



Praca. Zdrowie. Ekonomia. Perspektywa 2025

RAPORT MEDICOVER

Wstęp

Zdrowie to jedna z najcenniejszych wartości w życiu człowieka, mająca kluczowe znaczenie dla rynku pracy i rozwoju gospodarczego.

Medicover od 30 lat wspiera zdrowie osób aktywnych zawodowo, dostarczając kompleksową opiekę medyczną i działania profilaktyczne.

Od 2008 roku przygotowujemy raporty **oparte na danych epidemiologicznych**, które pomagają pracodawcom zrozumieć wyzwania zdrowotne pracowników.

Raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia. Perspektywa 2025” to rzetelna diagnoza głównych problemów zdrowotnych **osób pracujących w Polsce**, czynników wpływających na absencję chorobową oraz zagrożeń, którym można skutecznie zapobiegać.

Analiza została przeprowadzona na podstawie danych medycznych z elektronicznej historii choroby Medicover, obejmujących powody wizyt, zwolnień lekarskich, narażenia zawodowe oraz wyniki badań. Raport został uzupełniony o dane deklaratywne pacjentów Medicover oraz wyniki badania naukowego „Zdrowa OdWaga”.

W raporcie wykorzystano również dane z raportów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Głównego Urzędu Statystycznego, Medicover Sport, Medicover Stomatologia, Medicover Optyk oraz dane z literatury.



Szanowni Państwo,

z ogromną satysfakcją oddajemy w Państwa ręce kolejną edycję raportu „Praca. Zdrowie. Ekonomia.” – publikację, którą Medcover przygotowuje regularnie od ponad 15 lat. Tegoroczna edycja przynosi nie tylko diagnozę stanu zdrowia pracowników w Polsce, ale przede wszystkim pokazuje, że lepsze zdrowie jest możliwe – dzięki konsekwentnie realizowanemu, unikalnemu modelowi opieki zdrowotnej Medcover, który łączy profilaktykę, szybki dostęp do diagnostyki i leczenia oraz aktywne wspieranie zdrowego stylu życia.

Wyniki raportu napawają optymizmem. Widzimy wyraźne efekty wieloletnich działań edukacyjnych i profilaktycznych: spada liczba osób nieuprawiających aktywności fizycznej zgodnie z zaleceniami WHO, nie rośnie odsetek osób z podwyższonym cholesterolem, a w latach 2022–2024 zauważalny jest spadek liczby pracowników z nieprawidłowym poziomem glikemii. To dowód na to, że profilaktyka redukuje koszty, ale przede wszystkim buduje zdrowy zespół. Szczególnie cieszy nas sukces programu „Zdrowa OdWaga – Sukces w ruchu”, opisanego również w raporcie. Pokazuje on, że regularna aktywność fizyczna, wspierana przez pracodawcę i systemowo wdrażana w miejscu pracy to dla pracownika szansa na nawet 1 rok dłuższego życia w lepszym zdrowiu, a dla społeczeństwa narzędzie do ograniczenia rozwoju chorób cywilizacyjnych i przedwczesnej śmiertelności, jak również istotne odciążenie systemu opieki zdrowotnej.

Na potrzeby naszej najnowszej publikacji wyliczyliśmy, że oszczędność wynikająca z objęcia pracownika kompleksową opieką zdrowotną, oferowaną w takim modelu, jak proponuje to Medcover, to nawet 1700 zł rocznie. W skali kraju to ponad 28 miliardów złotych – kwota, która pokazuje, jak ogromny potencjał drzemie w inwestycji w zdrowie pracujących Polaków.

Warto o tym pamiętać, tym bardziej że dane z raportu wciąż pokazują poważne wyzwania zdrowotne stojące przed pracownikami: rosnący odsetek osób z nadwagą i otyłością, wysoki poziom cholesterolu u niemal połowy badanych, nieprawidłowe wyniki glukozy u co szóstego pracownika. Choroby cywilizacyjne coraz częściej dotyczą młodych ludzi – także tych z pokolenia Z, a ponad połowa pracowników doświadcza objawów przeciążenia psychicznego. To najwyższy czas, by miejsca pracy stały się środowiskiem naprawdę promującym zdrowie i stawiającym na profilaktykę. Chcemy pomóc pracodawcom lepiej i bardziej świadomie inwestować w zdrowie pracowników, do czego jesteśmy doskonale przygotowani. Od 30 lat działamy zgodnie z hasłem: „Wszystko dla Twojego zdrowia” i szczycimy się tym, że „pomagamy w narodzinach, ratujemy życie, pomagamy je utrzymać w dobrym zdrowiu”. Nasz model opieki zdrowotnej to nie tylko leczenie – to kompleksowe podejście, które obejmuje styl życia, środowisko pracy i wczesną interwencję. Bazując na naszych unikatowych doświadczeniach wiemy, że połączenie wiedzy i ekspertyzy z obszaru medycyny i zdrowia ze świadomą aktywnością sportową przyniesie realne efekty – zarówno dla jednostek, całych zespołów, jak i dla społeczeństwa.

Raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia.”, jak co roku, jest impulsem do pogłębionej debaty o zdrowiu pracowników i odpowiedzialności pracodawców. Wierzymy, że za-inspiruje Państwa do rozmów, decyzji i działań, które przełożą się na zdrowszych pracowników i silniejsze organizacje.

Na zakończenie pragnę serdecznie podziękować wszystkim osobom zaangażowanym w tworzenie tej flagowej publikacji – ekspertom, analitykom, Partnerom i zespołowi Medcover. Dzięki Państwa pracy możemy po raz kolejny zaprezentować raport, który realnie wpływa na kształtowanie zdrowszej przyszłości.

dr Artur Białkowski

Wiceprezes Medcover sp. z o.o.

Dyrektor Zarządzający Pionem Usług Biznesowych



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY
IM. PROF. J. NOFERA

Instytut Medycyny Pracy im. prof. dr med. Jerzego Nofera objął patronatem raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia 2025”, uznając jego wartość jako istotny wkład w gromadzenie i analizowanie danych na temat zdrowia osób pracujących.

Istotnym atutem raportu jest przedstawienie zdrowia pracowników w sposób kompleksowy, z uwzględnieniem zarówno jego wymiaru fizycznego, jak i psychicznego. Na szczególne podkreślenie zasługuje rola zagrożeń psychospołecznych, które choć często pozostają mniej widoczne, są zjawiskiem realnym. Brak ich właściwego rozpoznania i kontroli może skutkować poważnymi konsekwencjami zarówno dla zdrowia pracowników, jak i funkcjonowania organizacji. Czynniki te nabierają szczególnego znaczenia we współczesnym, dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy, w którym coraz szybsze tempo, rosnący poziom stresu oraz zmiany technologiczne stawiają przed pracownikami i organizacjami nowe wyzwania. W takich warunkach troska o zdrowie psychiczne staje się równie istotna jak dbanie o zdrowie fizyczne. **Odpowiedzią na te wyzwania jest konsekwentne wdrażanie działań profilaktycznych, obejmujących nie tylko opiekę medyczną, lecz także promowanie zdrowych nawyków, takich jak aktywność fizyczna, odpowiednia dieta czy umiejętność radzenia sobie ze stresem. Równie ważne jest tworzenie warunków pracy sprzyjających dobrostanowi – od otwartej komunikacji, przez wsparcie w obszarze zdrowia psychicznego, aż po programy zdrowia ukierunkowane na zapobieganie przeciążeniom i wypaleniu.** Profilaktyka, jeśli jest konsekwentna i długofalowa, przynosi trwałe efekty: lepszą jakość życia, większą efektywność zawodową i mniejsze obciążenia ekonomiczne dla pracodawców oraz w konsekwencji dla całej gospodarki.

Raport jednoznacznie pokazuje, że inwestowanie w zdrowie – zarówno fizyczne, jak i psychiczne – jest inwestycją w stabilność i rozwój organizacji. To nie tylko kwestia indywidualnego dobrostanu pracowników, ale także fundament długofalowej efektywności organizacji i stabilności gospodarki.

