaniu ze swoimi rówieśnikami?



Zdrowie psychiczne

W subiektywnej ocenie swojego stanu zdrowia psychicznego 54 proc. ogółu pracowników wskazało stan dobry i bardzo dobry, a 15 proc. stan zły i bardzo zły. Częściej stan zły i bardzo zły dotyczy osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych.

Najniżej w porównaniu ze swoimi rówieśnikami swój stan zdrowia psychicznego oceniają młodzi dorośli. W grupie 18-24 bardzo źle swój stan zdrowia ocenia aż 8 proc. pracowników i kolejne 24. proc. jako zły. W grupie wiekowej 25-34 – 3 proc. jako bardzo zły i 18 proc. jako zły.

Te wyniki jednoznacznie wskazują na potrzebę zaopiekowania się przez pracodawców kwestiami zdrowia psychicznego, szczególnie wśród młodszych grup pracowników i pracowniczek.



Małgorzata Furtak

Dyrektorka Biura BHP & Wellbeing
Santander Bank Polska

Zdrowie psychiczne

Statystyki nie pozostawiają złudzeń: liczba zdiagnozowanych przypadków depresji rośnie w szybkim tempie. **W 2023 roku stwierdzono ją u 15 proc. osób, a już w 2024 roku odsetek ten wzrósł do 20 proc.** Równocześnie pogarsza się samoocena zdrowia psychicznego w każdej grupie wiekowej. Jako odpowiedzialny pracodawca, Santander Bank Polska stawia czoła tym wyzwaniom i podejmuje działania mające na celu łagodzenie skutków tego trendu. Nasze podejście opiera się na trzech kluczowych filarach: promocji zdrowia psychicznego, profilaktyce oraz zarządzaniu sytuacjami kryzysowymi.

Edukujemy, jak rozpoznawać pierwsze symptomy kryzysów psychicznych i szybko reagować, obalamy stereotypy związane z zaburzeniami psychicznymi, a także prowadzimy psychoedukację kadry menedżerskiej i promujemy zachowania włączające.

Wiemy, że zapobieganie jest kluczem do zdrowia, dlatego tworzymy programy dotyczące budowania odporności psychologicznej, czy też radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Kładziemy nacisk na pozytywne relacje w zespole, wsparcie przełożonych oraz wzajemną pomoc między pracownikami. Wdrażamy dobre praktyki pracy zdalnej i efektywnej organizacji spotkań, by minimalizować stres zawodowy.

Budujemy też społeczność ambasadorów kultury zdrowia.

Jesteśmy jednak świadomi, że żadne miejsce pracy nie jest wolne od wyzwań kryzysowych, dlatego oferujemy konkretne wsparcie np.: pracownicy i managerowie mają dostęp do poradników i procedur, które pomagają reagować w trudnych sytuacjach, współpracujemy z ekspertami zdrowia psychicznego, by zapewnić profesjonalne wsparcie oraz zapewniamy dostęp do pomocy psychoterapeutycznej i medycznej w trudnych momentach.

Naszą ambicją jest nie tylko reagowanie na problemy, ale również budowanie zespołu, w którym zdrowie psychiczne i bezpieczeństwo psychologiczne są priorytetem. Działania te wpisują się w szerszą strategię tworzenia środowiska pracy, które wspiera rozwój i dobre samopoczucie każdego członka naszej społeczności.



KOMENTARZ EKSPERTKI



Diana Żochowska
Head of Medonet

Ocena poziomu edukacji zdrowotnej

Dane jednoznacznie pokazują, jak duża jest potrzeba społeczna edukacji zdrowotnej. Znaczna część pracowników (23 proc.) wskazuje, że ich poziom wiedzy na temat zdrowia i profilaktyki nie jest wystarczający, aby mogli dobrze zadbać o swoje zdrowie.

Pracodawcy mogą w tym aspekcie wnieść istotną wartość, tworząc przestrzeń, zapewniając dostęp do wiedzy i narzędzia, które pozwolą uzupełnić tę wiedzę i ją aktualizować, w postaci np. webinarów z ekspertami, strefami wiedzy w postaci Q&A czy aplikacjami, które wesprą w codziennym podejmowaniu zdrowszych decyzji.

Wyniki Narodowego Testu Zdrowia Medonet pokazują dużą potrzebę edukacji pracowników i pracowniczek w zakresie szczepień, istoty regularnego wykonywania badań profilaktycznych, w tym samobadania piersi i jąder, efektywnych sposobów radzenia sobie ze stresem czy prowadzenia zdrowego

stylu życia (zagadnienia takie jak dieta vs suplementacja, korzyści fizyczne i psychiczne płynące z regularnej aktywności fizycznej). Istnieje również ogromna potrzeba zwiększania świadomości na temat neuroatypowości.

Doświadczenia Medonet pokazują, że wyższą skuteczność edukacji osiągamy przy włączeniu interaktywnych narzędzi, ponieważ bardziej angażują one odbiorców niż komunikacja jednostronna (artykuł lub nagranie z ekspertem).

Od jakości tej edukacji zależy bardzo wiele, dlatego warto prowadzić ją w strategicznie zaplanowany i konsekwentny sposób, docierając z konkretnymi elementami wiedzy zdrowotnej do osób, których dane zagadnienie dotyczy. Lepsze zatem będą działania celowane, niż "wszystko do wszystkich".

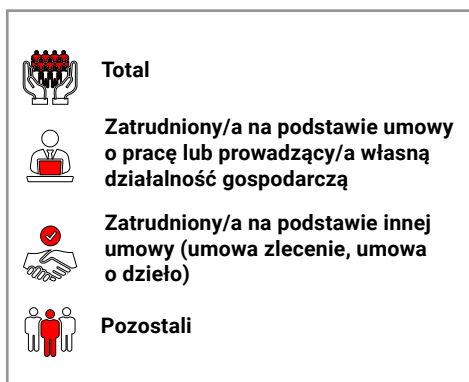


NEURORÓŻNORODNOŚĆ

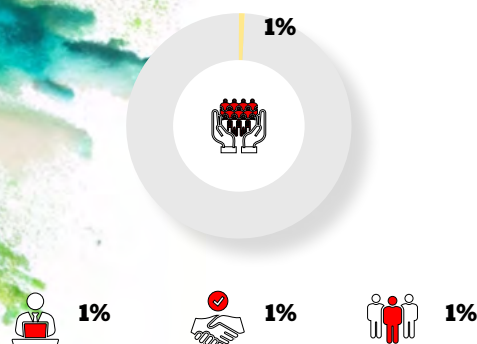
Wedle badań i doniesień naukowych nawet 1/3 współczesnego społeczeństwa może być neuroatypowa. Ta liczba odnosi się do ogółu osób, a nie tylko osób zdiagnozowanych. W Narodowym Teście Zdrowia Polaków 2024 w sumie 12 proc. badanych wskazało neuroatypowość, co najprawdopodobniej oznacza posiadanie diagnozy w tym kierunku, a aż 64 proc., że nie wie, co oznaczają określenia "neurotypowość" i "neuroatypowość".

Te wyniki wskazują na dużą potrzebę edukacji organizacji, managerów oraz samych pracowników i pracowniczek w tym zakresie, a także zwiększenia dostępności do diagnostyki w tym kierunku.

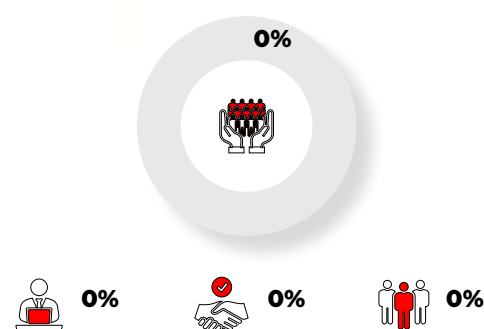
Neuroróżnorodność - czy jest Pan/ Pani neurotypowy/neurotypowa czy neuroatypowy/neuroatypowa



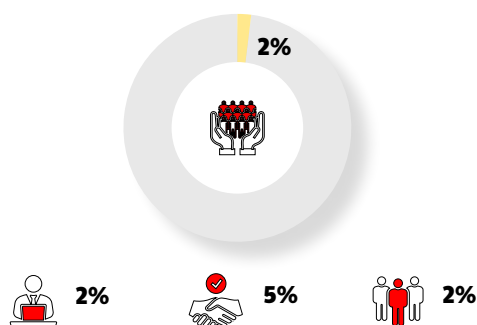
JESTEM W SPEKTRUM AUTYZMU



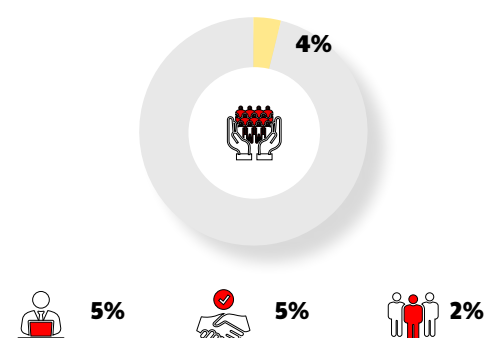
MAM ZESPÓŁ TOURETTA



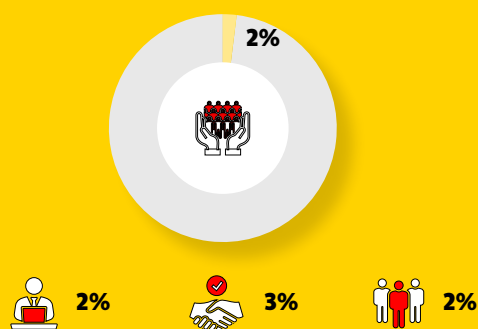
MAM ADHD



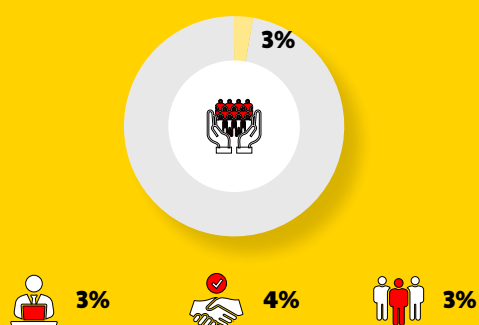
MAM DYSLEKSJĘ (W TYM DYSORTOGRAFIĘ, DYSKALKULIĘ LUB DYSGRAFIĘ)



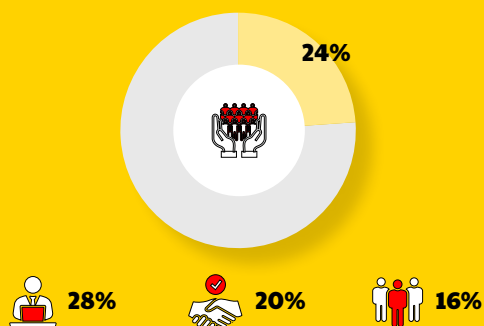
MAM ZABURZENIE OBSESYJNO-KOMPULSYJNE (OCD)



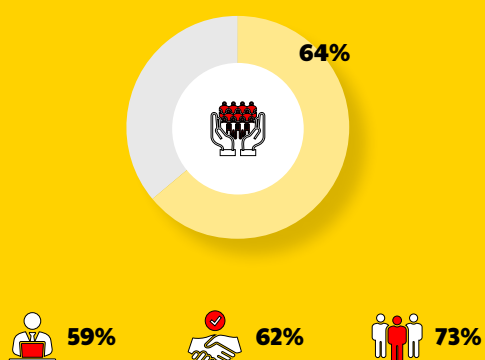
CECHUJE MNIE INNY RODZAJ NEUROATYPOWOŚCI



JESTEM NEUROTYPOWY/NEUROTYPOWA

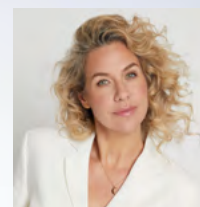


NIE WIEM, CO OZNACZA NEUROTYPOWA I/LUB NEUROATYPOWA



Z danych z Narodowego Testu Zdrowia Polaków wynika ponadto, że istotnie więcej osób z ADHD pracuje na umowach cywilnoprawnych (5%) niż na umowach o pracę bądź jest samozatrudnionymi (2%), co może mieć związek z wyborem przez tą grupę konkretnej formy zatrudnienia.

ADHD



Anna Malinowska

psycholożka, Head of Corporate Resilience,
Ringier Axel Springer Polska

Neuroróżnorodność

Dane z Narodowego Testu Zdrowia Polaków wskazują, że neuroróżnorodność pozostaje tematem wymagającym większej uwagi w kontekście zdrowia i wellbeingu pracowników. Wyniki pokazują, że jedynie 24 proc. respondentów deklaruje się jako osoby neurotypowe, podczas gdy aż 64 proc. nie zna definicji terminów "neurotypowy" lub "neuroatypowy". Tak wysoki odsetek niewiedzy wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań edukacyjnych w tym obszarze.

Często diagnozowanymi zaburzeniami wśród uczestników testu są dysleksja (4 proc.) i ADHD (2 proc.). Z kolei inne rodzaje neuroatypowości, takie jak spektrum autyzmu (1 proc.), są rzadziej deklarowane, co może wynikać z braku dostępu do diagnostyki lub ograniczonej świadomości na temat

różnorodnych form neurorozwojowych odmienności. Interesująca jest także różnica w deklaracjach między grupami zawodowymi – osoby na umowach cywilnoprawnych częściej wskazują ADHD (5 proc.), a osoby prowadzące działalność gospodarczą w większości (73 proc.) deklarują brak wiedzy o neuroróżnorodności. Świadczy to o potencjalnym wpływie rodzaju zatrudnienia na poziom wiedzy i otwartości wobec zagadnień związanych z neuroatypowością. W kontekście zdrowia i wellbeingu pracowników neuroróżnorodność powinna być postrzegana jako kluczowy element strategii inkluzywności w miejscu pracy.

Zwiększenie dostępności do diagnozy, szczególnie dla dorosłych, którzy często pozostają niezdiagnozowani, ma fundamentalne znaczenie dla poprawy ich jakości życia i efektywności zawodowej. Dodatkowo, programy edukacyjne dla pracodawców i pracowników mogą pomóc w budowaniu środowiska pracy, które lepiej odpowiada na potrzeby osób neuroatypowych. Podsumowując, neuroróżnorodność stanowi nie tylko wyzwanie, ale i szansę na wprowadzenie bardziej różnorodnych i elastycznych polityk zdrowotnych oraz wellbeingowych w miejscach pracy.



CHOROBY

51 proc. pracowników ma długotrwałe problemy zdrowotne, czyli takie, które trwają (lub przewiduje się, że będą trwały) 6 miesięcy lub dłużej.

Z punktu widzenia pracodawcy istotne może być zidentyfikowanie, które grupy pracownicze w zależności od rodzaju stanowiska oraz w ujęciu pokoleniowym są najbardziej reprezentowane w tej grupie, a więc posiadające szczególne potrzeby.

Czy ma Pan/Pani jakieś długotrwałe problemy zdrowotne lub choroby przewlekłe, trwające (lub przewidywane, że będą trwały) 6 miesięcy lub dłużej?



NIE
41%



TAK
59%

51%



52%



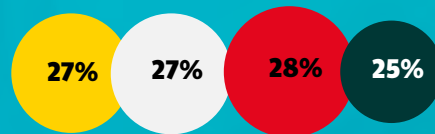
72%



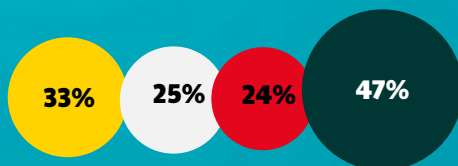
Czy kiedykolwiek zdiagnozowano u Pana/Pani którąś z poniższych chorób/ dolegliwości?
(tylko odpowiedzi twierdzące)



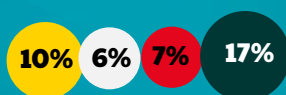
ALERGIA LUB ASTMA



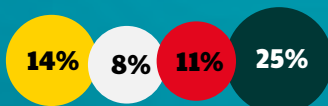
NADCIŚNIENIE TĘTNICZE



CUKRZYCA



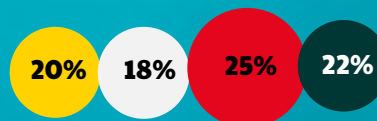
CHOROBY SERCA



PRZEWLEKŁA OBTURACYJNA CHOROBA PŁUC (POCHP)



DEPRESJA



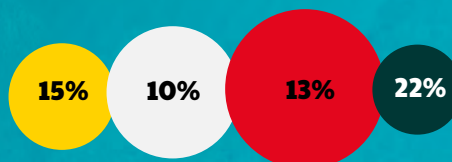
CHOROBA NOWOTWOROWA



CHOROBA STAWÓW



CHOROBA NEUROLOGICZNA



- Total
- Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
- Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
- Pozostali



Najczęstszą zdiagnozowaną chorobą wśród pracowników i pracowniczek jest nadciśnienie tętnicze. Cierpi na nie 24 proc. osób. Druga w kolejności powszechności występowania jest alergia lub astma – 27 proc. Na trzecim miejscu znajduje się depresja, którą ma zdiagnozowaną 19 proc. aktywnych zawodowo osób.

Zdiagnozowaną depresję ma już co piąty

Polak. Co istotne, ten odsetek jest o 7 pp. wyższy w przypadku osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (25 proc.) niż u osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnionych (18 proc.).

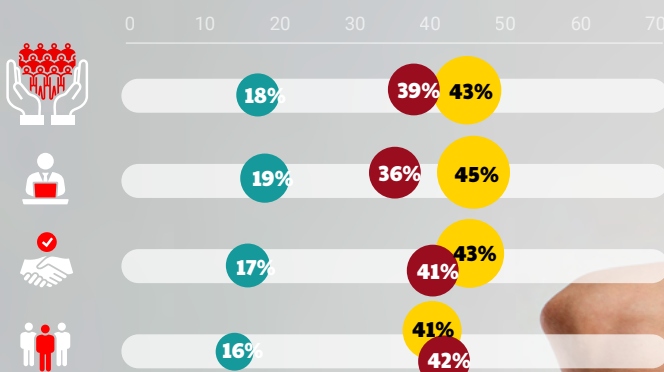
Choroby serca, na które cierpi 8 proc. aktywnych zawodowo osób również częściej dotyczą osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych (11 proc.) niż osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnionych (8 proc.).

Zdiagnozowaną chorobę neurologiczną ma 10 proc. aktywnych zawodowo osób, cukrzycę 6 proc, a 1 proc. przewlekłą obturacyjną chorobę płuc (POChP).

Dolegliwości zdrowotne



BÓL PLECÓW



- Co najmniej kilka razy w miesiącu
- Sporadycznie – rzadziej niż kilka razy w miesiącu
- Nigdy



Total



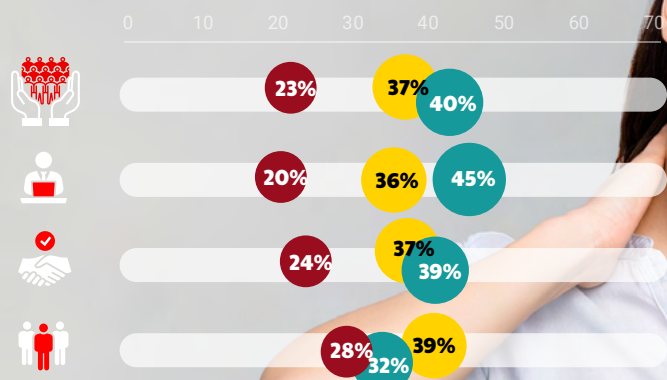
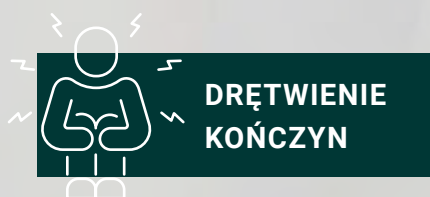
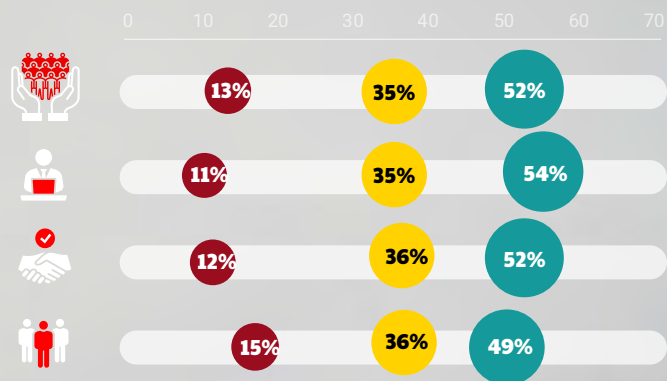
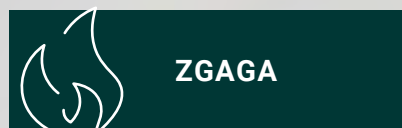
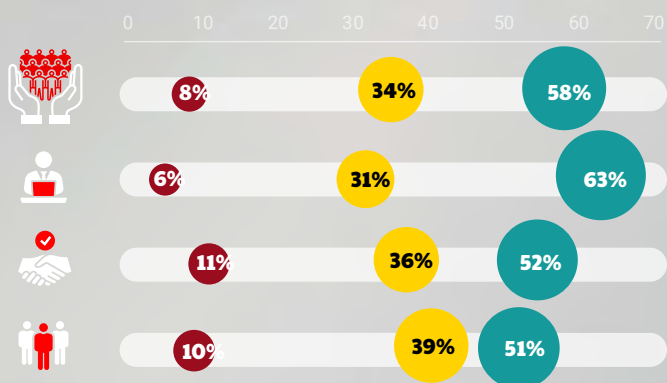
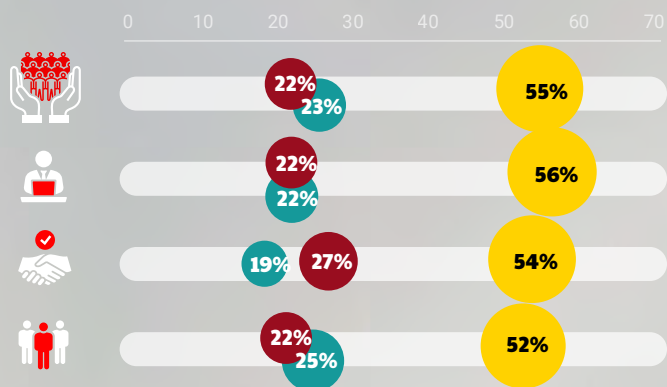
Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)

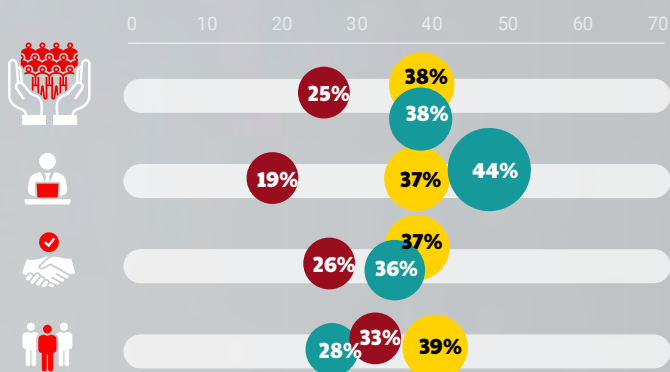


Pozostali

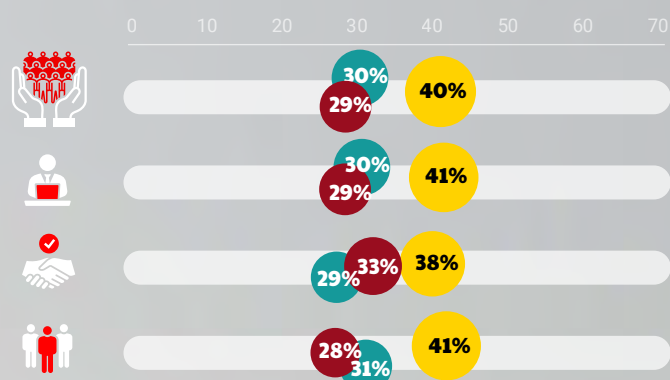




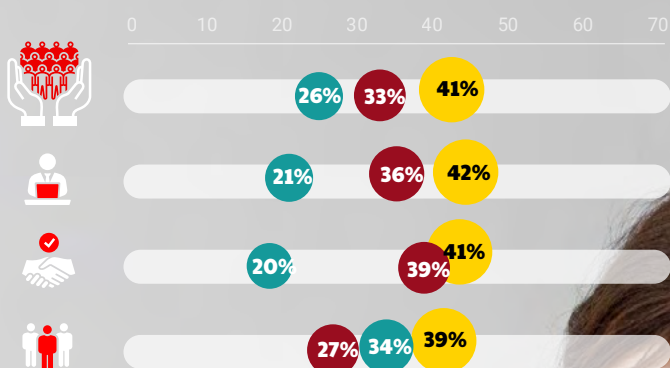
BEZSENNOŚĆ



SENNOŚĆ W CIĄGU DNIA



PSYCHICZNE, EMOCJONALNE LUB FIZYCZNE WYCZERPANIE PRACĄ



Najczęstszą dolegliwością, której doświadczają osoby aktywne zawodowo jest ból pleców. Co najmniej kilka razy w miesiącu uskarża się na niego 37 proc. osób. Częściej są to osoby na umowach cywilnoprawnych (41 proc.) niż zatrudnione na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnione (36 proc.).

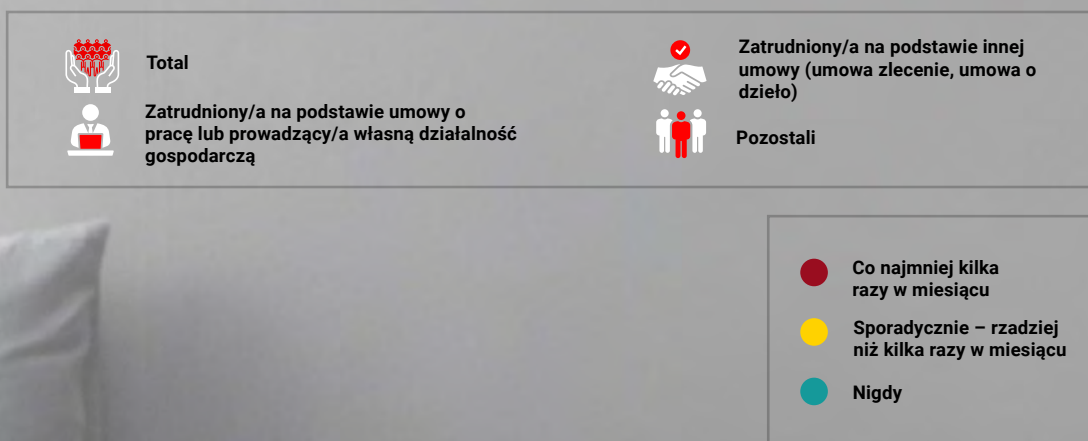
W zakresie wszystkich analizowanych w Narodowym Teście Zdrowia Polaków dolegliwości częstsze ich występowanie zgłaszają osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych niż zatrudnione na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnione, co wskazuje na wyraźnie większą potrzebę zaopiekowania się własnym zdrowiem przez tę grupę pracowników.

37 proc. aktywnych zawodowo osób odczuwa przynajmniej kilka razy w miesiącu psychiczne, emocjonalne lub fizyczne wyczerpanie pracą, a kolejne 42 proc. ma takie odczucia sporadycznie, czyli rzadziej niż kilka razy w miesiącu, co jednak w dalszym ciągu powinno stanowić istotną

wskazówkę do zaopiekowania potrzeb pracowników w zakresie ich zdrowia i wellbeingu przez pracodawców.

Na występującą co najmniej kilka razy w miesiącu senność w ciągu dnia definiowaną jako np. zasypianie w trakcie oglądania telewizji albo senność podczas jazdy samochodem uskarża się 20 proc. pracowników, z kolei na bezsenność występującą co najmniej kilka razy w miesiącu cierpi co czwarty.

Częstymi dolegliwościami są ponadto drętwienie kończyn, które dotyczy 20 proc. osób aktywnych zawodowo oraz ból głowy (22 proc.). Zgaga dotyka 11 proc. pracowników i pracowniczek co najmniej kilka razy w miesiącu i kolejne 35 proc. sporadycznie, a ból w klatce piersiowej – 7 proc. co najmniej kilka razy w miesiącu i kolejne 31 proc. sporadycznie.



SZCZEPIENIA

Szczepienie przeciw grypie w Polsce cieszy się zdecydowanie mniejszą popularnością niż w innych krajach Unii Europejskiej, co stanowi istotny problem zdrowia społecznego w naszym kraju.

Jedynie 6 proc. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub prowadzących własną działalność gospodarczą szczepi się przeciw grypie każdego roku. 75 proc. badanych nigdy nie zaszczepiła się przeciw tej chorobie.

Warto zauważyć, że szczepienie przeciw grypie często stanowi benefit w ramach abonamentów medycznych, z których korzystają pracownicy i pracowniczki, a więc w tej grupie szczepionka ta jest bezpłatna, a mimo to niewielki odsetek osób z niej korzysta, co stanowi kolejny warty zastanowienia punkt w strategii zdrowotnej organizacji, w tym szczególnie w zakresie edukacji i komunikacji na temat zdrowotnych benefitów kierowanej do pracowników i pracowniczek.

Czy szczepi się Pan/Pani przeciwko grypie?



9%	6%	5%	14%
2%	1%	2%	2%
3%	2%	2%	3%
9%	9%	9%	9%
2%	2%	2%	3%
75%	79%	80%	68%

-  Tak, każdego roku, zaszczepiłem/łam się również w sezonie 2023/2024
-  Tak, każdego roku, ale w sezonie 2023/2024 NIE zaszczepiłem/am się przeciw grypie
-  Tak, ale nie każdego roku. W sezonie 2023/2024 zaszczepiłem/łam się przeciw grypie
-  Tak, ale nie każdego roku. W sezonie 2023/2024 NIE zaszczepiłem/am się przeciw grypie
-  Zazwyczaj nie, ale w sezonie 2023/2024 zaszczepiłem/łam się przeciw grypie
-  Nie, nigdy



Total



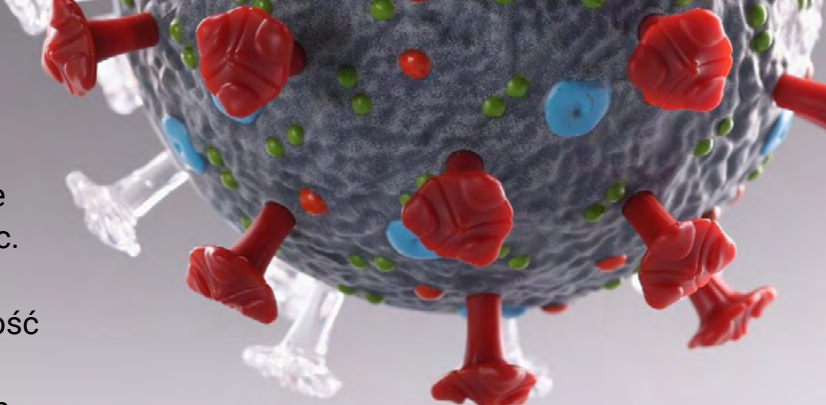
Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali



Trochę lepiej wyglądają statystyki związane ze szczepieniem przeciw COVID-19. 18 proc. zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub prowadzących własną działalność gospodarczą szczepi się przeciw grypie każdego roku, a kolejne 53 proc. potwierdza, że przyjęło kilka dawek. 21 proc. badanych nie przyjęło żadnej dawki szczepionki przeciw COVID-19.



Diana Żochowska
Head of Medonet

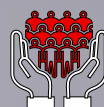
Komentarz



Porównując wyniki związane z odsetkiem zaszczepionych przeciw grypie i przeciw COVID-19, warto zauważyć, że COVID-19 z powodu pandemii zyskał dużą większą rozgłos medialny niż powszechnie znana grypa, co mogło przełożyć się na świadomość społeczną i liczbę zaszczepionych. Ponadto, w przypadku COVID-19 nie bez znaczenia jest fakt wystawiania automatycznych e-skierowań, który zdecydowanie ułatwia pacjentom skorzystanie z tego świadczenia.

Czy szczepił/a się Pan/Pani przeciw COVID-19?

- Tak, przyjąłem/przyjęłam wszystkie możliwe dawki szczepionki przeciw COVID-19
- Tak, przyjąłem/przyjęłam kilka dawek szczepionki przeciw COVID-19
- Przyjąłem/przyjęłam tylko pierwszą dawkę szczepionki przeciw COVID-19
- Nie, nie przyjąłem/przyjęłam ani jednej dawki szczepionki przeciw COVID-19



23%

18%

18%

32%

49%

53%

44%

42%

8%

9%

9%

6%

21%

20%

29%

21%

Dlaczego nie chce się Pan/Pani zaszczepić przeciw COVID-19?

- Boję się, że stosowana szczepionka nie jest bezpieczna
- Boję się powikłań poszczeniennych
- Nie mogę się zaszczepić z przyczyn medycznych
- Jestem przeciwnikiem szczepień



34%

37%

32%

31%

32%

32%

31%

32%

9%

8%

8%

12%

24%

23%

30%

25%

Wśród osób, które nie zaszczepiły się przeciw COVID-19 najczęściej wskazywanym powodem jest strach, czy szczepionka jest bezpieczna (34 proc.), a zaraz po tym strach dotyczący powikłań poszczepiennych (32 proc.). Jedynie 8 proc. osób aktywnych zawodowo nie przyjęło szczepionki przeciw COVID-19 z powodów medycznych. 24 proc. badanych przyznaje z kolei, że jest przeciwna szczepieniom.

Łącznie 66 proc. ankietowanych spośród tych, którzy nie przyjęli żadnej dawki szczepionki przeciw COVID-19 potwierdza, że decyzję tę podjęły z powodu strachu.