Prof. dr hab. med. Jolanta Walusiak-Skorupa



Szanowni Państwo,

mam zaszczyt zaprosić Państwa do lektury jubileuszowej 10. edycji raportu Medicover „Praca. Zdrowie. Ekonomia 2025”. Pracodawcy RP z dumą obejmują patronatem tę edycję raportu i wierzą, że stanie się ona impulsem do dalszych, wspólnych działań na rzecz poprawy zdrowia i jakości życia w Polsce.

Raport Medicover „Praca. Zdrowie. Ekonomia 2025” stanowi kompleksową analizę stanu zdrowia populacji pracowników w Polsce pozostających pod opieką Medicover. Na podstawie danych medycznych obejmujących blisko 600 tysięcy osób zatrudnionych w różnych branżach, eksperci wskazują główne problemy zdrowotne, czynniki wpływające na absencję chorobową oraz koszty ponoszone przez pracodawców w związku z wybranymi schorzeniami.

Tegoroczna edycja rozszerzona została o wyniki badań ankietowych dotyczących stylu życia pracowników, analizę zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy oraz efekty programu badawczego „Zdrowa OdWaga”. Dane te są ważnym głosem w dyskusji o profilaktyce zdrowotnej i konieczności inwestowania w nią – zarówno w miejscu pracy, jak i w szerszym wymiarze społecznym.

W obliczu rosnących wyzwań zdrowotnych i niskiej aktywności fizycznej Polaków, miejsca pracy stają się naturalnym środowiskiem wdrażania działań edukacyjnych i profilaktycznych. Jestem przekonana, że raport przyczyni się do zwiększenia świadomości zdrowotnej, będzie inspiracją dla pracodawców i pracowników, a także kierunkowskazem dla polityk publicznych w obszarze ochrony zdrowia.

Jestem przekonana, że wnioski z Raportu będą cenną inspiracją dla pracodawców, pracowników oraz decydentów w budowaniu zdrowszego i bardziej świadomego społeczeństwa. Wierzę, że publikacja stanie się istotnym głosem w dyskusji o polityce zdrowotnej i inspiracją do podejmowania działań korzystnych zarówno dla pracowników, jak i dla całej gospodarki.

Joanna Makowiecka- Gatza
Prezes Zarządu Pracodawców RP

Jako Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza (SPCC) z wielką satysfakcją obejmujemy patronatem raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia 2025”, który stanowi unikatowe źródło wiedzy i przyczynia się do dialogu na temat największego zasobu, jakim dysponujemy – naszego zdrowia i dobrostanu. Dziękujemy firmie *Medicover* za konsekwentne podtrzymywanie znaczenia tego tematu, który często schodzi na dalszy plan wobec codziennych wyzwań i priorytetów. Szczegółowa analiza nawyków zdrowotnych i ludzkich zachowań zawarta w raporcie ułatwia formułowanie adekwatnych działań.

To właśnie dzięki konsekwentnemu budowaniu świadomości, edukacji, profilaktyce oraz codziennym wyborom możemy kształtować lepszą przyszłość – dla nas samych, dla pracowników, a w konsekwencji także dla całych organizacji. Jako izba gospodarcza widzimy coraz bardziej jak istotna staje się rola pracodawców jako promotorów holistycznego podejścia do zdrowia pracowników.

Inicjatywy takie jak ta nabierają szczególnej wagi wobec wyzwań, przed którymi stoimy – chorób cywilizacyjnych, wysokiego poziomu stresu oraz starzenia się społeczeństwa. Zmienianie nawyków dotyczących stylu życia – diety, aktywności fizycznej – oraz holistyczne podejście do zdrowia staje się kluczowe. Współpracując ze skandynawskimi i polskimi firmami widzimy, jak dużą wartość daje połączenie wiedzy i perspektyw obu stron. W obszarze profilaktyki, aktywności fizycznej i zdrowia publicznego Szwecja oraz kraje północnej Europy mogą służyć jako inspiracja. Warto więc rozmawiać i dzielić się doświadczeniami.

Jednym z elementów wyróżniających skandynawskie podejście jest promowanie długoterminowego sposobu myślenia i w tym kontekście dbanie o dobrostan pracowników nabiera jeszcze większego znaczenia. Myśląc o naszym zdrowiu i zdrowym społeczeństwie jako inwestycji, uznajemy je za proces wymagający konsekwentnych działań rozłożonych w czasie, których wartość ujawnia się w przyszłości. Tak jak w przypadku każdej przemyślanej inwestycji, również ta dotycząca zdrowia powinna być oparta na odpowiedzialnym planowaniu i długoterminowej perspektywie.

Agnieszka Zielińska

Dyrektor Zarządzająca,
Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza

Główne wnioski z raportu

1

Niektóre dane zdrowotne polskich pracowników nieznacznie się poprawiły – za wcześnie jednak, żeby uznać to za trend...

W porównaniu do stanu z 2022 r. obserwujemy niewielki spadek odsetka osób z zaburzeniami gospodarki glukozy (-2,2 p.p.) oraz ze zbyt wysokim poziomem cholesterolu (-2,1 p.p.). Należy jednak obserwować te wskaźniki w dłuższym okresie.

2

... ponieważ wiele wskaźników nadal budzi niepokój.

Aż 55,6% zatrudnionych zmaga się z nadwagą lub otyłością (+1,7 p.p. względem roku 2022). Prawie 1/3 – z nadciśnieniem. Zarówno zaburzenia BMI, jak i ciśnienia, cukru i cholesterolu, znacznie częściej pojawiają się u osób w wieku 50+, których z uwagi na starzenie się społeczeństwa będzie w Polsce coraz więcej. W każdej grupie wiekowej odsetek osób z pogarszającą się wadą wzroku wynosi min. 16,5 (najwięcej w grupie 20-29 lat, w której aż 30% notuje pogorszenie wady wzroku).

3

Zdrowie psychiczne pozostaje wyzwaniem.

Ponad 50% pracowników doświadcza objawów przeciążenia psychicznego. Rośnie liczba osób korzystających z pomocy psychologicznej i psychiatrycznej – liczba konsultacji psychiatrycznych wzrosła o 87%, a psychologicznych o 37%. Największy wzrost absencji w 2024 r. dotyczył zaburzeń psychicznych. Co 7. pracownik obserwuje czynniki patologiczne w pracy.

4

Z jednej strony świadomość zdrowotna rośnie...

Pracownicy ćwiczący wybierają aktywność fizyczną przede wszystkim dla poprawy stanu zdrowia, plus coraz częściej dla zdrowia psychicznego i redukcji stresu (+3,9 p.p. w roku 2024 względem 2022). Pracownicy ogółem wiedzą też jak ważne dla zdrowia jest poprawne odżywianie i odpowiednia ilość snu. Rośnie też świadomość roli i korzyści z konsultacji z optometrystami oraz stomatologami (85% osób z pakietem stomatologicznym korzysta z przeglądów profilaktycznych).

5

... ale nie idzie za nią jeszcze widoczna zmiana nawyków.

Tylko 1/3 pracowników jest aktywna fizycznie na tyle, by przełożyło się to na korzyści zdrowotne. W obiektach sportowych pojawia się znacznie mniej kobiet niż mężczyzn. Prawie 50% pracowników spożywa zbyt małą liczbę posiłków w ciągu dnia. Maleje częstotliwość uczestnictwa w wydarzeniach społeczno-kulturalnych oraz spotkań towarzyskich, co pogłębia wyzwania ze zdrowiem psychicznym.

6

Rozwiązaniem są kompleksowe i dopasowane do potrzeb firmy strategie wellbeingowe.

Dopasowywanie benefitów pro-zdrowotnych oraz dołączenie do nich przemyślanego kalendarza wydarzeń wellbeingowych pozwala skuteczniej poprawiać stan zdrowia oraz efektywność pracowników. Jednocześnie 1/3 pracodawców zmaga się z brakiem dedykowanej polityki prozdrowotnej.

7

Efekty programów zdrowotnych i wellbeingowych są lepsze, jeżeli programy obejmują aktywizację sportową pracowników.