Ta emocja najczęściej jest wynikiem braku wystarczającej wiedzy bądź możliwości skonfrontowania swoich obaw z odpowiednim ekspertem. Warto zatem tematy dotyczące szczepień uwzględniać w planowaniu edukacji zdrowotnej pracowników i pracowniczek.

	Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
	Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
	Pozostali

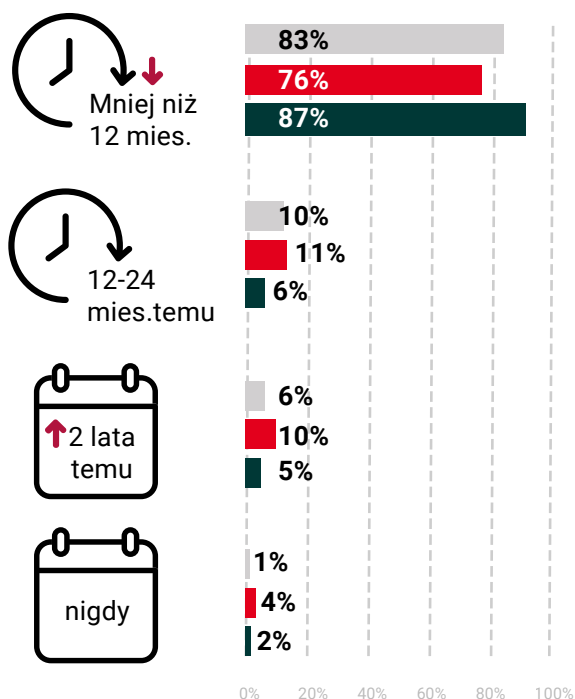
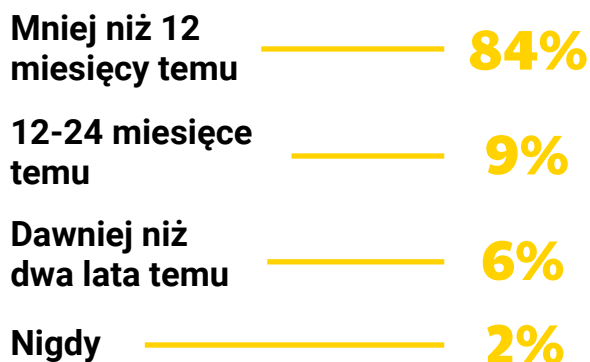
BADANIA PROFILAKTYCZNE I PRZESIEWOWE



POMIAR CIŚNIENIA KRWI



Total





MORFOLOGIA KRWI



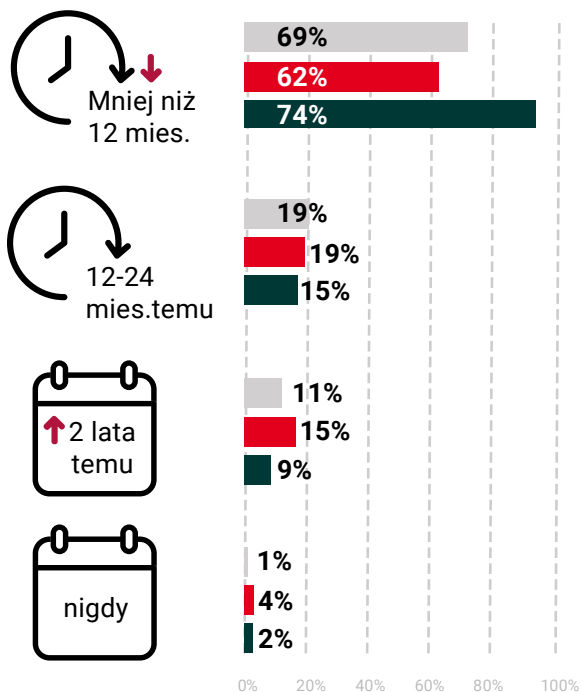
Total

Mniej niż 12 miesięcy temu _____ **71%**

12-24 miesiące temu _____ **17%**

Dawniej niż dwa lata temu _____ **10%**

Nigdy _____ **2%**



OB



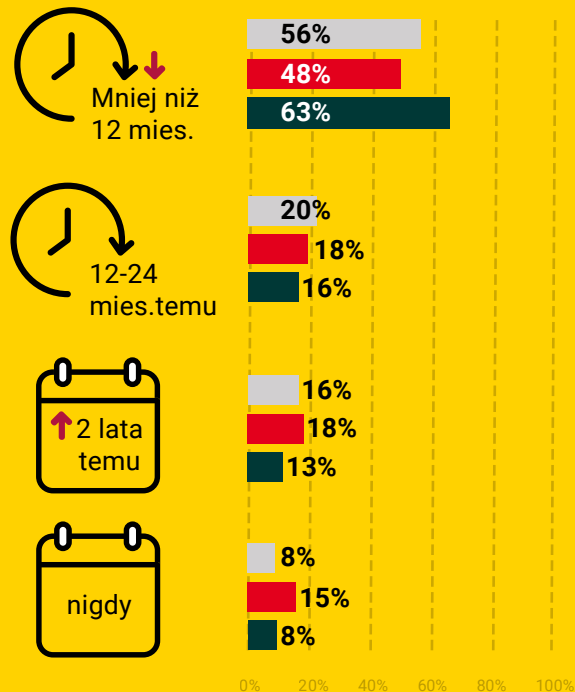
Total

Mniej niż 12 miesięcy temu _____ **58%**

12-24 miesiące temu _____ **19%**

Dawniej niż dwa lata temu _____ **15%**

Nigdy _____ **8%**

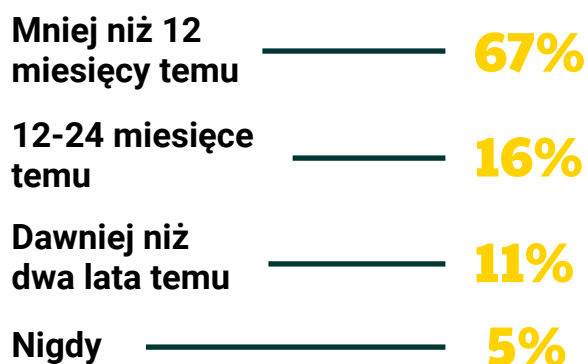




POZIOM CUKRU WE KRWI



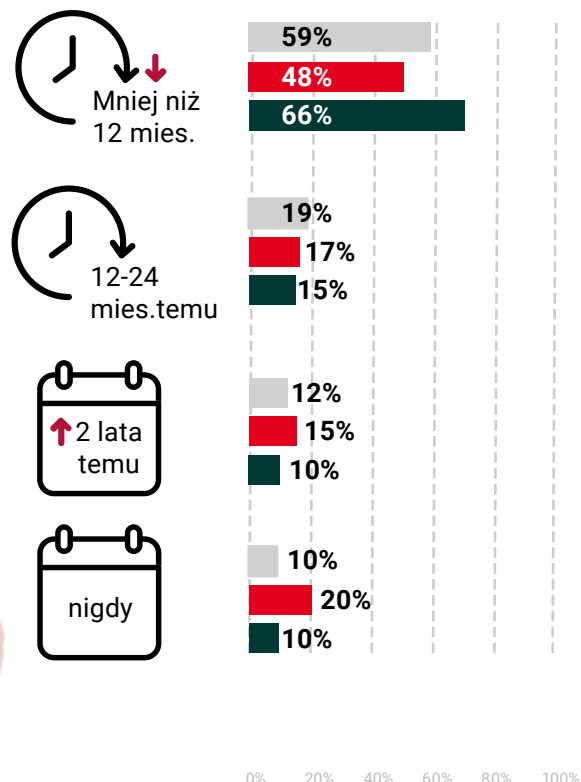
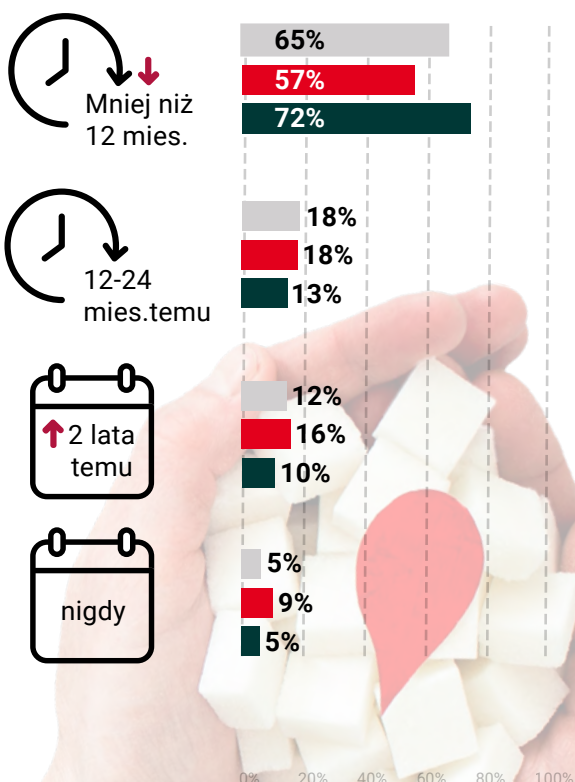
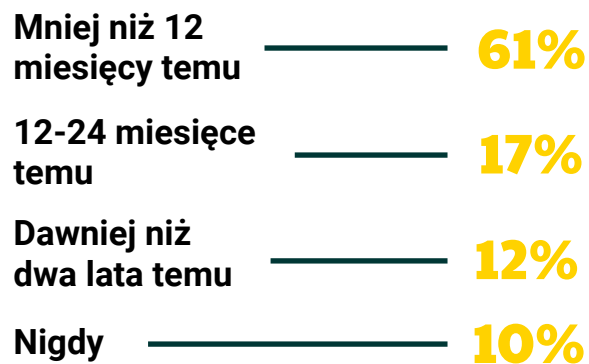
Total



POZIOM CHOLESTEROLU



Total

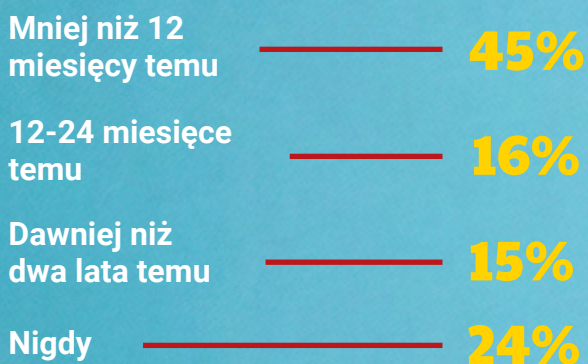




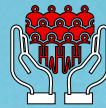
POZIOM HORMONÓW TARCZYCY



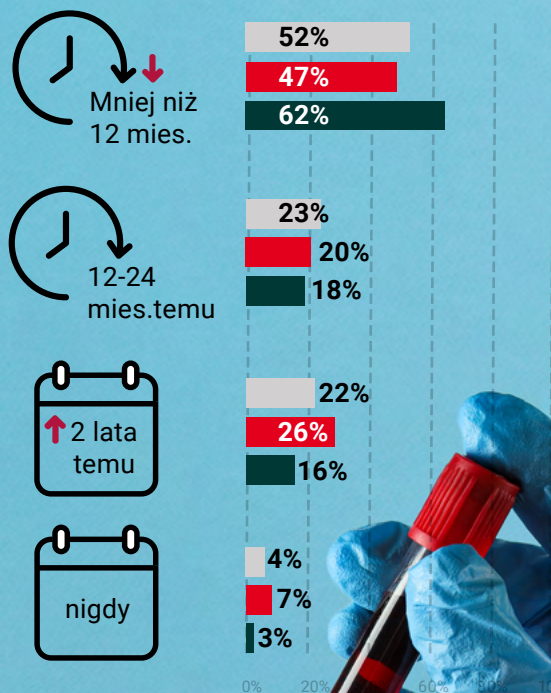
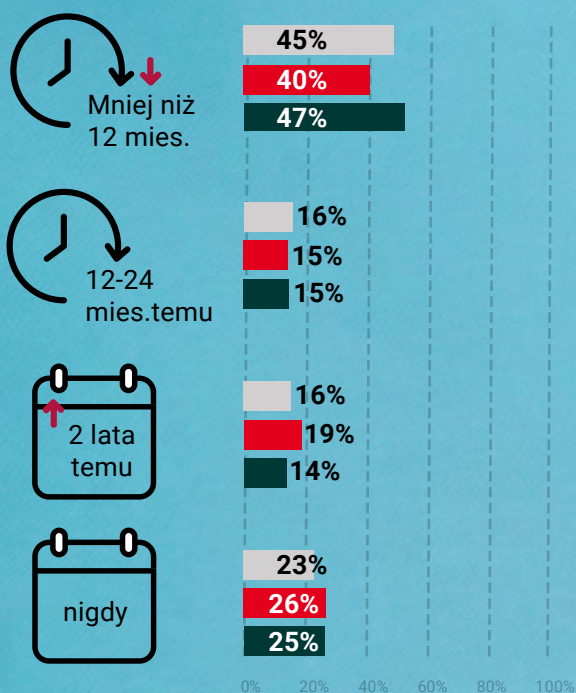
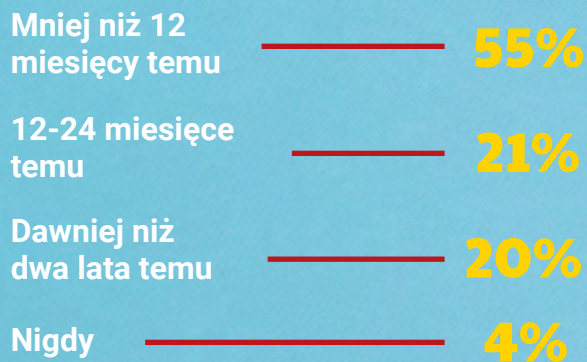
Total



BADANIE OGÓLNE MOCZU



Total



- Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
- Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
- Pozostali

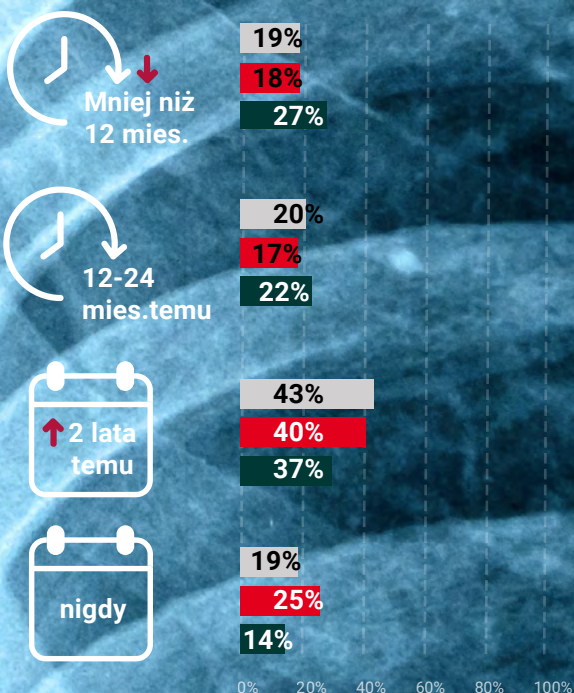
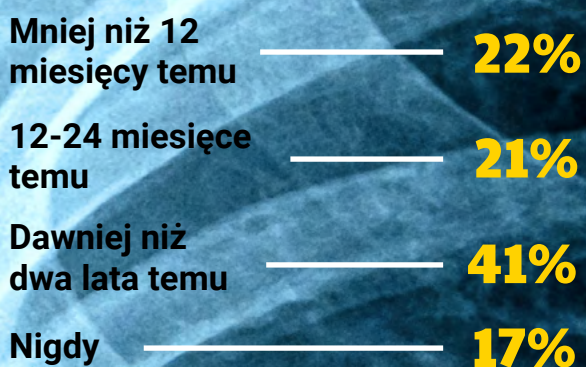




RENTGEN KLATKI PIERSIOWEJ



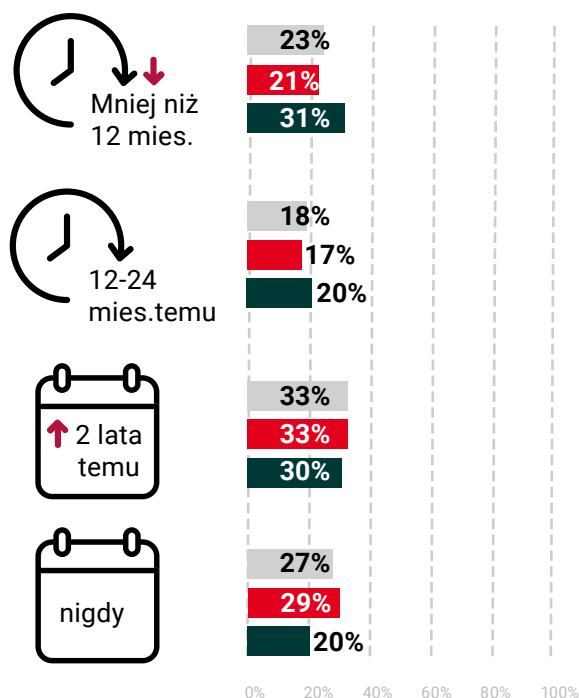
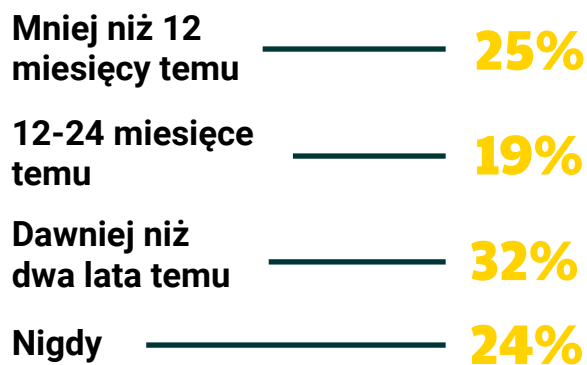
Total



USG JAMY BRZUSZNEJ



Total

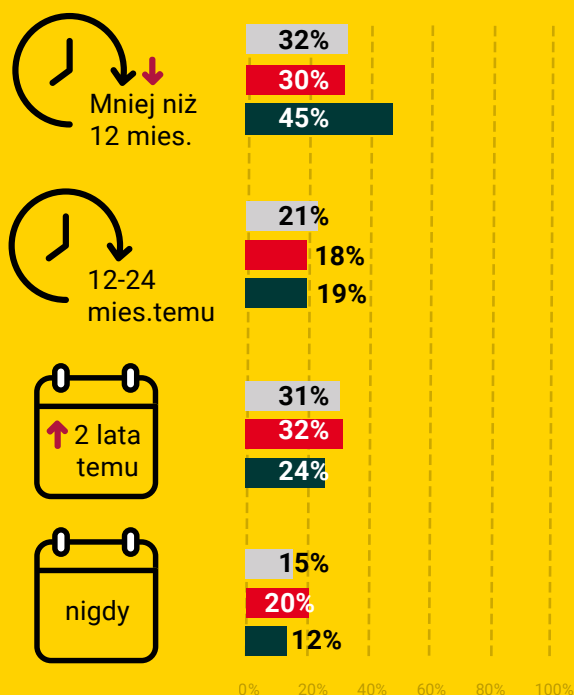
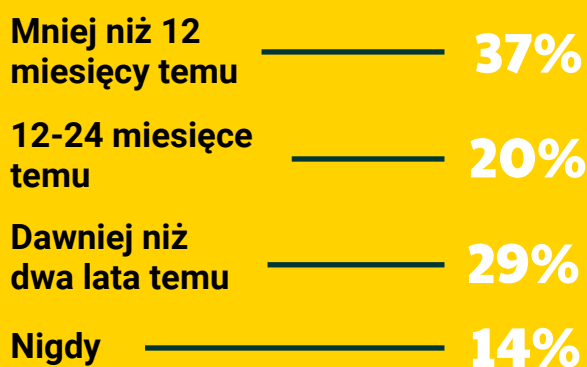




EKG SERCA



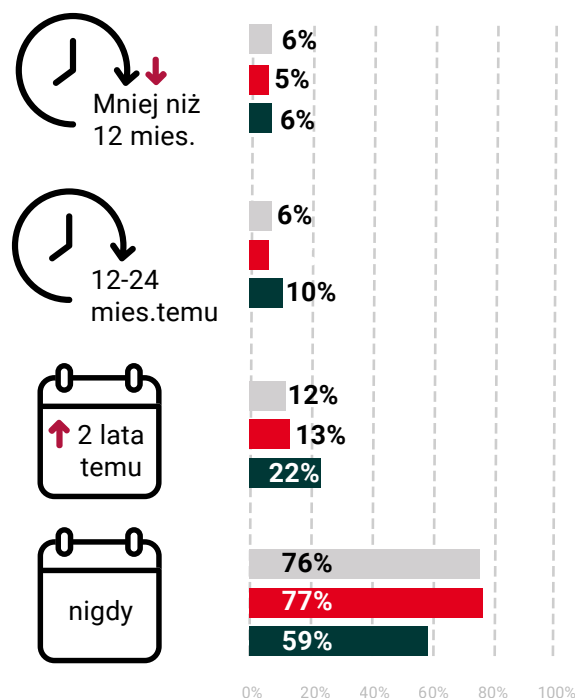
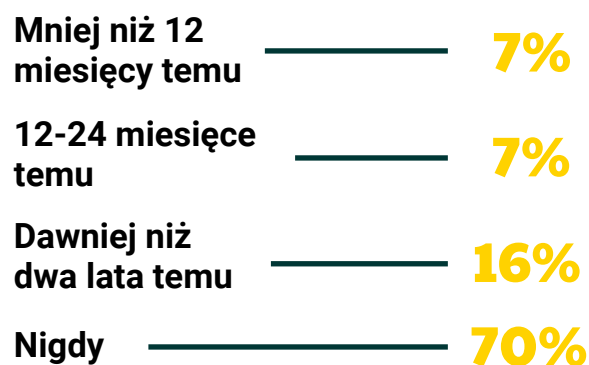
Total



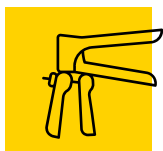
KOLONOSKOPIA



Total



- Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
- Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
- Pozostali



CYTOLOGIA



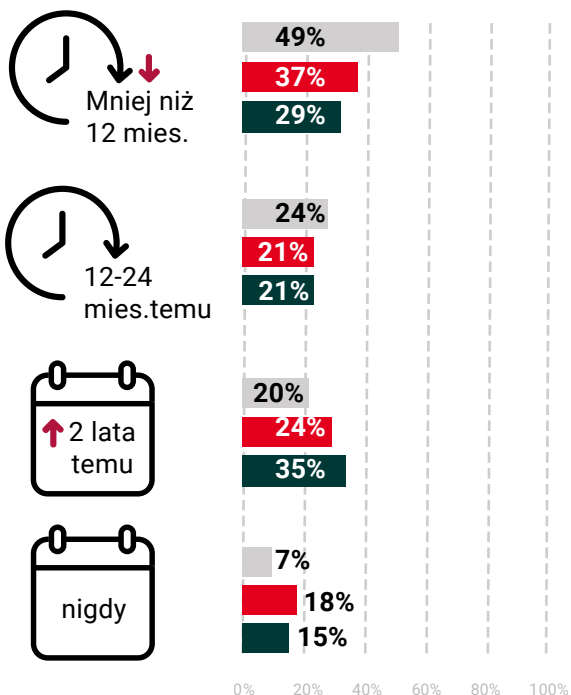
Total

Mniej niż 12 miesięcy temu _____ **40%**

12-24 miesiące temu _____ **23%**

Dawniej niż dwa lata temu _____ **26%**

Nigdy _____ **11%**



USG PIERSI



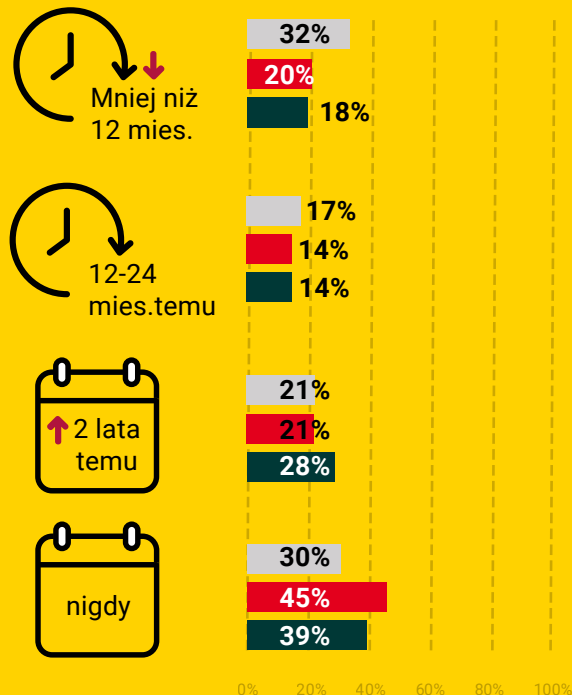
Total

Mniej niż 12 miesięcy temu _____ **25%**

12-24 miesiące temu _____ **16%**

Dawniej niż dwa lata temu _____ **24%**

Nigdy _____ **35%**

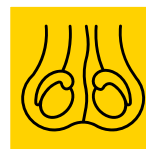
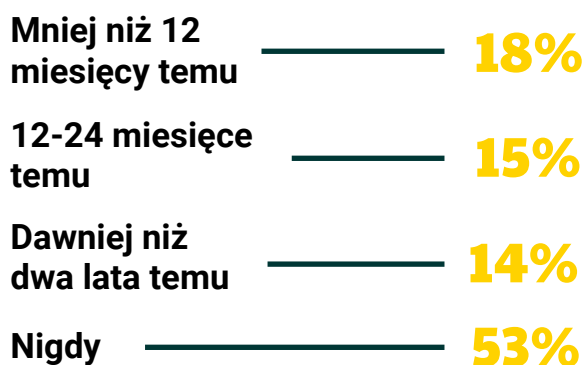




MAMMOGRAFIA



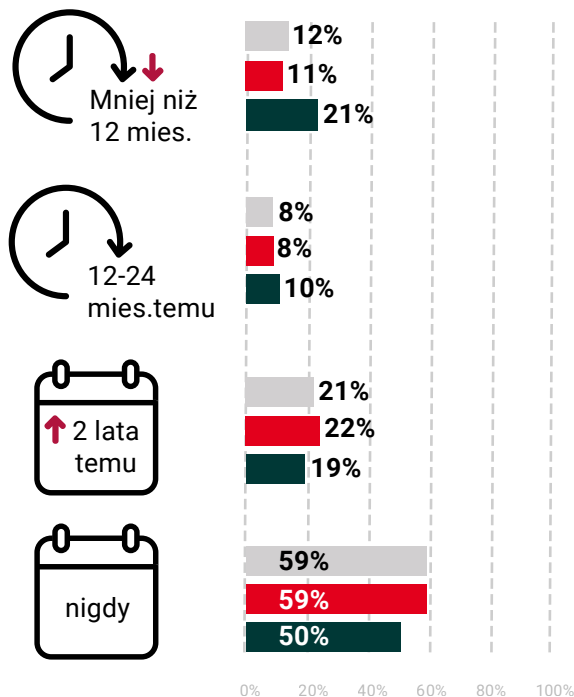
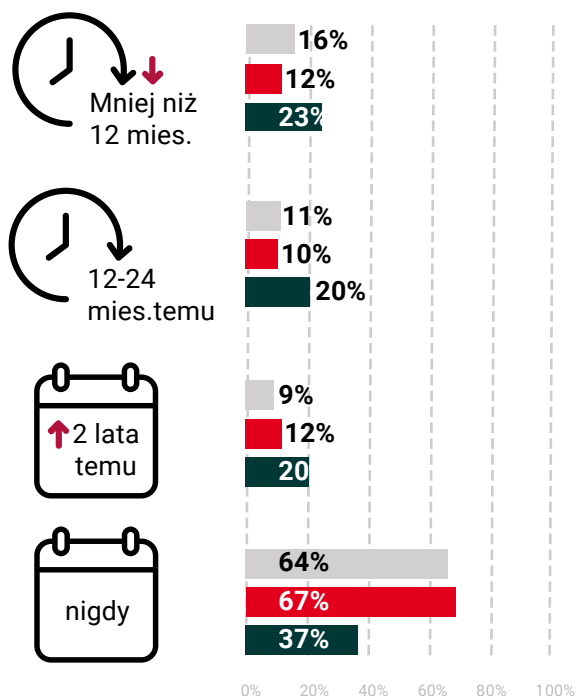
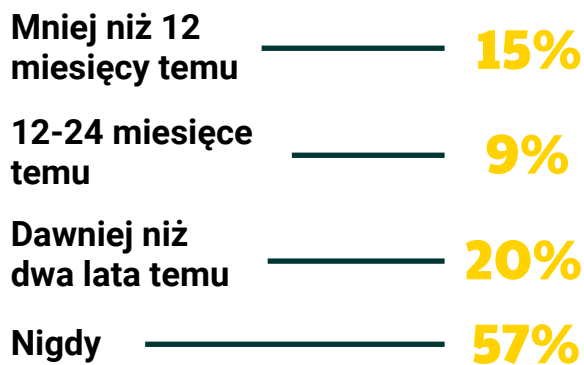
Total



BADANIE JĄDER PRZECZ LĘKARZA



Total



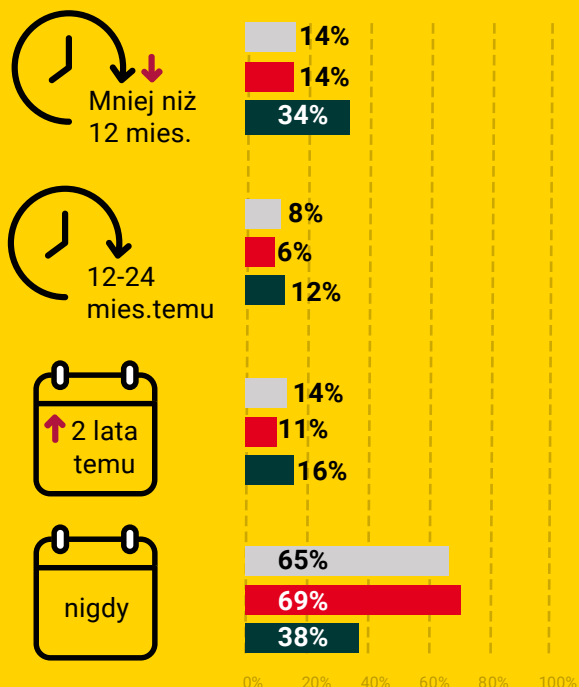
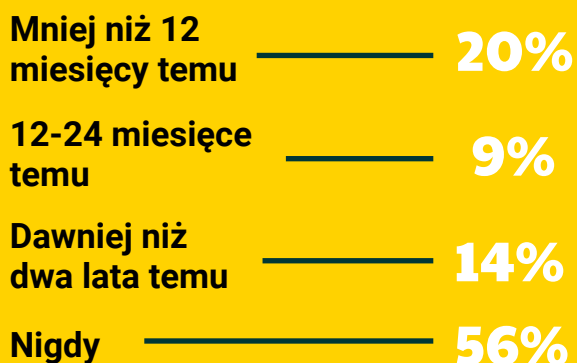
Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
 Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
 Pozostali



BADANIE GRUCZOŁU KROKOWEGO (PROSTATY) PER RECTUM



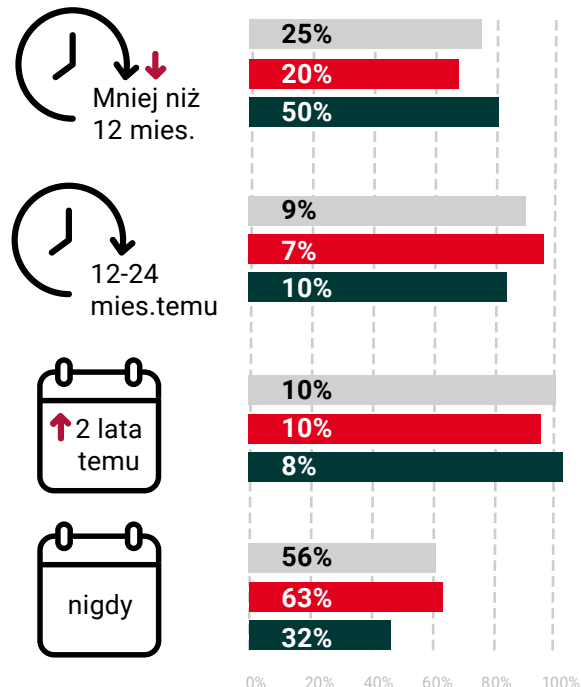
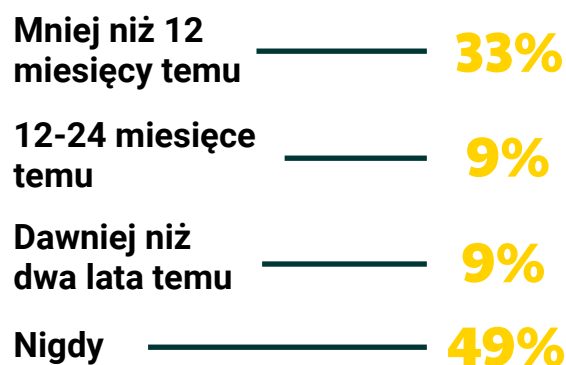
Total



OZNACZENIE ANTYGENU PSA



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
 Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
 Pozostali

W zdecydowanej większości badań profilaktycznych analizowanych w Narodowym Teście Zdrowia Polaków rzadziej są one wykonywane przez osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych niż przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnione, co wskazuje na wyraźnie większą potrzebę zaopiekowania się własnym zdrowiem przez tę grupę pracowników.