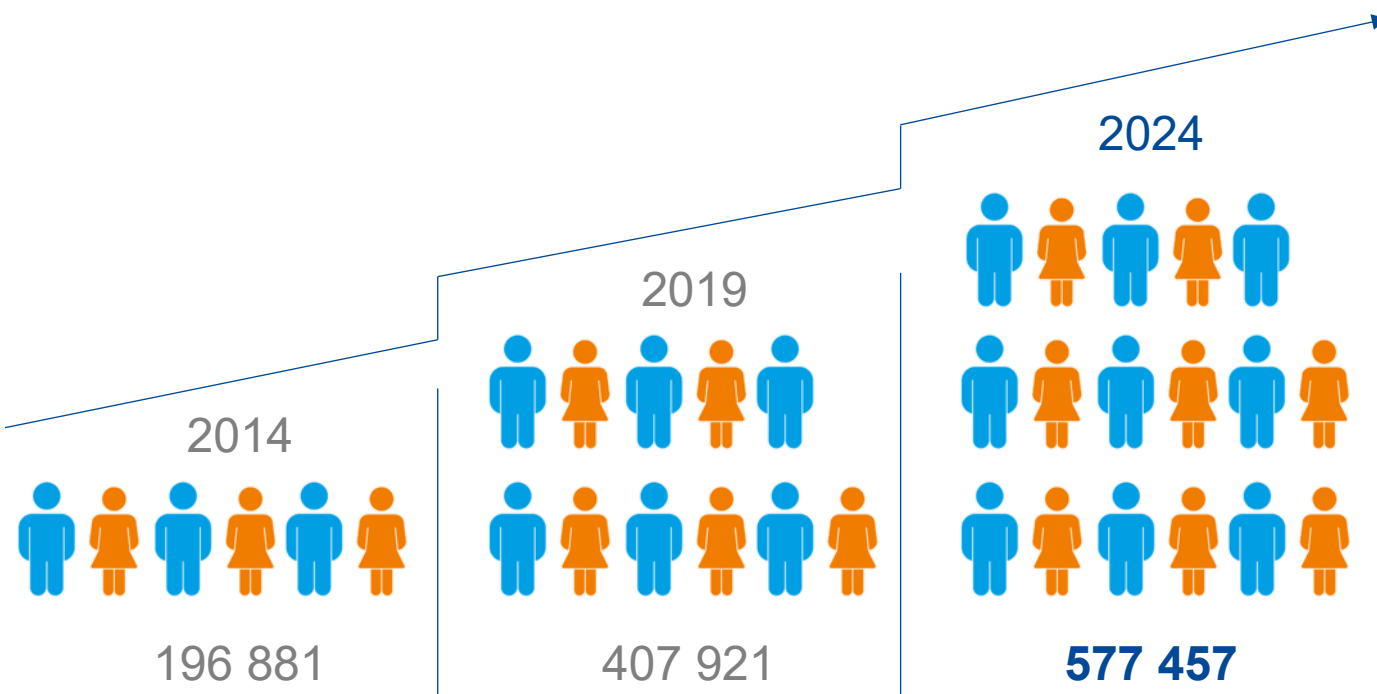
Aktywność fizyczna jest fundamentem długiego życia w zdrowiu – działa profilaktycznie. Ale badanie naukowe Medcover „Zdrowa OdWaga” udowodniło, że dodatkowo aktywność wspiera leczenie chorób cywilizacyjnych, dodatkowo obniżając absencję o ponad 30%. Programy aktywizujące pracowników przy jednoczesnym monitoringu ich stanu zdrowia, budujące nawyk regularnego treningu, przynoszą więc wymierne korzyści zarówno pracownikom jak i organizacjom.

8

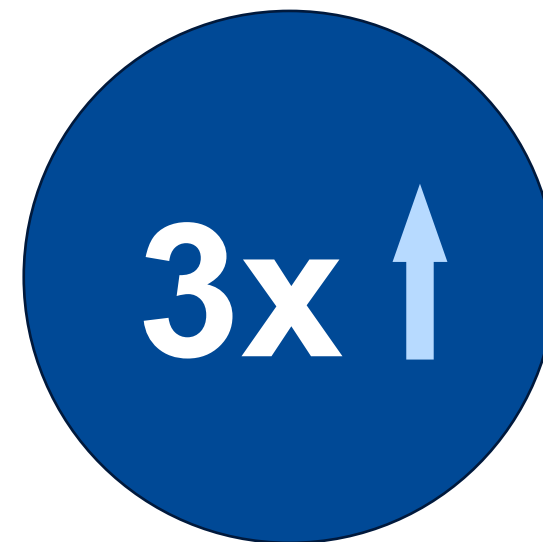
Efekty takiego podejścia są mierzone przez Medcover, a dane pokazują realne korzyści ekonomiczne.

Szybki dostęp do diagnostyki i leczenia w modelu Medcover skraca czas absencji chorobowej o ponad połowę względem danych krajowych. Opieka Medcover średnio przynosi pracodawcy oszczędność 1650 zł rocznie na pracownika. W skali gospodarki to potencjalnie ponad 28 mld zł oszczędności rocznie.

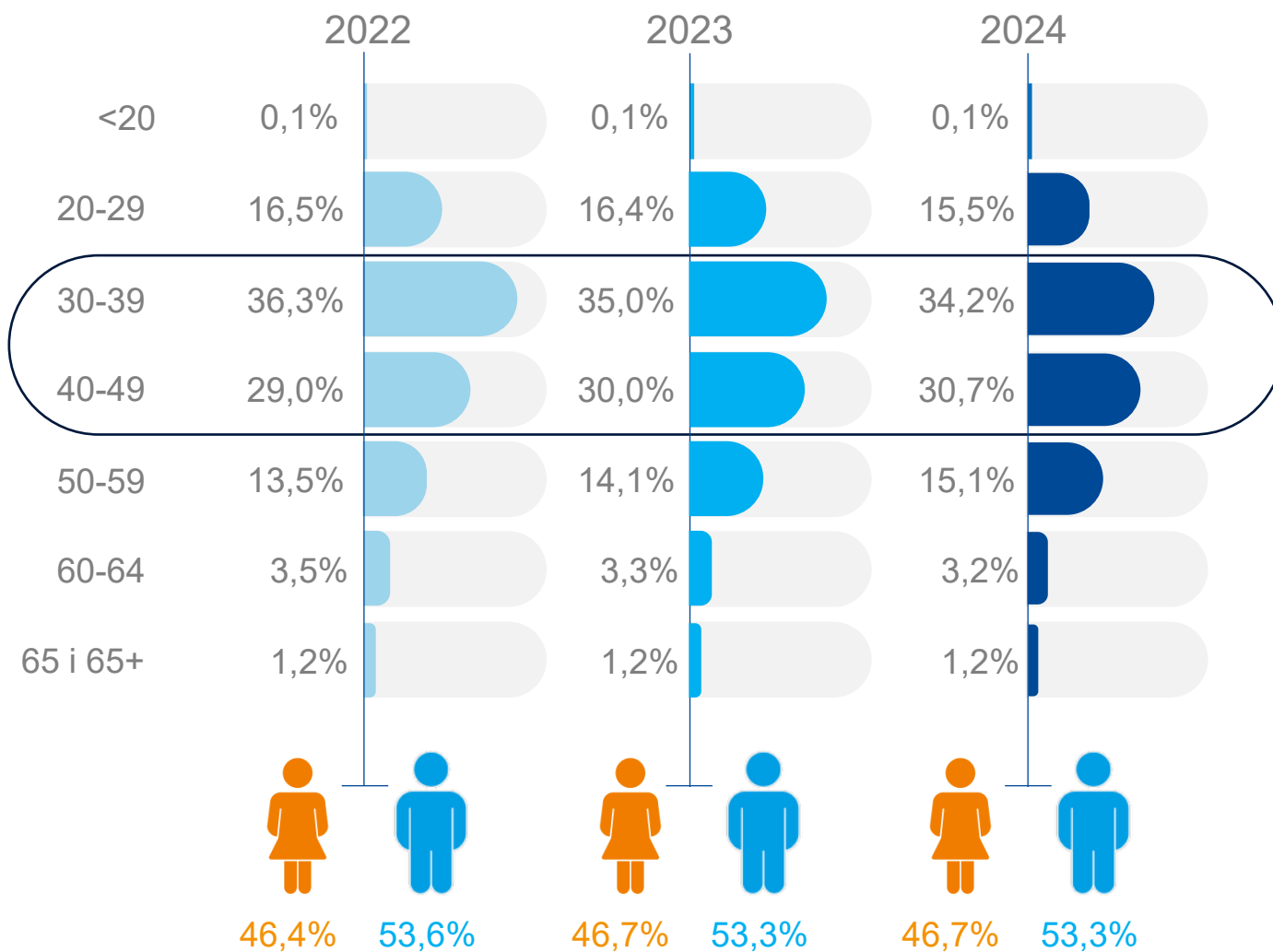
Liczba badanych zwiększyła się 3 razy w ciągu 10 lat



Liczebność analizowanej grupy zwiększa się w czasie: od blisko 200 tysięcy w 2014 roku do blisko 600 tysięcy w 2024 roku. Oznacza to 3-krotny wzrost i pokazuje, jak ogromne doświadczenie w analizowaniu zdrowia pracujących zdobyliśmy. Nasze wieloletnie zaangażowanie i systematyczne podejście do **monitorowania zdrowia pracowników pozwala nam skutecznie identyfikować potrzeby zdrowotne tej rosnącej populacji i reagować na nie**. Dzięki temu możemy lepiej wspierać zdrowie i dobrostan pracowników, co jest kluczowe dla ich efektywności i satysfakcji z pracy.