Rzadsze wykonywanie badań profilaktycznych przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych może wynikać z braku dostępu do abonamentów medycznych oferowanych przez pracodawców, ponieważ najczęściej są to benefity przysługujące pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ale może to też wynikać ze strachu przed wykryciem nieprawidłowości w badaniu, co w przypadku osób pracujących na umowach cywilnoprawnych może stanowić istotną barierę psychologiczną, szczególnie jeśli mają na utrzymaniu nie tylko siebie.

Kolejną wyraźną tendencją jest fakt, że im starsi są pracownicy, tym częściej wykonują regularnie badania, które eksperci zalecają wykonywać min. raz w roku (np. morfologia krwi, badanie poziomu cukru, cholesterolu czy ogólne badanie moczu). To oznacza, że młodsze grupy pracowników wykonują badania profilaktyczne zbyt rzadko, dlatego warto zwrócić uwagę na ten aspekt przy projektowaniu rozwiązań nastawionych na wspieranie zdrowia pracowników i pracowniczek w organizacjach.

Najczęstszym badaniem wykonanym w ciągu ostatnich 12 miesięcy przez pracowników i pracowniczkę było badanie ciśnienia (83%). Badanie morfologii krwi wykonało w ciągu ostatniego roku 68% osób, a badanie moczu już tylko 52% osób pracujących.

Poziom cukru w ciągu ostatnich 12 miesięcy sprawdziło 65 proc. aktywnych zawodowo osób, a badanie poziomu cholesterolu 58 proc. Przy czym poziom cholesterolu nigdy nie sprawdził co dziesiąty pracownik i pracowniczka, a wśród osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych co piąta osoba.

Cytologię w ostatnim roku wykonało 47 proc. pracowniczek, a 11 proc. nie wykonało tego badania nigdy, z czego 7 proc. wśród kobiet zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnionych i aż 18 proc. wśród kobiet pracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej

30 proc. pracowniczek wykonało **USG** piersi w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a 32 proc. nigdy nie wykonało tego badania, z czego 30 proc. wśród kobiet zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnionych i aż 45 proc. wśród kobiet pracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej.



Badanie jąder przez lekarza wykonało w ostatnim roku 12 proc. pracujących mężczyzn, a 59 proc. przyznało, że nigdy nie mieli takiego badania. Podobnie wyglądają statystyki badania gruczołu krokowego per rectum – 14 proc. pracowników wykonało to badanie w ostatnim roku, a 65 proc. nigdy, a oznaczenia antygeny PSA dokonało w ostatnim roku 25 proc. mężczyzn, z kolei 57 proc. nie zrobiło tego nigdy. W przypadku tej grupy badań także widać istotne różnice pomiędzy częstotliwością ich wykonywania, a formą zatrudnienia - rzadziej wykonują je osoby na umowach cywilno-prawnych.

Aż 82 % spośród osób aktywnych zawodowo, które nie wykonały w ciągu ostatnich 12 miesięcy badania morfologii, które jest zalecane przez ekspertów przynajmniej raz w roku przyznało, że nie miało potrzeby wykonania tego badania.

Te wyniki plasują to zagadnienie jako kolejny istotny punkt na mapie potrzeb edukacyjnych pracowników i pracowniczek, aby podnosić świadomość społeczną na temat istoty regularnego wykonywania tak podstawowego i dostępnego badania, jakim jest morfologia.

Z innych powodów braku wykonania morfologii w ciągu ostatniego roku pracownicy i pracowniczki wskazywali: kwestie finansowe – 5 proc., z czego 4 proc. wśród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bądź samozatrudnionych i 10 proc. wśród osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych; problemu z dotarciem do czynnej placówki diagnostycznej – 3 proc., a także z powodu obawy przed pójściem do placówki z powodu pandemii COVID-19 – 1 proc.

Z jakiego powodu nie zrealizował/a Pan/Pani badania morfologii krwi w ciągu ostatnich 12 miesięcy?

2%	1%	2%	2%
4%	3%	4%	5%
80%	83%	73%	76%
5%	4%	10%	7%
9%	8%	11%	10%



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą

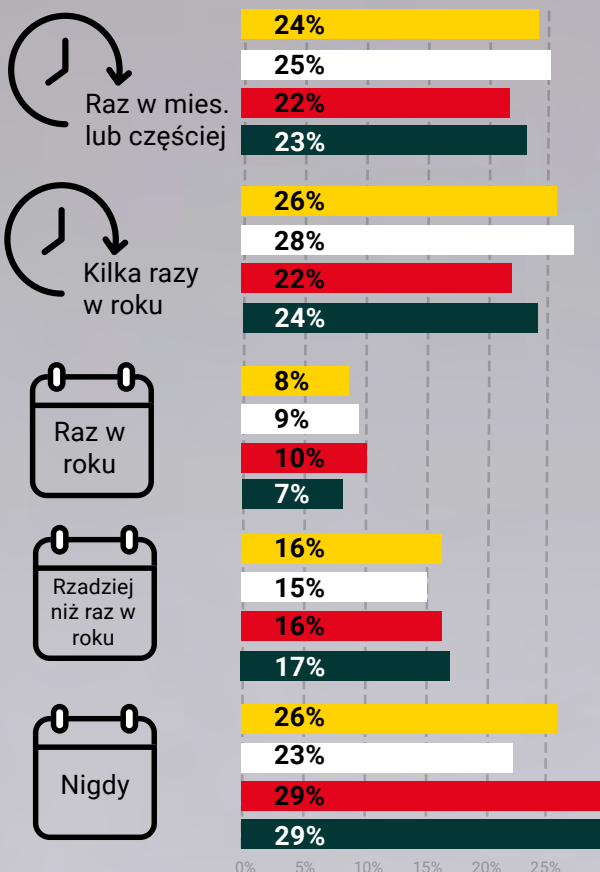


Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali

- Obawiałem/łam się pójścia do placówki z powodu pandemii COVID-19
- Z powodu problemów z dotarciem do czynnej placówki diagnostycznej
- Nie miałem/łam potrzeby wykonania badań
- Z powodów finansowych
- Inny powód – jaki?



Jak często wykonuje Pani samobadanie piersi?

Samobadanie piersi regularnie wykonuje tylko co czwarta pracowniczka (25 proc.), z kolei 24 proc. nie wykonuje tego badania nigdy. Warto w tym miejscu podkreślić, że rak piersi jest najczęściej diagnozowaną chorobą onkologiczną u Polek, dlatego rola samobadania jest ogromna, ponieważ pozwala ono na wczesne wykrycie zmian. Zwiększenie odsetka kobiet wykonujących to badanie regularnie może się znacznie przyczynić do zmniejszenia przypadków wykrywania zaawansowanych zmian w obrębie piersi, które skutkują dłuższym i bardziej złożonym leczeniem, które może wyłączyć kobietę na dłuższy okres z aktywności zawodowej.



Jak często wykonuje Pan samobadanie jąder?

Podobnie wyglądają statystyki samobadania jąder. Również tylko co czwarty pracujący mężczyzna wykonuje to badanie regularnie (24 proc.), czyli raz w miesiącu lub częściej. Z kolei 40 proc. pracujących mężczyzn przyznaje, że nie wykonuje tego badania nigdy.



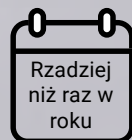
Raz w mies. lub częściej



Kilka razy w roku



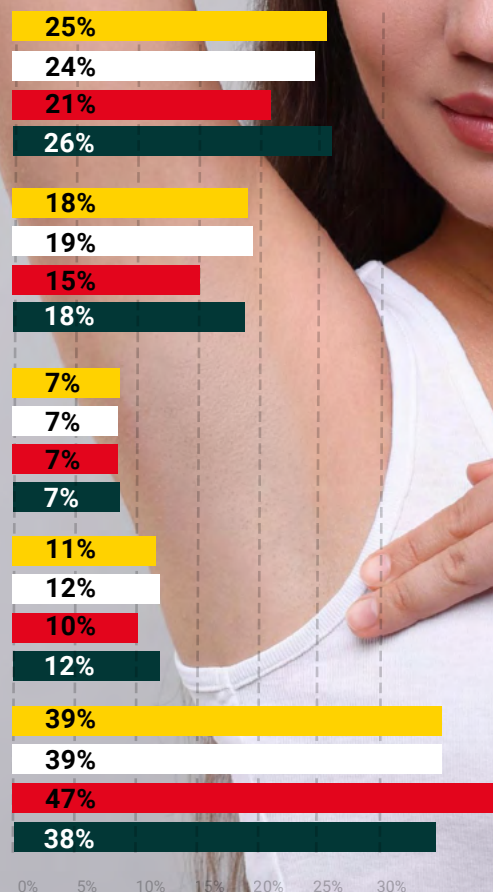
Raz w roku



Rzadziej niż raz w roku



Nigdy



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali





dr Piotr Leszczyński
Dyrektor Medyczny w LongLife

Badania profilaktyczne

Zdrowie Polaków wymaga większej troski, szczególnie w zakresie profilaktyki chorób cywilizacyjnych i nowotworowych. Kluczową rolę odgrywa tu edukacja zdrowotna, która powinna uwzględniać różne potrzeby społeczne i bariery w dostępie do badań. Regularność badań to nie tylko indywidualny wybór, ale także efekt systemowych działań promujących profilaktykę i zdrowy styl życia. Tylko dzięki kompleksowemu podejściu możliwe jest zapobieganie wielu poważnym chorobom i poprawa jakości życia społeczeństwa.

Badając dane zawarte w raporcie, zauważamy kilka podstawowych zależności. W pierwszej kolejności uwagę zwraca związek dostępności badania oraz konieczności zgłoszenia się do lekarza z częstotliwością jego wykonywania przez respondentów. Widzimy, że 84 proc. badanych deklaruje, że wykonało pomiar ciśnienia tętniczego, podczas gdy badanie poziomu glukozy we krwi i cholesterolu przeprowadziło odpowiednio 67 proc. i 61 proc.

Sytuacja przedstawia się jeszcze bardziej niepokojąco w przypadku badań wymagających przeprowadzenia procedury ambulatoryjnej/szpitalnej, gdzie 70 proc. respondentów deklaruje,

że nigdy nie miało wykonywanego badania kolonoskopowego. Przyjmując, że według szacunków ok. 38 proc. populacji polskiej jest w wieku > 50 lat, zauważamy jak duża liczba pacjentów objętych wskazaniami profilaktycznymi nigdy do nich nie podeszła. W celu podkreślenia wagi edukacji zdrowotnej i potrzeby budowania świadomości należy zwrócić uwagę na odpowiedź dotycząca przyczyn niewykonywania morfologii krwi, gdzie 80% badanych stwierdza, że nie miała takiej potrzeby – świadomości znaczenia tego podstawowego badania, widzimy jak wiele pracy jest wciąż przed nami.

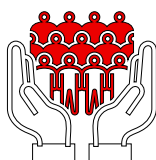
W planowaniu strategii zdrowotnej nie możemy pominąć różnic jakie wynikają z płci i sytuacji zawodowej. Wyraźnie widzimy, że mężczyźni wykazują niższą świadomość potrzeby prewencji co skłania nas do działań mających na celu wzrost zaangażowania w tej grupie.

Na uwagę zasługuje także sytuacja pacjentów zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne, gdzie obserwujemy najniższe zaangażowanie w temacie profilaktyki, ale jednocześnie wyraźnie wyższy wskaźnik związany z czynnikiem finansowym, jako powodem odstąpienia od wykonania badań – niepokój budzi realna możliwość ograniczonego dostępu do systemu ochrony zdrowia w tej grupie respondentów.

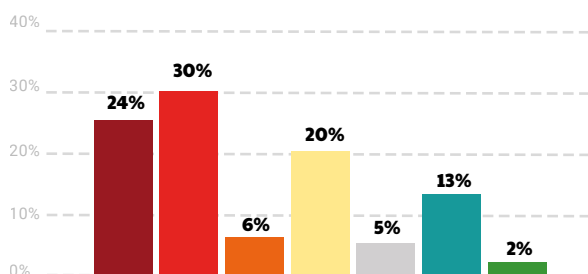
STRES

Stres jest nieodłącznym elementem naszego życia. Wyróżniamy stres pozytywny, czyli taki, który nas mobilizuje oraz negatywny, czyli ten, który niekorzystnie wpływa na nasz organizm i samopoczucie. 28% pracowników i pracowniczek przyznaje, że doświadcza stresu codziennie. Częściej dotyczy to kobiet niż mężczyzn. Jedynie 1% wskazuje, że nigdy nie doświadcza stresujących sytuacji.

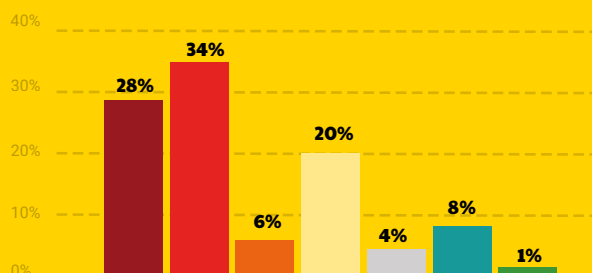
Jak często doświadcza Pan/Pani stresujących sytuacji?



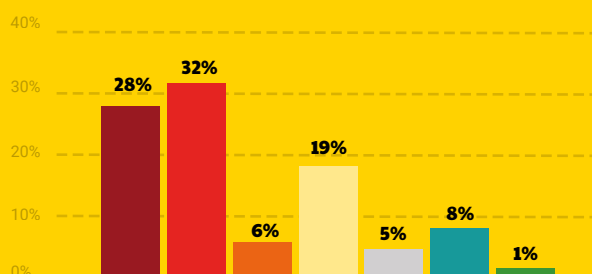
Total



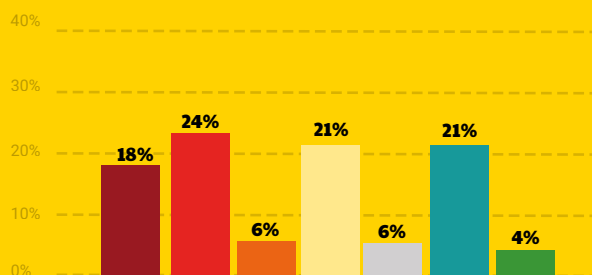
Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali



- Codziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Raz w tygodniu
- Kilka razy w miesiącu
- Raz w miesiącu
- Rzadziej niż raz w miesiącu
- Nigdy

Najczęstszą strategią radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami wśród osób aktywnych zawodowo w Polsce jest branie kilku głębszych oddechów i ruszenie dalej – 39 proc. osób deklaruje takie podejście. 17 proc. próbuje rozładować stres poprzez kontakt z innymi osobami, np. dzwonią do bliskich.

Istotnym problemem jest fakt, że aż 17 proc. przyznaje, że nic nie robi i stresuje

się dalej, a kolejne 12 proc. zajada stres, co oznacza, że jedna trzecia polskich pracowników i pracowniczek nie zna lub nie wykorzystuje w praktyce efektywnych sposobów radzenia sobie ze stresem.

Najczęściej brak stosowania jakiejkolwiek strategii (odpowiedź: nic nie robię, dalej się stresuję) wskazują pracownicy i pracowniczki w najmłodszych grupach wiekowych, tj. w wieku 18-24 – 23 proc, a w wieku 25-34 jest to 19 proc.

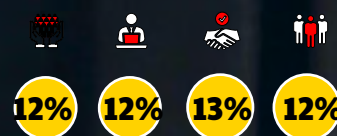
Jak zachowuje się Pan/Pani gdy dopada Pana/Panią stres?



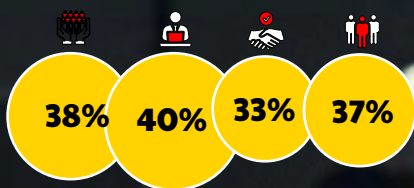
Próbuję rozładować stres, np. dzwonię do bliskich



Zajadam stres



Biorę kilka głębszych oddechów i ruszam dalej



Nic nie robię, dalej się stresuję



Radzę sobie ze stresem w inny sposób. Jaki?



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)

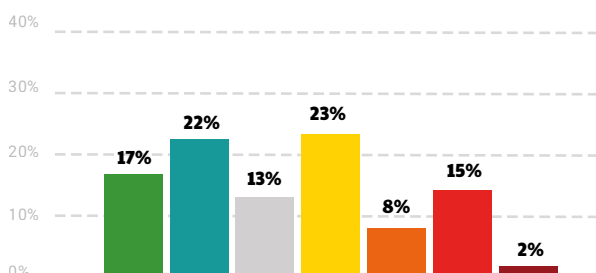


Pozostali

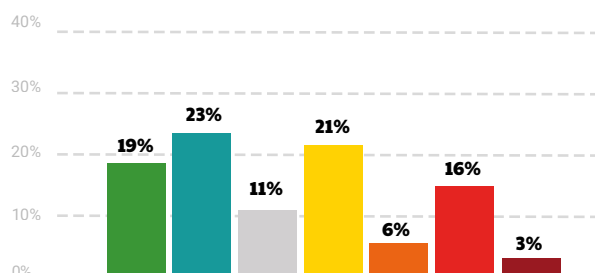
Jak często spotyka się Pan/Pani z przyjaciółmi/rodziną?



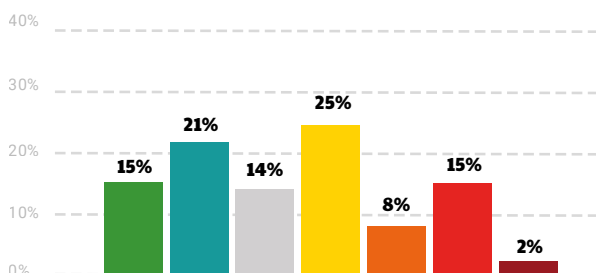
Total



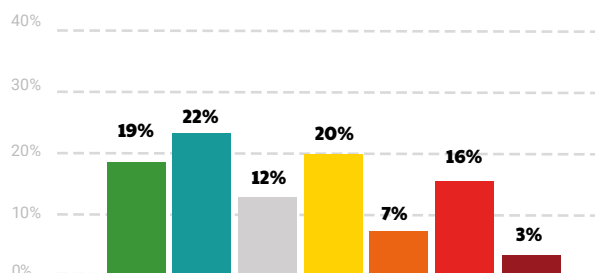
Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Pozostali



Otrzymywanie wsparcia od bliskich osób może znacznie złagodzić stres, dbając o nasze zdrowie psychiczne i podnosząc poczucie własnej wartości. Dzięki temu czujemy się bardziej pewni siebie, co promuje optymizm, pozytywne emocje i może mieć wpływ na poprawę zdrowia. Codziennie spotyka się z przyjaciółmi/rodziną 15% pracowniczek i pracowników, jednak 2% nie spotyka się nigdy.

- Codziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Raz w tygodniu
- Kilka razy w miesiącu
- Raz w miesiącu
- Rzadziej niż raz w miesiącu
- Nigdy nie spotykam się z przyjaciółmi/rodziną

**Wioletta Radwańska-Walczak**

ekspertka ds. dobrostanu,
BNP Paribas Bank Polska

Stres

Jedną z głównych barier w troszczeniu się o siebie pracownicy wskazują na zjawisko stresu. Pracodawcy mogą skutecznie zapobiegać stresowi pracowników, tworząc przyjazne środowisko pracy poprzez ograniczenie nadmiernego obciążenia i zapewnienie elastycznych godzin pracy.

Ważne jest także organizowanie przerw oraz miejsc do odpoczynku, co sprzyja regeneracji. Dobrym działaniem będzie wdrożenie kompleksowego programu wellbeingowego, który dostarczy działań edukacyjnych w celu budowania świadomości pracowników, jak również będzie zawierał indywidualne wsparcie, np.: psychologiczne, dietetyczne, coacha mentalnego, fizjoterapeuty oraz pomoc

pracownikowi w trudnych sytuacjach. Promowanie zdrowych nawyków, takich jak aktywność fizyczna i ergonomiczne stanowiska pracy będą wspierać dobrostan pracowników.

Istotnym elementem jest podejście managerów, którzy są na pierwszej linii wsparcia dla pracownika. Powinni tworzyć kulturę otwartości i feedbacku, zachęcać do rozwoju, co finalnie przełoży się na motywację oraz wzmocni poczucie bezpieczeństwa i komfortu.

Przeprowadzanie regularnego badania satysfakcji pracowników umożliwi monitorowanie poziomu stresu i identyfikację problemów. Działania te zwiększają zaangażowanie i efektywność pracowników, przynosząc korzyści całej organizacji.



dr Anna Zimny-Zajac
Redaktorka Naczelna Medonet

Stres w pracy

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy to nie tylko podstawowe prawo, ale także większe prawdopodobieństwo minimalizacji napięć i konfliktów w pracy oraz poprawy retencji pracowników, wydajności pracy i produktywności”, podkreśla Światowa Organizacja Zdrowia.

Wśród ryzyk związanych z pracą, dobrze opisanych w literaturze naukowej, które mogą prowadzić do niepokoju, stresu, wypalenia zawodowego oraz problemów zdrowotnych, co w konsekwencji może obniżać samopoczucie, zdolność do pracy lub prowadzić do zwolnień lekarskich, znajdują się: niebezpieczne lub niekorzystne warunki fizyczne, praca zmianowa i/lub nocna, zbyt duże obciążenie pracą i jej szybkie tempo, niedobory kadrowe, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, niejasno określone role i oczekiwania, niewykorzystywanie umiejętności lub nieodpowiednie kwalifikacje do wykonywanych zadań, poczucie braku kontroli nad pracą lub decyzjami dotyczącymi pracy, brak uznania lub możliwości awansu, kultura organizacyjna tolerująca negatywne zachowania oraz ograniczone wsparcie ze strony kolegów, autorytarne podejście przełożonych, przemoc, nękanie lub

mobbing, dyskryminacja i wykluczenie, konflikty interpersonalne (z przełożonymi, współpracownikami lub podwładnymi), a także niewystarczające wynagrodzenie lub słabe inwestycje w rozwój kariery. Z pięcioletnich wyników Narodowego Testu Zdrowia Medonet wynika, że z roku na rok przybywa osób ze zdiagnozowaną depresją, samoocena zdrowia psychicznego jest coraz gorsza, a wielu pracowników i pracowniczek nie potrafi skutecznie radzić sobie ze stresem.

Rolą pracodawcy dbającego o dobre samopoczucie pracowników i chcącego obniżyć poziom stresu w codziennej pracy powinno być rozpoznanie występujących w danej organizacji czynników ryzyka i jak najszybsze wdrożenie odpowiednich działań w celu ich wyeliminowania lub zminimalizowania.

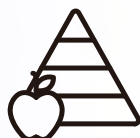


DIETA

Przyglądając się talerzom polskich pracowniczek i pracowników zauważamy, że tylko 24% osób, które wypełniły ankietę deklaruje spożywanie zbilansowanych posiłków, czyli tych które są zgodne z piramidą żywienia.

Niepokojącym jest natomiast fakt, że 33 proc. ma problem ze zdefiniowaniem jakie posiłki spożywa najczęściej. Można zatem twierdzić, że aspekt odżywiania nie jest dla nich ważny i nie zwracają uwagi na to w jaki sposób się odżywiają. Jest tutaj zatem ogromna przestrzeń do edukacji, ponieważ to czym odżywiamy swój organizm ma ogromny wpływ na stan naszego zdrowia.

Jakie posiłki spożywa Pan/Pani najczęściej?



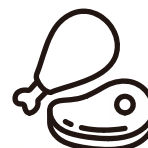
**ZBILANSOWANE ZGODNIE
Z PIRAMIDĄ ŻYWIENIA**



WEGETARIAŃSKIE



WEGAŃSKIE

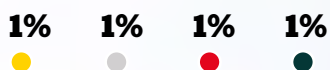


MIĘSNE





BEZ GLUTENU



BEZ NABIAŁU



Z OGRANICZENIEM WĘGLOWODANÓW (BEZ ZIEMNIAKÓW, RYŻU, MAKARONU)



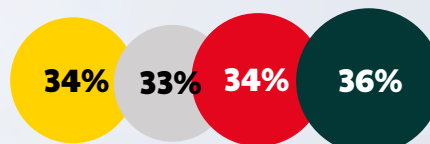
ZE ZMNIEJSZONĄ ZAWARTOŚCIĄ SODU (SOLI KUCHENNEJ)



INNY TYP POSIŁKÓW – JAKI?



NIE WIEM/ TRUDNO POWIEDZIEĆ

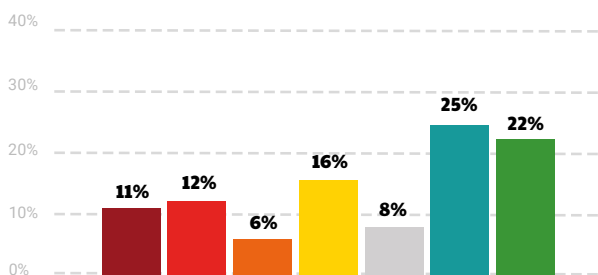


- Total
- Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
- Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
- Pozostali

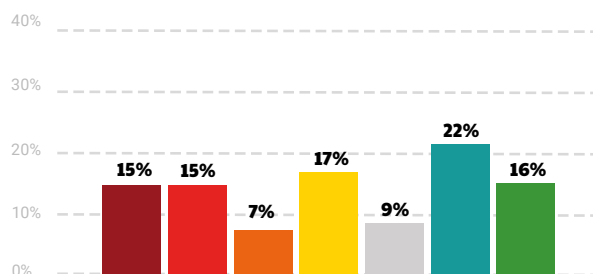
Jak często pije Pan/Pani napoje słodzone, gazowane lub niegazowane?



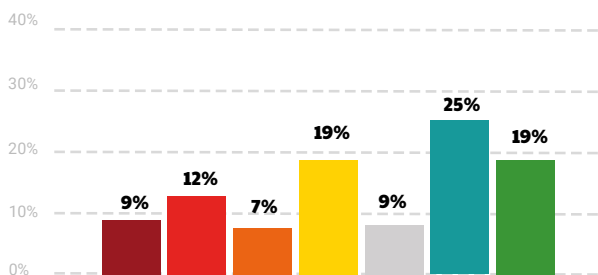
Total



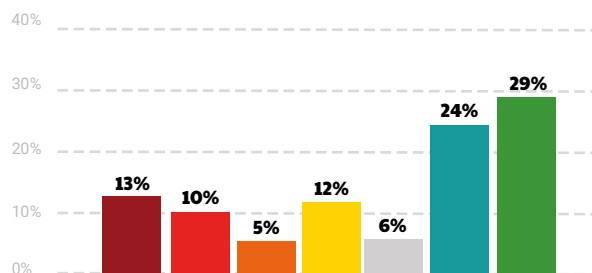
Zatrudniony/a na podstawie
innej umowy (umowa zlecenie,
umowa o dzieło)



Zatrudniony/a na podstawie
umowy o pracę lub prowadzący/a
własną działalność gospodarczą



Pozostali



- Codziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Raz w tygodniu
- Kilka razy w miesiącu
- Raz w miesiącu
- Rzadziej niż raz w miesiącu
- Nigdy

To na co warto zwrócić uwagę to fakt, że 23% spożywa napoje słodzone, gazowane lub niegazowane codziennie/ kilka razy w tygodniu. Pocieszającym jest to, że 22% unika tego typu napojów.

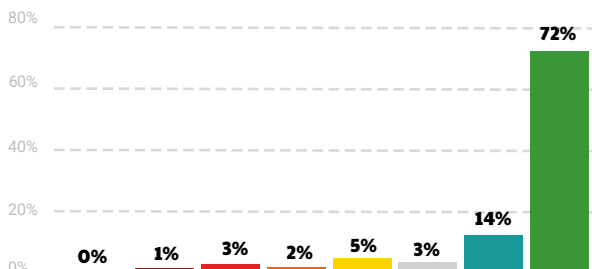
Energetyki, o których wiele słyszymy głównie z perspektywy negatywnego wpływu na nasze zdrowie. Na szczęście liczba osób, która nigdy nie pije napojów energetyzujących rośnie to jednak nadal 1% ankietowanych osób sięga po tego typu napoje raz lub dwa razy dziennie.

- 3 i więcej razy dziennie
- 1 do 2 razy dziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Raz w tygodniu
- Kilka razy w miesiącu
- Raz w miesiącu
- Rzadziej niż raz w miesiącu
- Nigdy nie piję napojów energetyzujących

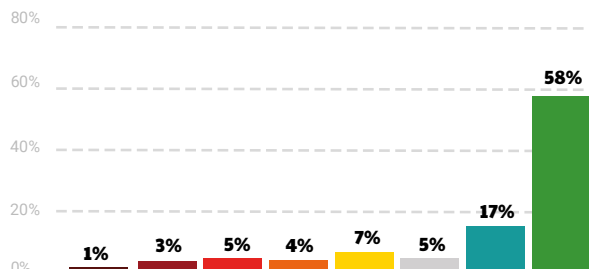
Jak często pije Pan/Pani napoje energetyzujące?



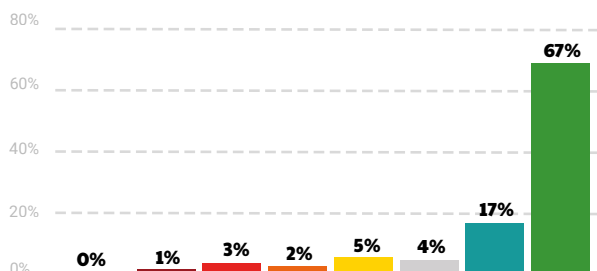
Total



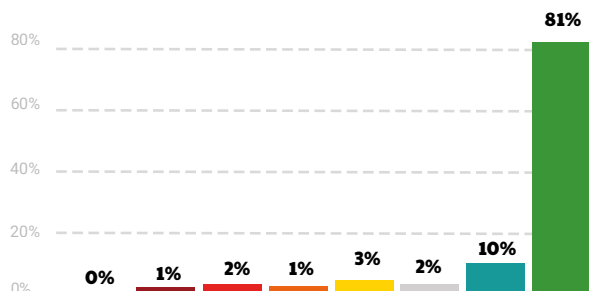
Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



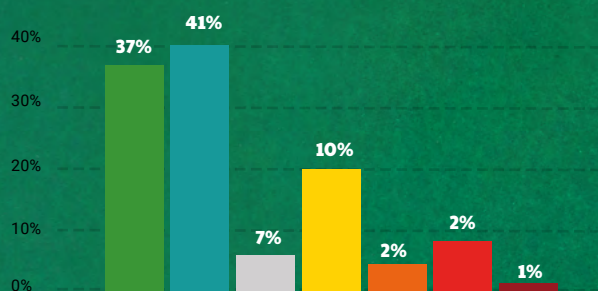
Pozostali



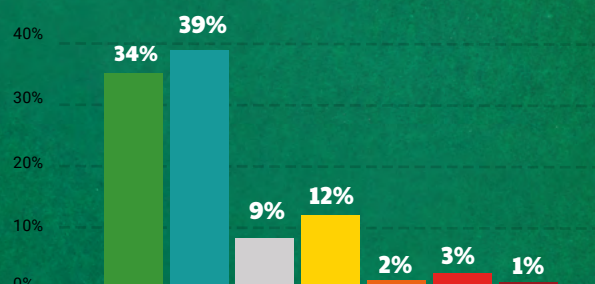
Jak często jada Pan/Pani warzywa (nie wliczając ziemniaków i soków z koncentratu)?



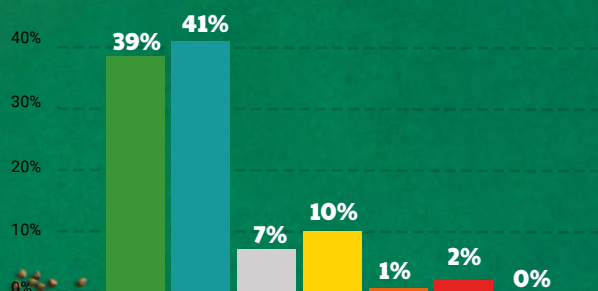
Total



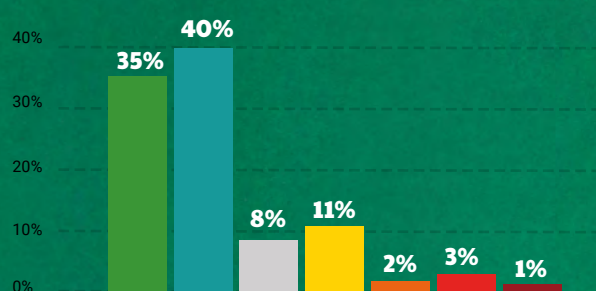
Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Pozostali



- Codziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Raz w tygodniu
- Kilka razy w miesiącu
- Raz w miesiącu
- Rzadziej niż raz w miesiącu
- Nigdy nie jem warzyw

Zbilansowana dieta jest kluczowa, aby zachować zdrowie. Spożywanie zbilansowanych posiłków zgodnych z piramidą żywienia jest kluczowe u osób nie cierpiących na choroby, które wymagają eliminacji poszczególnych składników pokarmowych. 37% osób deklaruje spożywanie warzyw codziennie, natomiast 10% tylko raz w miesiącu. Wśród respondentek i respondentów mamy również osoby (tutaj dokładnie 1%), które nie jedzą warzyw w ogóle.

Tylko 36% deklaruje, że włącza do swojej codziennej diety owoce (nie wliczając soków z koncentratu), a 3% rzadziej niż raz w miesiącu. Są też osoby, tutaj dokładnie 1%, które w ogóle nie spożywają owoców.