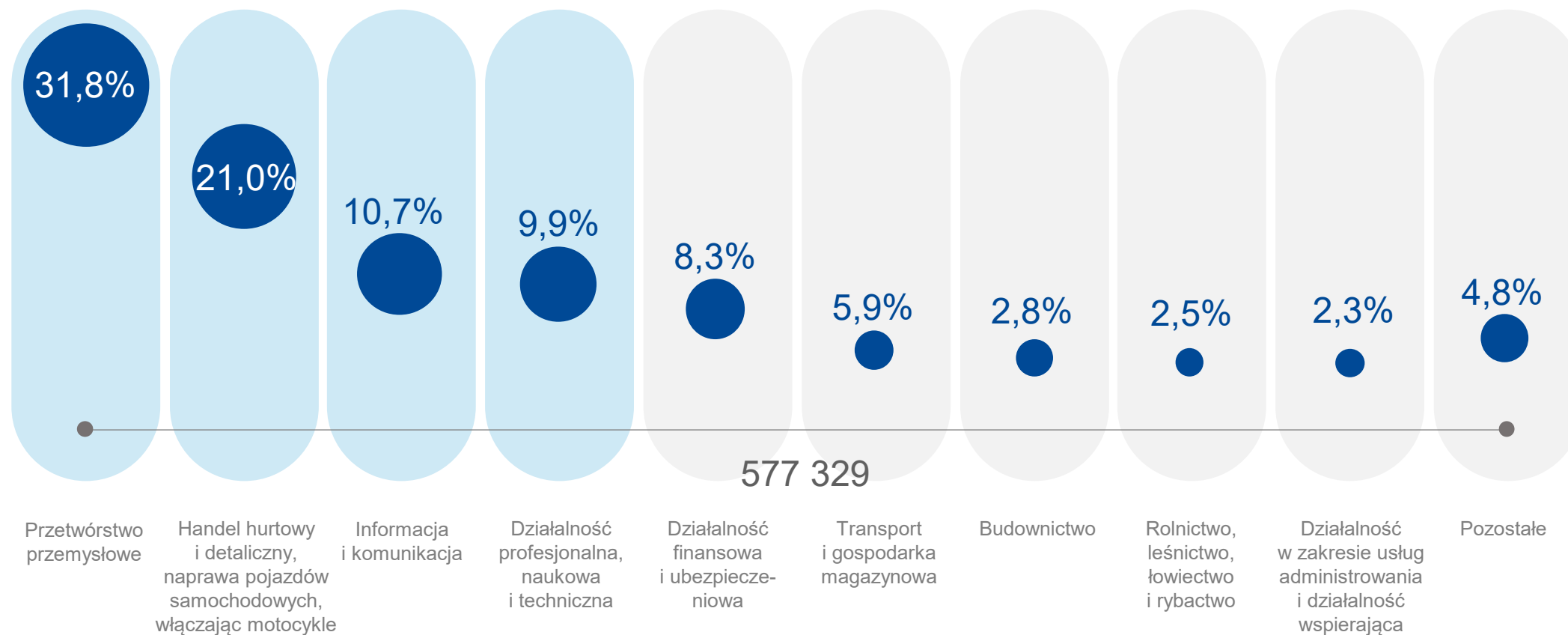
W populacji pracowników (2024) widać zmiany demograficzne: rośnie liczba osób po 40 r.ż., maleje liczba osób młodszych



Struktura wieku populacji pracowników pozostających pod opieką Medcover jest zróżnicowana i stabilna od lat. Obserwujemy jednak interesujące zmiany demograficzne. **Maleje liczba osób w wieku 20-40 lat**, czyli przedstawicieli pokolenia Y (Millennials) oraz starszych członków pokolenia Z. Jednocześnie **rośnie liczba pracowników powyżej 40. roku życia, w tym szczególnie powyżej 50. roku życia**, co obejmuje starszych przedstawicieli pokolenia X oraz pokolenie Baby Boomers. Dodatkowo, analizowana populacja pracowników charakteryzuje się zrównoważonym udziałem płci: 53% mężczyzn i 47% kobiet.

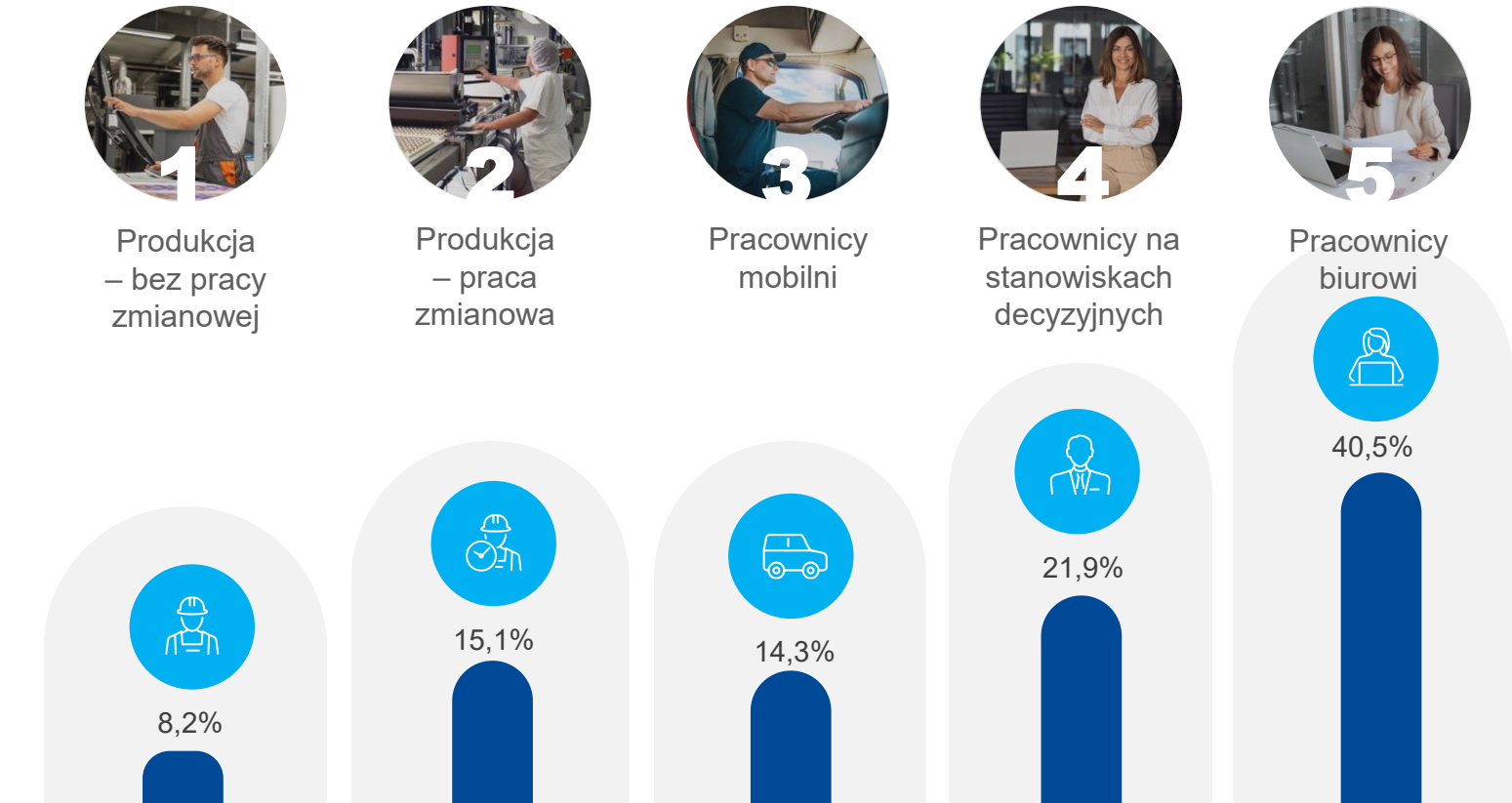
Wiedza na temat struktury demograficznej pracowników umożliwia precyzyjniejsze monitorowanie stanu zdrowia populacji pracowniczej, pozwala lepiej zarządzać ryzykiem zdrowotnym oraz skuteczniej planować zasoby i strategie zdrowotne.