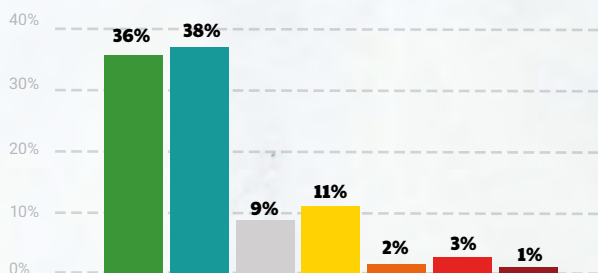
- Codziennie
- Kilka razy w tygodniu
- Raz w tygodniu
- Kilka razy w miesiącu
- Raz w miesiącu
- Rzadziej niż raz w miesiącu
- Nigdy nie jem owoców



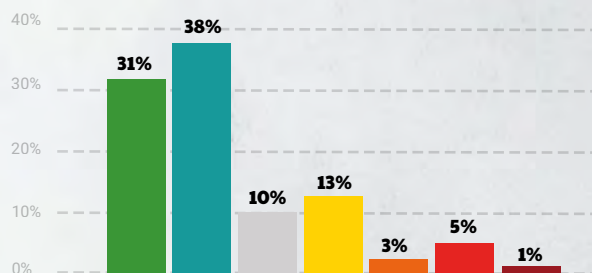
Jak często jada Pan/Pani owoce (nie wliczając soków z koncentratu)?



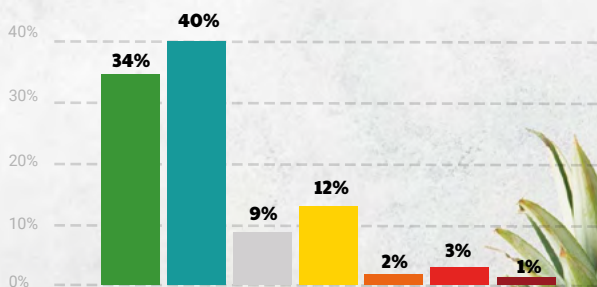
Total



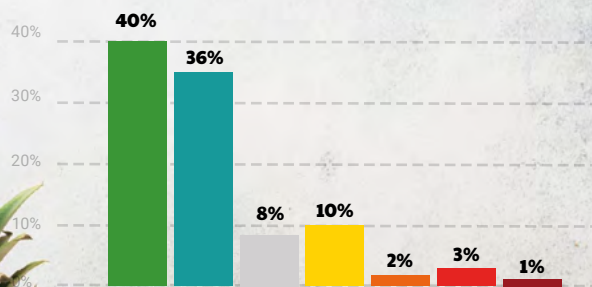
Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Pozostali

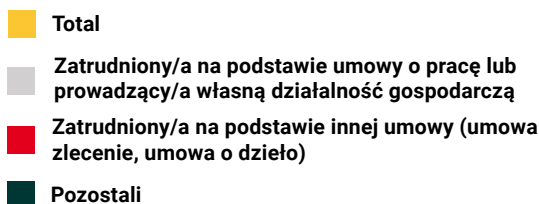
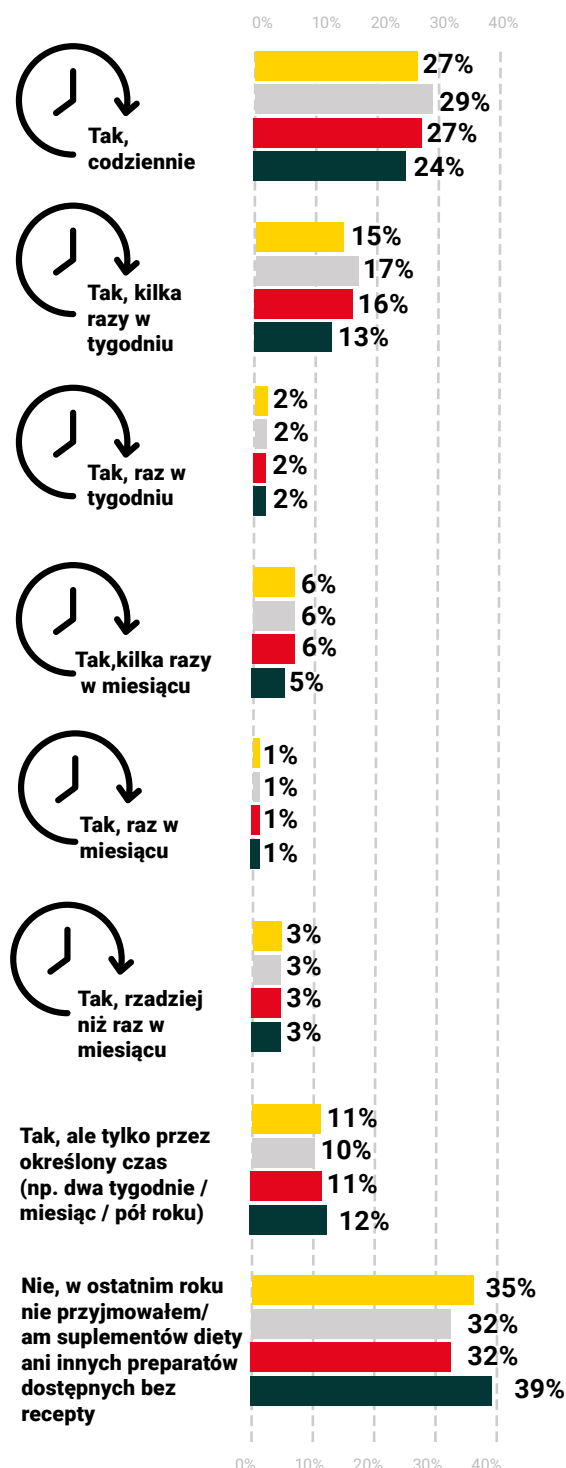


SUPLEMENTY

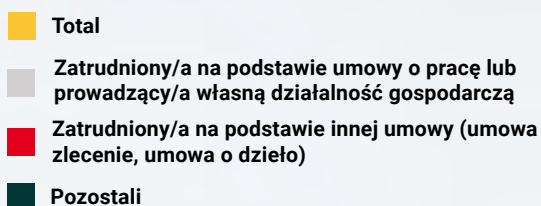
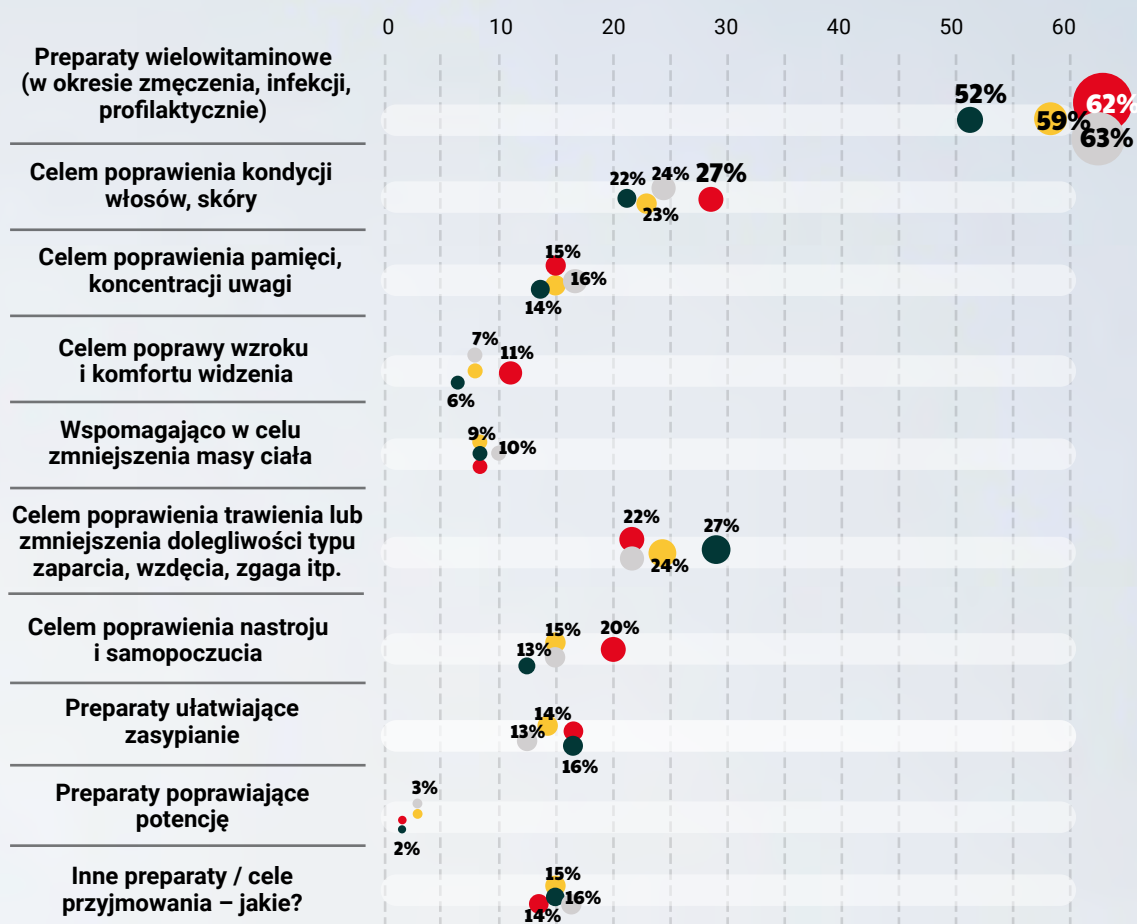
Polki i Polacy kochają suplementy i widzimy to również wśród osób pracujących. Tylko w ciągu ostatniego roku 27% respondentów przyjmowało suplementy diety, preparaty dostępne bez recepty (z wyłączeniem leków bez recepty) codziennie.

59% osób deklaruje, że przyjmuje preparaty wielowitaminowe dostępne bez recepty. Zestawiając to z osobami sięgającymi codziennie po warzywa (36%) i osobami sięgającymi codziennie po owoce (37%) widzimy, że lubimy drogę na skróty, wolimy zażyć tabletkę/kapsułkę niż zjeść warzywo czy owoc.

Czy przyjmował/a Pan/Pani suplementy diety, preparaty dostępne bez recepty (z wyłączeniem leków bez recepty) w ostatnim roku?



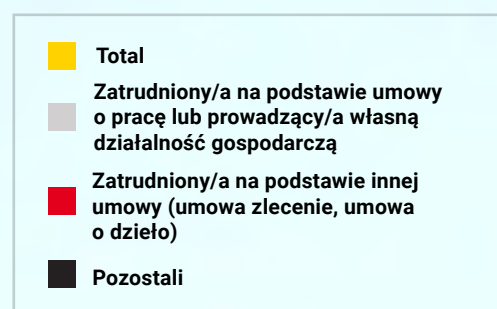
Jakiego rodzaju i w jakim celu przyjmował/a Pan/Pani suplementy diety, preparaty dostępne bez recepty w ostatnim roku?



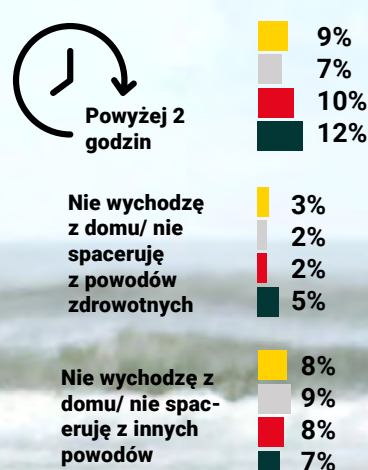
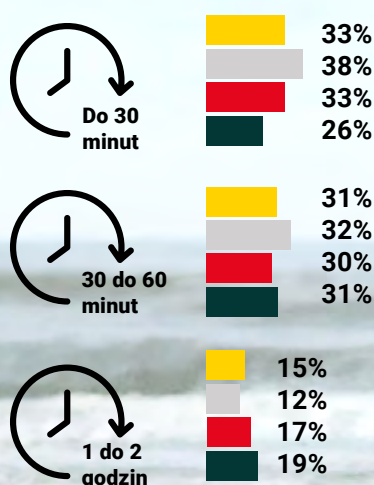
AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

Regularna aktywność fizyczna jest kluczem do zdrowia. Pozytywny jej wpływ na zdrowie potwierdza wiele badań i podnosi wielu naukowców i badaczy. Sporo mówi się o tym w jaki sposób zacząć być aktywnym, a sami pracodawcy coraz częściej organizują akcje związane z bieganiem połączone np. z grywalizacjami. Niepokojące dane, które widzimy są takie, że prawie połowa respondentek i respondentów w ogóle nie uprawia żadnego sportu.

Krótkie aktywności typu spacer cieszą się większą popularnością niż uprawianie sportu, ponieważ 37 proc. deklaruje, że codziennie poświęca na nie do 30 minut. 2 proc. nie wychodzi z domu z powodów zdrowotnych, natomiast 9 proc. z innych powodów.

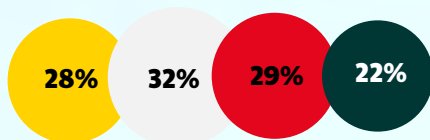


Ile średnio czasu dziennie przeznaczają Pan/Pani na aktywność typu spacer – jako forma rekreacji i odpoczynku lub jako forma dotarcia do celu (praca, dom, itd.)?

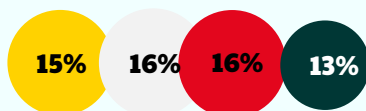


Ile czasu średnio poświęca Pan/Pani na uprawianie sportu?

Co najmniej 2 godziny tygodniowo lub więcej



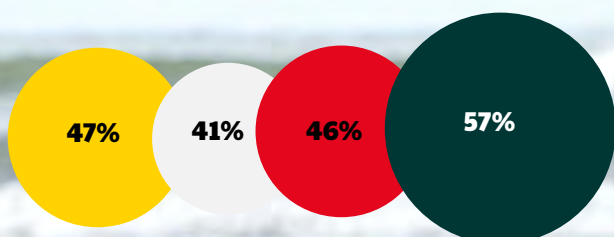
Okolo 1-1,5 godziny tygodniowo



Mniej niż 4 godziny miesięcznie



Nie uprawiam żadnego sportu



Monika Dobrowolska-Filip
Inicjatorka społeczności
Medonet Wellbeing
Creators

Komentarz



Aktywność fizyczna jest kluczowa dla utrzymania naszego zdrowia. Jeśli jesteśmy na początku drogi i nigdy regularnie nie ćwiczyliśmy, zacznijmy od małych kroków. Jeśli chcemy rozpocząć swoją przygodę z bieganiem, do czego serdecznie zachęcam, zacznijmy od marszu. Konsekwencja i motywacja są kluczowe, natomiast świadomość, jak regularnie uprawianie sportu wpływa na poprawę naszego zdrowia, powinna być motorem napędowym w codziennych próbach.



UŻYWKI

Wyroby tytoniowe

Prawie połowa polskich pracowniczek i pracowników nigdy nie paliła, jednak co piąty/a aktywny/a zawodowo jest nałogowym palaczem/palaczką. Niestety ta tendencja na przestrzeni lat nie ulega poprawie. Zaledwie 23% skutecznie zerwało z nałogiem i deklaruje lepsze samopoczucie.

Jakie są Pana/Pani doświadczenia z paleniem?

20%	20%	29%	18%
7%	7%	10%	5%
1%	1%	1%	2%
27%	23%	21%	34%
46%	50%	40%	41%

- Jestem nałogowym palaczem
- Palę okazjonalnie, np. tylko w weekendy
- Rzuciłem/łam palenie, ale nadal mam problemy z płucami
- Rzuciłem/łam palenie i obecnie czuję się dużo lepiej
- Nigdy nie paliłem/łam



Total



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali



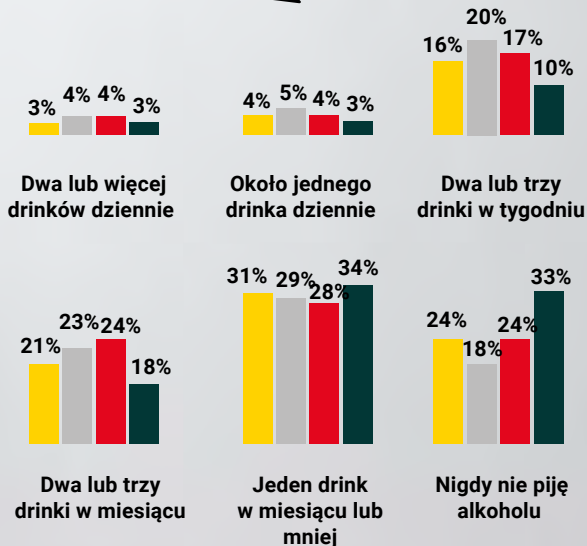
Czy próbował/próbowała Pan/Pani rzucić palenie?



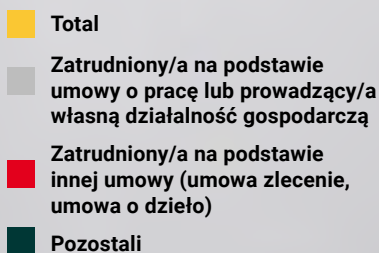
Ponad połowa pracowniczek i pracowników próbowała rzucić palenie i zdecydowanie jest to postawa, którą warto wspierać. Niestety rzucenie palenia okazało się nieskuteczne. Warto więc zwrócić uwagę na to w jaki sposób możemy wesprzeć osoby, które podjęły decyzję o zerwaniu z nałogiem, aby mogły zrobić to z sukcesem. Co piąty/a nie próbował/a i nie chce podjąć działań mających na celu rzucenie palenia.