Analizowana populacja pracowników (2024) odzwierciedla proporcje zatrudnienia w różnych branżach gospodarki w Polsce



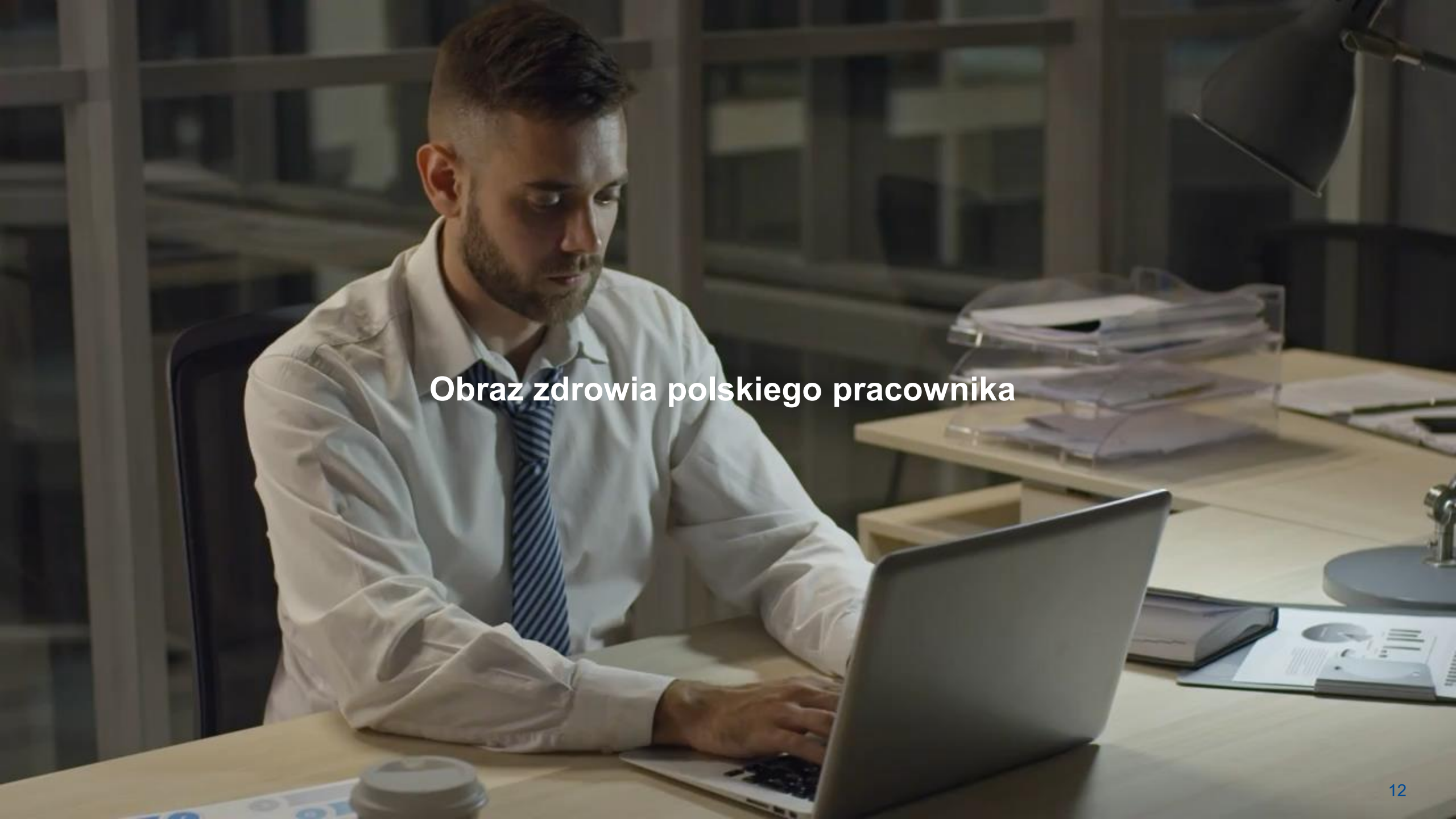
Jednocześnie, dzięki różnorodności branż możemy zdobywać cenne doświadczenia i wiedzę, a to pozwala nam wnioskować o specyficznych potrzebach różnych sektorów i grup pracowników. To sprawia, że **jesteśmy w stanie efektywnie wspierać firmy w dbaniu o zdrowie i dobrostan ich pracowników, niezależnie od branży, w której działają.**

W badaniu uwzględniliśmy różne grupy zawodów, każda o innym zestawie typowych narażeń zdrowotnych



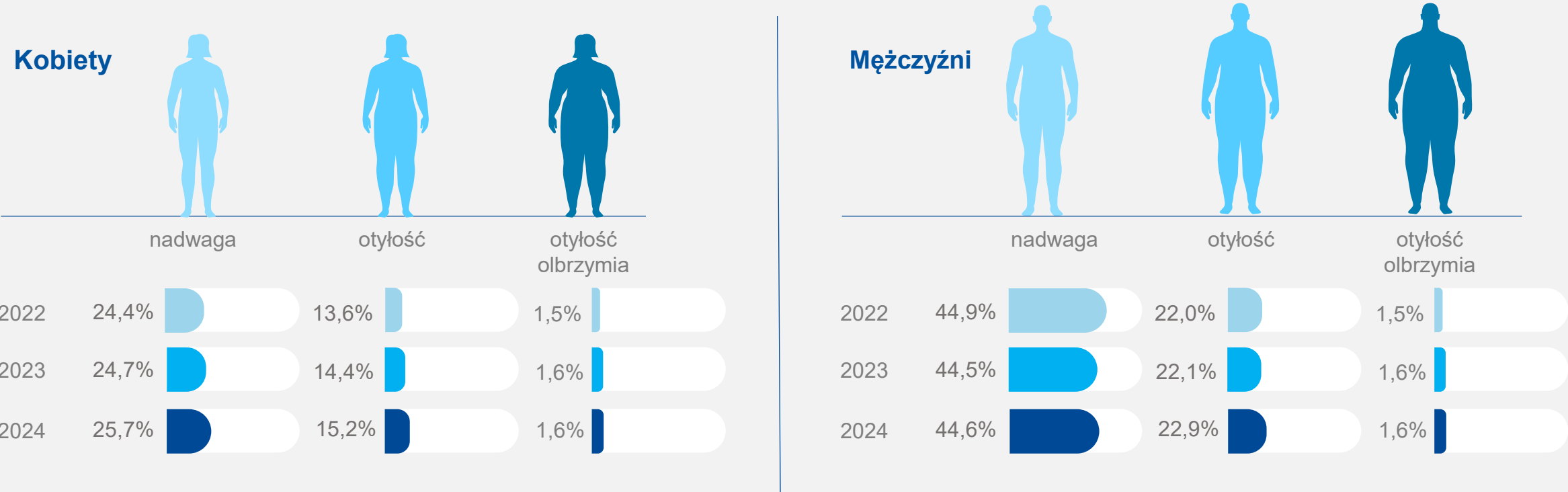
Charakter wykonywanej pracy koreluje ze stanem zdrowia pracowników. Niektóre rodzaje narażeń mogą przyspieszać ujawnianie się chorób cywilizacyjnych lub innych chorób związanych z pracą. Każdy rodzaj wykonywanej pracy łączy się także z niekorzystnymi czynnikami psychospołecznymi. **Zarówno praca na produkcji, wykonywana w trybie zmianowym, jak i praca pracowników decyzyjnych czy biurowych, może wywoływać odmienne, negatywne skutki zdrowotne.**

1. Osoby pracujące fizycznie, które nie pracują w systemie pracy zmianowej.
2. Osoby pracujące fizycznie, które jednocześnie pracują w systemie pracy zmianowej.
3. Osoby prowadzące pojazdy w ramach obowiązków służbowych. Należą do nich m.in. przedstawiciele handlowi, sprzedawcy, zawodowi kierowcy prowadzący pojazdy kategorii B, C, D.
4. Osoby kierujące zespołami ludzi, których praca wiąże się przede wszystkim ze stresem, niezależnie od liczby podwładnych.
5. Osoby pracujące w warunkach biurowych z monitorem ekranowym.

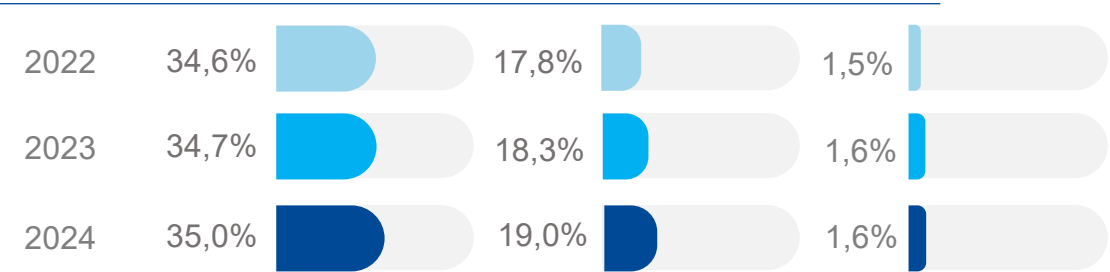
A man with a beard, wearing a white dress shirt and a blue and white striped tie, is seated at a wooden desk in an office. He is looking down at a silver laptop, with his hands on the keyboard. The office is dimly lit, with a desk lamp providing light. In the background, there are shelves with papers and a glass partition. On the desk, there is a coffee cup, some papers, and a desk organizer.

Obraz zdrowia polskiego pracownika

Coraz więcej pracowników zmaga się z nadwagą lub otyłością



Ogółem

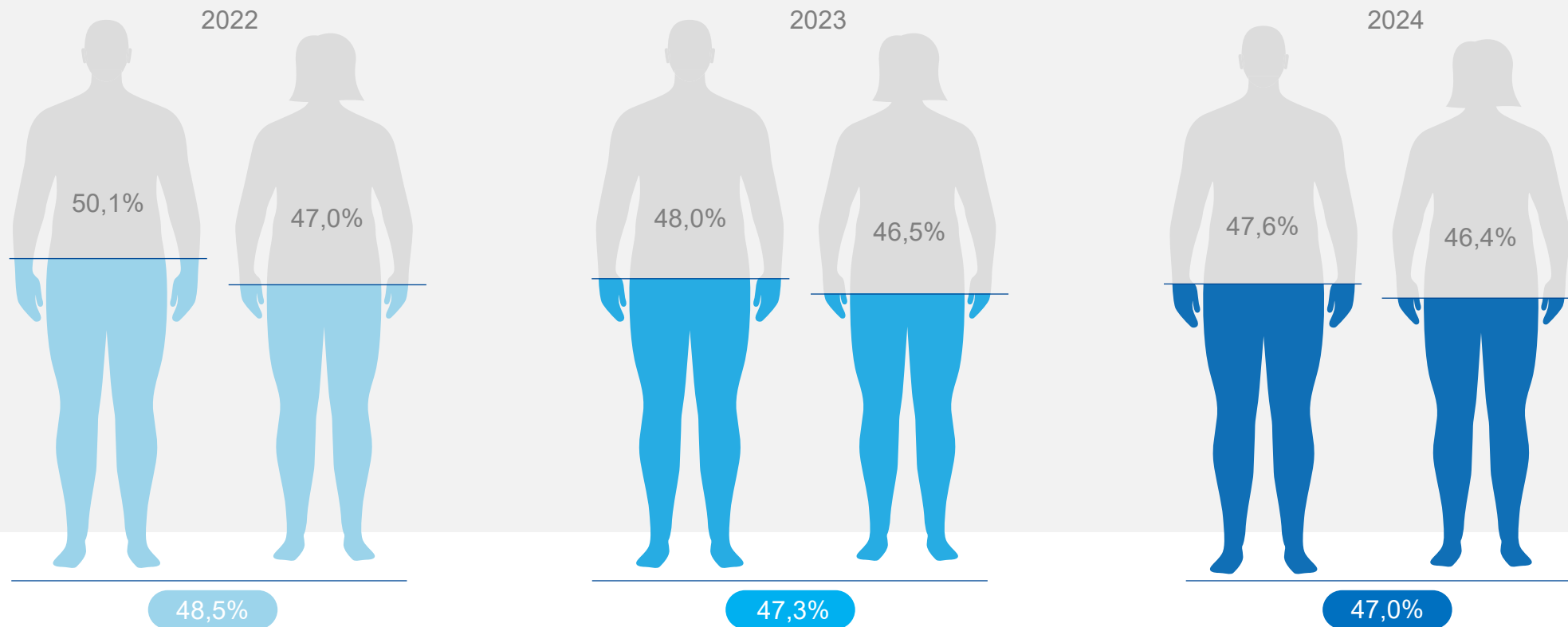


Wzrost odsetka osób z nadwagą lub otyłością utrzymuje się. To nie tylko kwestia wyglądu, ale przede wszystkim realne ryzyko zdrowotne. Otyłość to przewlekła choroba, z tendencją do powrotów, z licznymi powikłaniami i wysoką śmiertelnością z ich powodu.

W przypadku mężczyzn odsetek osób z nadmierną masą ciała utrzymuje się na wysokim poziomie, z niewielkimi zmianami w czasie. **Wśród kobiet widać wyraźny wzrost – w ciągu ostatnich 3 lat odsetek pracowników z nadwagą lub otyłością zwiększył się o prawie 8%.** Choć wciąż jest niższy niż u mężczyzn, to skala wzrostu jest niepokojąca i wymaga podjęcia działań.