Alkohol

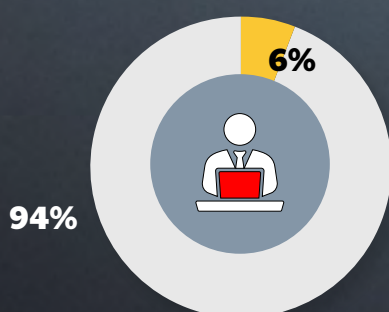
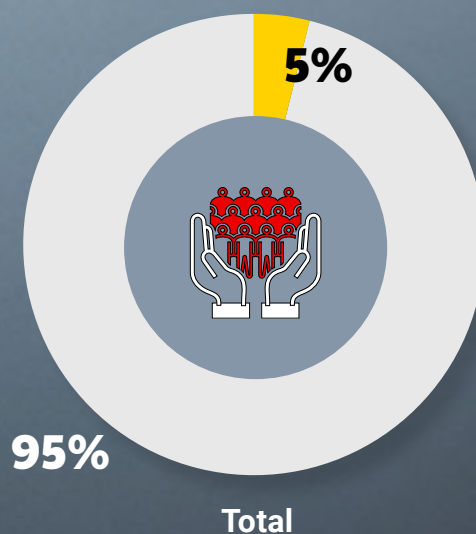


Nie ma bezpiecznej dla zdrowia ilości alkoholu, a mimo to 3 proc. respondentów sięga po alkohol codziennie, spożywając dwa lub więcej drinków. Niespełna 1/5 pracowniczek i pracowników deklaruje, że nie pije alkoholu. Pogłębiona analiza pokazuje, że osoby pracujące częściej sięgają po alkohol, niż te, które nie są aktywne zawodowo.

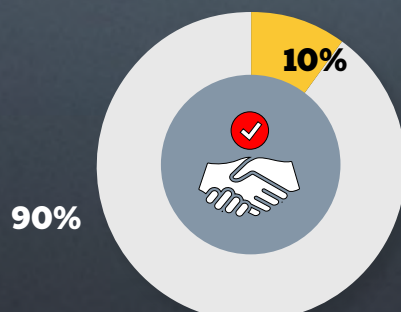


Dopalacze

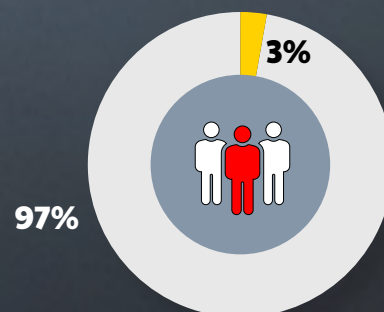
Wiele się mówi o negatywnych skutkach stosowania “dopalaczy”, mimo to 5 proc. respondentek i respondentów deklaruje, że próbowało produktów nazywanych potocznie “dopalaczami”. Szczególnie wyróżnia się grupa osób zatrudnionych na podstawie innej umowy niż umowa o pracę (umowa zlecenie, umowa o dzieło), gdzie odsetek próbujących dopalaczy jest dwukrotnie wyższy od średniej i wynosi aż 10 proc.



Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą



Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)



Pozostali

TAK

NIE





dr Piotr Leszczyński
Dyrektor Medyczny w LongLife

Używki

Problem stosowania używek i związanych z tym zespołów zależności stanowi swego rodzaju społeczny temat tabu, jednocześnie pozostając jednym z największych zagrożeń współczesnego świata. W raporcie, szczególną uwagę zwrócono na kwestię wyrobów tytoniowych i alkoholu, wskazując, że jedynie niespełna połowa ankietowanych nigdy nie paliła wyrobów tytoniowych, a zaledwie mniej niż ¼ respondentów nie spożywa alkoholu. Polska znajduje się w niechlubnej grupie liderów, biorąc pod uwagę statystyki spożycia alkoholu na mieszkańca, zbliżając się do 12 litrów czystego alkoholu na osobę w ciągu roku!

Czytając takie dane, znając szkodliwość dymu tytoniowego, nie sposób zapomnieć, że alkohol etylowy należy do 1 grupy kancerogenów wg IARC, stanowiąc poparty dowodami naukowymi istotny czynnik ryzyka takich schorzeń jak nowotwory złośliwe jamy ustnej, gardła, przełyku, krtani, wątroby, jelita grubego a nawet piersi, nie wspominając o alkoholowym stłuszczeniu wątroby i wreszcie alkoholowej marskości tego narządu. Roczne koszty społeczno-ekonomiczne wynikające z używania alkoholu szacuje się na ponad 93 mld złotych, co daje ponad 3,4% PKB. Wartym zaznaczenia jest także, że

szacowane straty wynikające z absencji i spadku produktywności pracowników, związane ze stosowaniem wyrobów tytoniowych sięgają 42 mld złotych, co podkreśla dodatkowo znaczenie udziału pracodawców w budowaniu świadomości zagrożenia związanego z używkami. Łącząc koszty używania alkoholu i związane ze skutkami palenia tytoniu oraz używania wyrobów zawierających nikotynę, otrzymujemy zawrotną sumę ponad 180 mld złotych rocznie i jedynie wyobraźnia podpowiada nam ile dobra moglibyśmy uczynić, mogąc choćby część tych środków przekierować na działania w zakresie profilaktyki chorób cywilizacyjnych, edukacji zdrowotnej i utrzymania zdrowia.

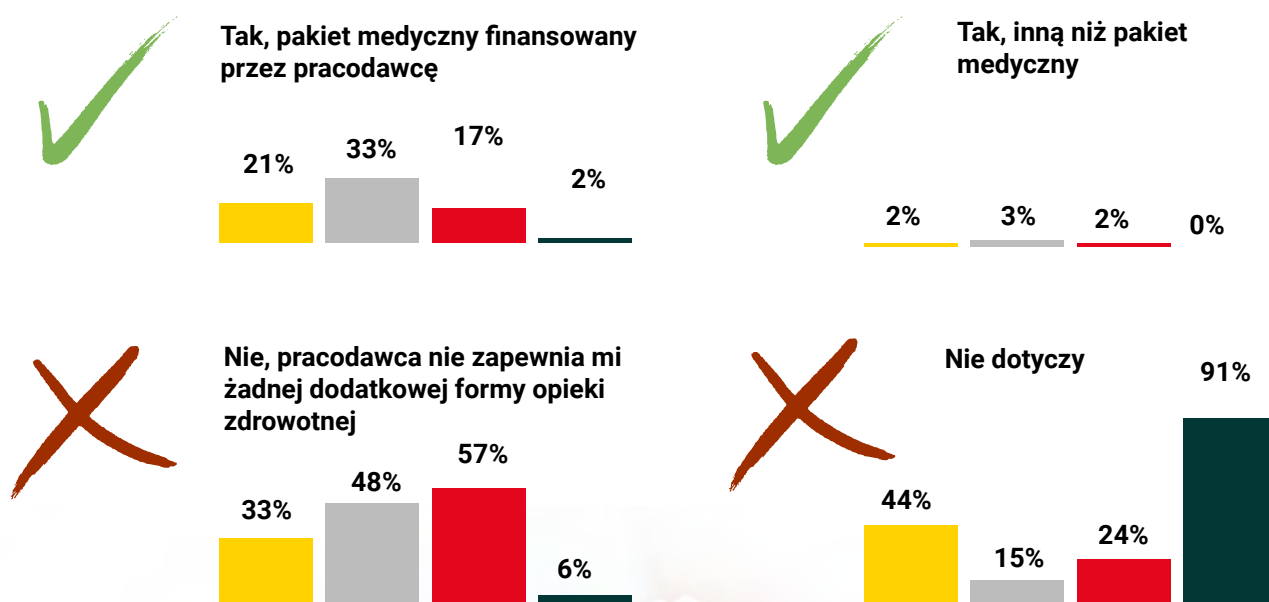
Podsumowując dostępne dane i posiadaną wiedzę, naszym obowiązkiem jest wdrażanie działań mających na celu ograniczanie używania substancji szkodliwych, budowanie świadomości i promowanie zmiany nawyków od najmłodszego pokolenia, aby w przyszłości odwrócić ten niszczycielski trend.



OPIEKA ZDROWOTNA - WSPARCIE PRACODAWCY

W pracy spędzamy sporą część naszego życia, dlatego zbudowanie wspierającego środowiska pracy, które będzie sprzyjać profilaktyce jest kluczowe, aby dbać o dobrostan pracowników. Aż 49 proc. pracujących przyznaje, że pracodawca nie zapewnia żadnej dodatkowej formy opieki zdrowotnej i są to dane, którym zdecydowanie warto się przyjrzeć. Warto również zwrócić uwagę na fakt, że tylko 3 proc. pracujących deklaruje, że pracodawca zadbał o inną niż pakiet medyczny formę opieki.

Czy Pracodawca zapewnia Pani/Panu jakąkolwiek formę dodatkowej opieki zdrowotnej?



- Total
- Zatrudniony/a na podstawie umowy o pracę lub prowadzący/a własną działalność gospodarczą
- Zatrudniony/a na podstawie innej umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło)
- Pozostali



Monika Dobrowolska-Filip

Inicjatorka społeczności Medonet Wellbeing
Creators

Wellbeing

W dzisiejszym dynamicznie zmieniającym się świecie korporacyjnym zdrowie i wellbeing pracowników stanowią fundament efektywnego funkcjonowania każdej organizacji. Budowanie zdrowej kultury korporacyjnej, zorientowanej na dobrostan pracowników, nie tylko przekłada się na ich samopoczucie, ale również na ogólną wydajność i innowacyjność firmy.

Dzięki wsparciu ze strony zarządu oraz wdrażaniu strategii ESG (Environmental, Social, and Governance), korporacje mogą tworzyć środowiska pracy sprzyjające zdrowiu fizycznemu i psychicznemu pracowników.

Prowadzenie polityki prozdrowotnej, promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także zapewnienie dostępu do programów zdrowotnych i edukacyjnych odgrywają kluczową rolę w budowaniu zadowolonego i lojalnego zespołu.

Raport Zdrowie i Wellbeing Polskich Pracowniczek i Pracowników bazujący na danych z największego badania organizowanego przez Medonet - Narodowego Testu Zdrowia Polaków - ma na celu przedstawienie bieżącego stanu zdrowia polskich pracowniczek i pracowników. Zebrane dane stanowią bazę wiedzy, dzięki której planować można dalsze kroki w celu doskonalenia aspektów wymagających poprawy. Wierzę, że inwestycja w zdrowie pracowników jest inwestycją w przyszłość każdej firmy i stanowi o jej długoterminowym sukcesie.

W tym celu powstała również społeczność **Medonet Wellbeing Creators** - aby wspierać firmy i organizacje w kształtowaniu zdrowej kultury korporacyjnej.



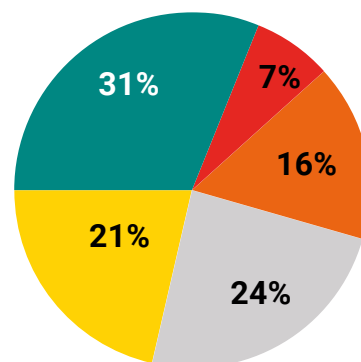
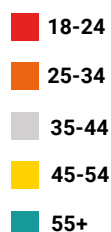
CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ I METODOLOGIA BADAŃ

Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej grupie internautów.

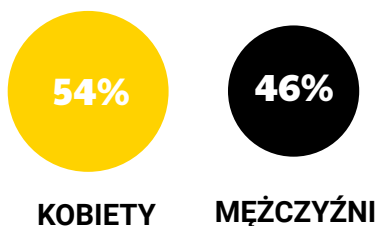
Wyniki badania ważone były przez płeć, wiek, wykształcenie i wielkość miejscowości zamieszkania do struktury polskich internautów w wieku 18 lat i więcej, pochodzące z badania Mediapanel z marca 2024.

Stosowane było ważenie wieńcowe do brzegowych rozkładów tych zmiennych. Waga maksymalna to 6,0 – a minimalna 0,26. Ewentualne odchylenie danych o 1 proc. względem 100 proc. wynika z zaokrągleń danych wchodzących w skład tych 100 proc.

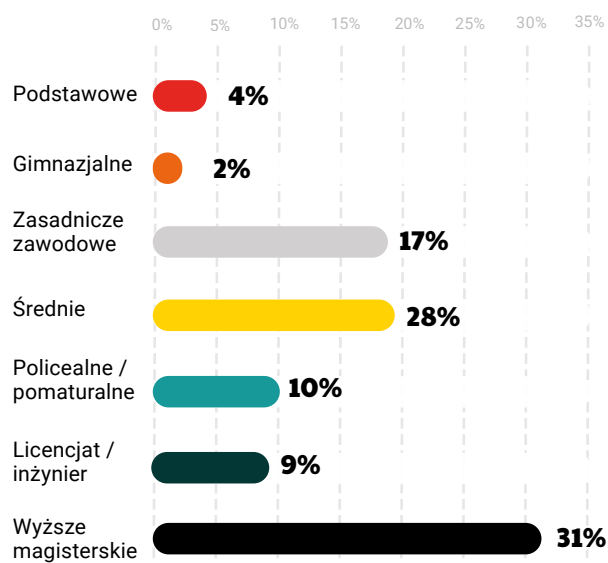
WIEK



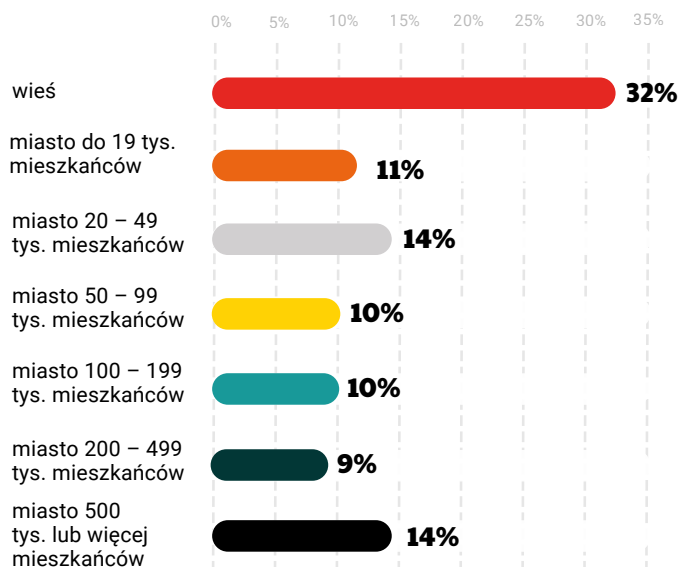
PŁEĆ



WYKSZTAŁCENIE



WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI ZAMIESZKANIA



Badanie zostało przeprowadzone we współpracy z agencją badawczą ARC Rynek i Opinia

ARC Rynek i Opinia jest niezależnym polskim instytutem badawczym, realizującym badania rynku od 1992 roku. Doświadczenia, jakie instytut zdobył w tym czasie, łączy z wiedzą ekspertów oraz stale rozwijanymi metodami badawczymi, by dostarczać klientom istotnych informacji. ARC Rynek i Opinia jest aktywnym uczestnikiem polskich i międzynarodowych organizacji branżowych (OFBOR, PTBRIO, IRIS), posiada również certyfikaty potwierdzające jakość wykonywanej pracy (PKJPA, PKJBI).



ZADBAJ Z NAMI O ZDROWIE I WELLBEING PRACOWNIKÓW I PRACOWNICZEK!

Medonet Wellbeing Creators to społeczność, która łączy osoby pasjonujące się i ściśle związane ze zdrowiem w miejscu pracy.

Jeśli chcesz stworzyć przestrzeń sprzyjającą rozwojowi, redukcji stresu i wspieraniu zdrowia fizycznego oraz psychicznego, to jest miejsce dla Ciebie!



INSPIRUJEMY I EDUKUJEMY

analizujemy trendy, organizujemy webinary, warsztaty i spotkania. Dzielimy się wiedzą i najlepszymi praktykami dotyczącymi kształtowania zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy pod okiem najlepszych ekspertek/ekspertów.



WSPIERAMY LIDERÓW

pomagamy menedżerom i działom HR wdrażać strategie wellbeingowe, które realnie wpływają na satysfakcję i efektywność pracowniczek i pracowników.



TWORZYMYSPOŁECZNOŚĆ

networking, wymiana doświadczeń i współpraca to podstawa naszej inicjatywy. Wspólnie szukamy rozwiązań, które poprawiają jakość życia w pracy.



DOSTARCZAMY NARZĘDZIA

Indeks Zdrowia Firmy to nasze autorskie rozwiązanie, które pomaga mierzyć poziom dobrostanu w organizacjach i wdrażać skuteczne zmiany w oparciu o dane.



Jesteś osobą odpowiedzialną za zdrowie i wellbeing w organizacji?

Już dziś dołącz do nas i bądź w gronie najlepszych! Zadbaj z nami o zdrowie i wellbeing pracowników i pracowniczek!



**DOŁĄCZ
DO SPOŁECZNOŚCI**