Zbyt wysoki poziom cholesterolu to kolejny istotny problem polskich pracowników

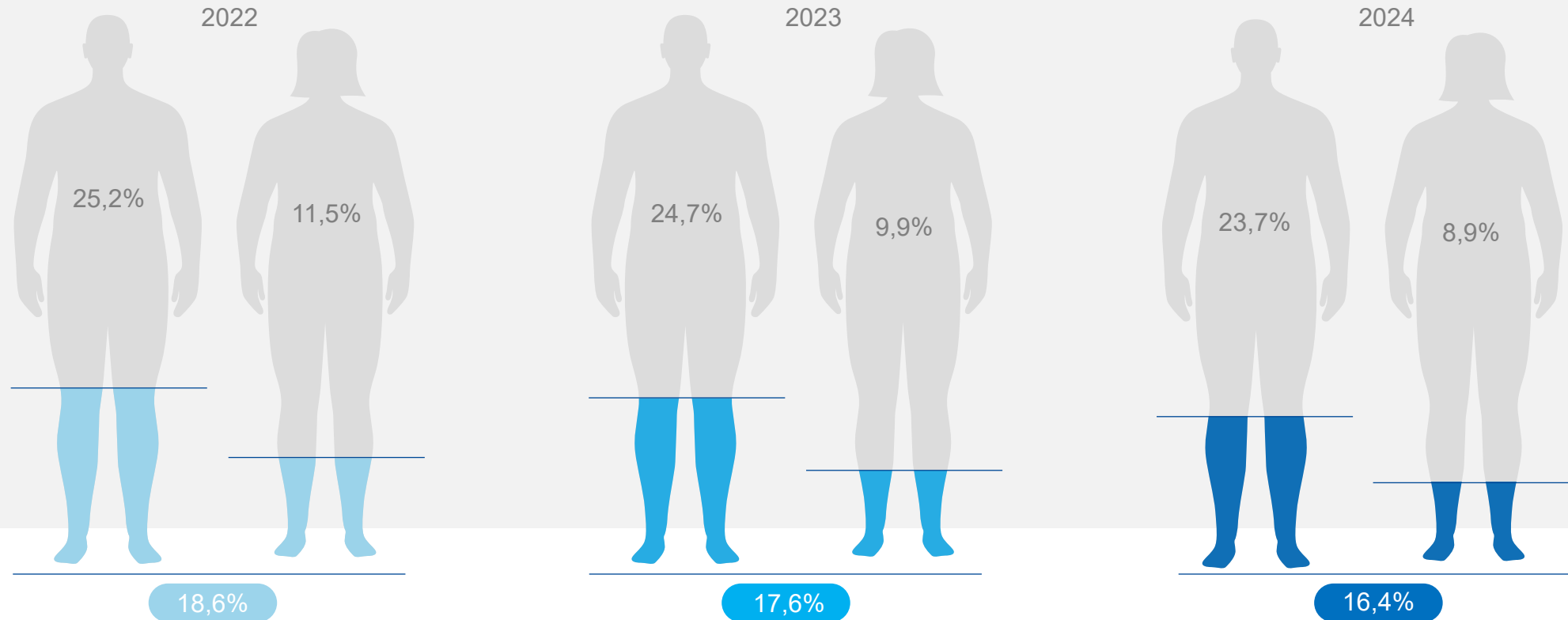
>190 mg/dl



Wysoki poziom cholesterolu dotyczy niemal co 2. badanego pracownika. Podwyższony poziom cholesterolu zwiększa ryzyko incydentów sercowo-naczyniowych (zawałów, udarów). Mimo że odsetek pracowników z zaburzeniami gospodarki lipidowej nieznacznie spada, liczba osób dotkniętych tym problemem nadal jest wysoka.

Dobra wiadomość jest taka, że sytuacja się nie pogarsza. Jednak parametr ten, choć pozostaje pod kontrolą, nadal jest wysoki i trzeba go stale monitorować. Aby skutecznie przeciwdziałać problemowi oraz zapewnić najlepszą opiekę zdrowotną osobom z zaburzeniami lipidowymi, konieczne są: profilaktyka i edukacja.

U co szóstego pracownika poziom glukozy we krwi przekracza normę >99 mg/dl

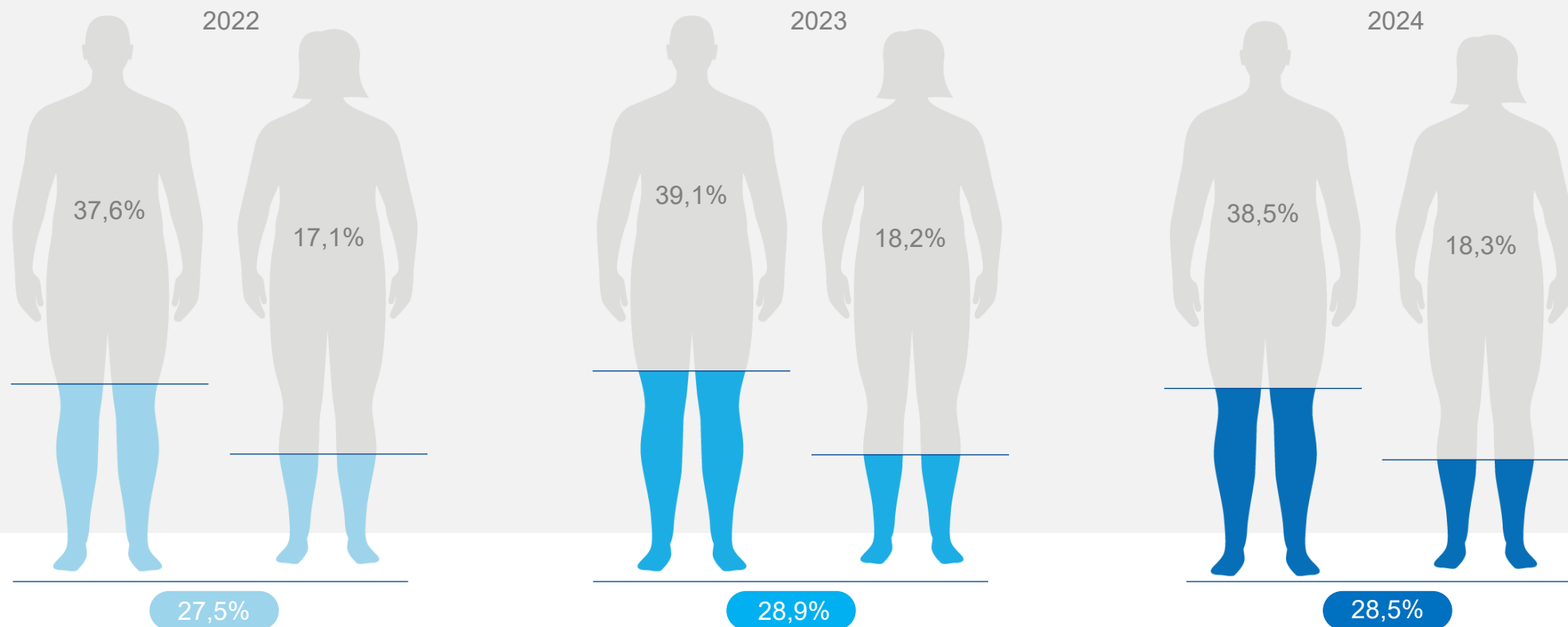


U ponad 16% pracowników notujemy zbyt wysoki poziom glukozy we krwi. To grupa obejmująca zarówno osoby z cukrzycą, jak i te w stanie przedcukrzycowym. Dobra wiadomość jest taka, że w latach 2022–2024 odsetek osób z podwyższonym poziomem cukru spadł – i to zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. To znak, że działania profilaktyczne i nowoczesne metody leczenia przynoszą realne efekty.

Kluczem do skutecznego zapobiegania i leczenia cukrzycy jest konsekwencja – przestrzeganie zaleceń lekarza, regularna kontrola poziomu cukru, stosowanie odpowiednich leków oraz zdrowy styl życia. Odpowiednia dieta, aktywność fizyczna i regularne badania to najlepsza ochrona przed groźnymi powikłaniami.

Pracownicy zmagają się także ze zbyt wysokim ciśnieniem

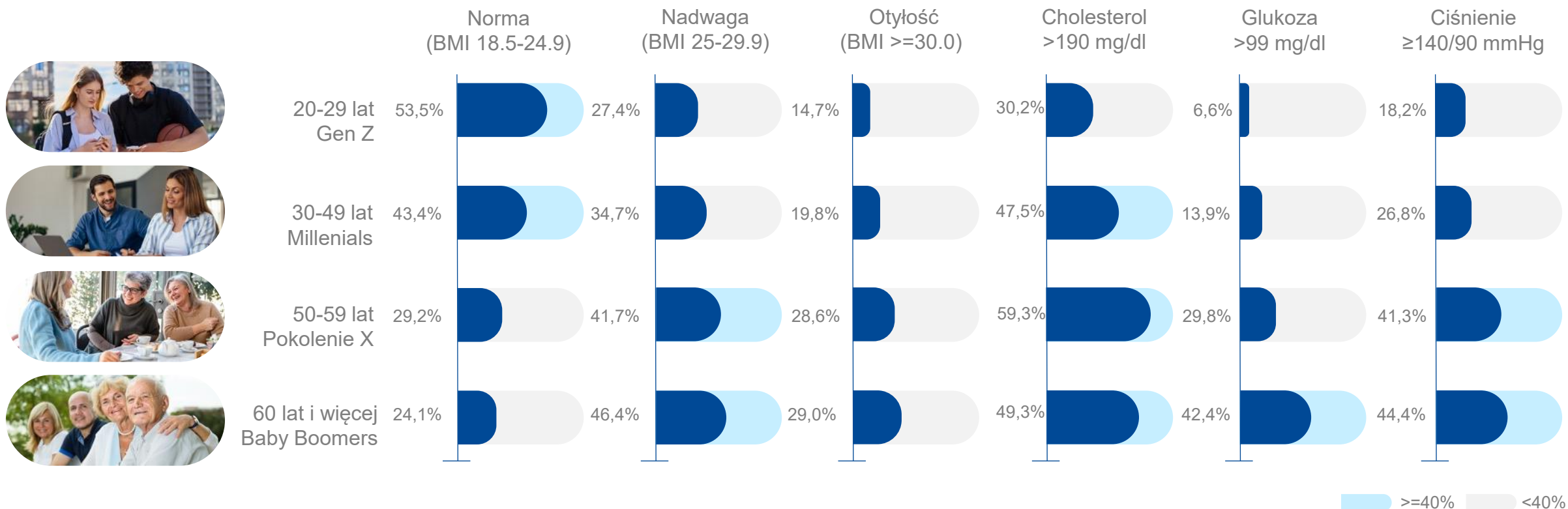
≥140/90 mmHg



W ciągu ostatnich trzech lat utrzymuje się wysoki odsetek pracowników z nieprawidłowym ciśnieniem tętniczym. W 2024 roku dotyczyło to aż **28,5% ogółu badanych**, przy czym problem ten znacznie częściej występuje **u mężczyzn (38,5%) niż u kobiet (18,3%)**.

Choć wartości nie zmieniają się gwałtownie, widoczna jest **stabilizacja na podwyższonym poziomie**, co może świadczyć o utrwalonych nawykach zdrowotnych i stylu życia. Dane te pokazują, że profilaktyka chorób układu krążenia powinna być stałym elementem działań prozdrowotnych w miejscu pracy — zarówno poprzez edukację, jak i dostęp do badań przesiewowych czy programów wspierających aktywność fizyczną i zdrowe odżywianie.

Choroby cywilizacyjne dotyczą wszystkich pokoleń pracowników



W Polsce choroby cywilizacyjne, czyli przede wszystkim choroby układu sercowo-naczyniowego (nadciśnienie tętnicze, zawał serca, udar mózgu itp.), oraz choroby o podłożu metabolicznym (otyłość, cukrzyca, hiperlipidemia itd.) to znaczący i częsty problem zdrowotny. Choć zwykle kojarzone są z osobami starszymi, **coraz częściej dotykają również młodych ludzi**. Mimo że problemy te narastają wraz z wiekiem, to pracownicy z pokolenia Z nie są od nich wolni.

Młodszy pracownicy, którzy zmagają się z nadciśnieniem, podwyższonym poziomem cholesterolu czy nadwagą, są narażeni na poważne problemy zdrowotne w przyszłości. Wczesne ich wykrycie i interwencja, w tym programy nakierowane np. na walkę z otyłością, mogą znacząco poprawić jakość życia i zmniejszyć ryzyko powikłań.

W 2024 r. dodatkowo do analiz danych medycznych przeprowadziliśmy badanie „Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy”

Cel badania

Głównym celem wspólnego badania Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi oraz Medicover było:

1. zidentyfikowanie cech środowiska pracy stanowiących potencjalne zagrożenia psychospołeczne,
2. ocena ich stresogenności,
3. ocena ich wpływu na zdrowie psychiczne pracowników.

Narzędzie badawcze

1. kwestionariusz „Skala Ryzyka Psychospołecznego”,
2. kwestionariusz Ogólnego Stanu Zdrowia (GHQ-12).

Sposób przeprowadzenia badań

Termin: 26 sierpnia – 20 września 2024 r.

Miejsce: Centra Medyczne Medicover w Polsce

Współpraca merytoryczna: Instytut Medycyny Pracy imienia prof. dr med. Jerzego Nofera w Łodzi

Badaniem objęto

1611

pracowników



53%

mężczyzn



47%

kobiet

Osoby te zgłosiły się na badania profilaktyczne, określone w Kodeksie Pracy (badania wstępne, okresowe, kontrolne). Analizowana populacja była reprezentatywna pod względem wieku i płci w odniesieniu do wszystkich pracowników pozostających pod opieką Medicover. Udział w badaniu był dobrowolny.

Większość polskich pracowników odczuwa dystres*

Dystres psychiczny
odczuwało



57%



61%

Najbardziej
narażone grupy

20-29 lat



61%

65+ lat



64%

Wyższy poziom
dystresu
u pracowników

fizycz-
nych



65%

zmia-
nowych



62%

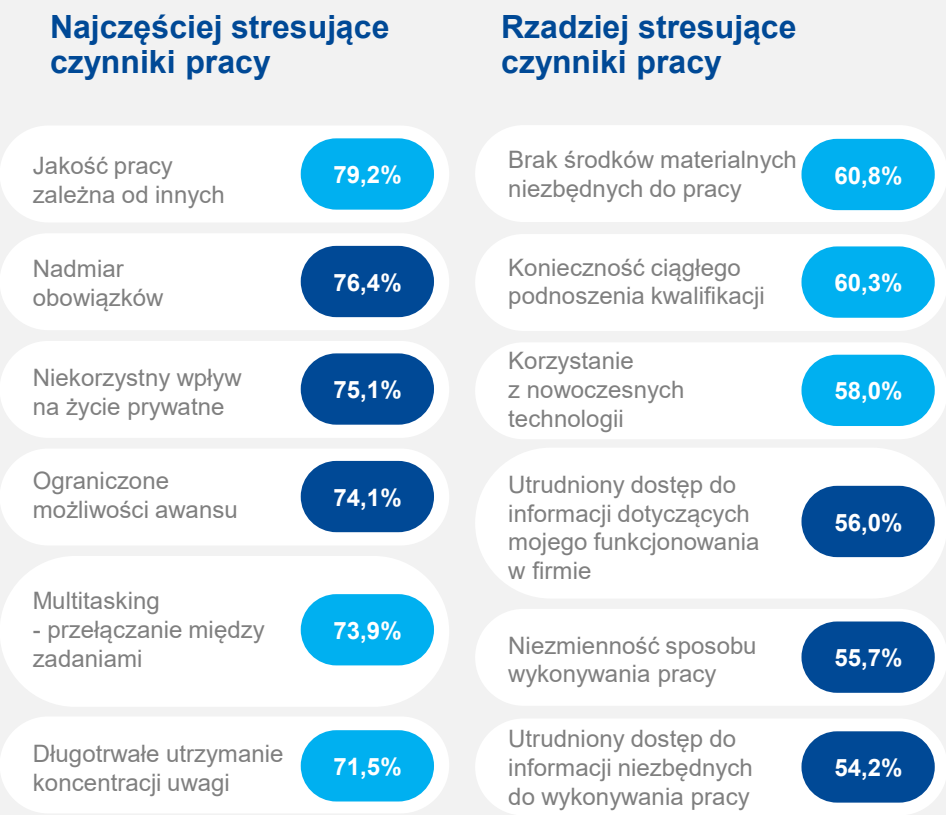
Jednym z najważniejszych wniosków płynących z badania jest znaczna obecność dystresu psychicznego wśród pracowników. Odczuwało go 57% kobiet oraz 61% mężczyzn, co oznacza, że ponad połowa badanych doświadczała objawów związanych z obciążeniem psychicznym.

Według wyników badania przeżywanie dystresu **zależy od wieku pracownika i rodzaju oraz trybu pracy**. Najczęściej deklarowały ten stan osoby wieku 20–29 lat (61%) oraz powyżej 65. roku życia (64%). Może to wynikać z presji związanej z początkiem kariery zawodowej lub perspektywy zbliżającej się emerytury.

Również charakter pracy ma istotne znaczenie. Dystres częściej występował wśród pracowników fizycznych (65%) oraz osób pracujących w systemie zmianowym (62%), natomiast najrzadziej zgłaszali go pracownicy umysłowi (58%) oraz osoby wykonujące pracę zdalną (54%).

***Dystres psychiczny** – definicja wg Goldberga: dystres psychiczny to „stan, w którym dana osoba doświadcza trudnych emocji, takich jak smutek, lęk, zmęczenie i drażliwość, wynikających z codziennych trudności lub sytuacji życiowych”. Jest to stres, który ma negatywny wpływ na organizm.

Pracowników najczęściej stresuje zależność jakości ich pracy od innych osób, nadmiar obowiązków oraz wpływ pracy na życie prywatne



Czynnik psychospołeczny sam w sobie nie jest zagrożeniem. Staje się nim dopiero wtedy, gdy pracownik odbiera go jako stresor. Może wynikać z treści, kontekstu oraz patologii występujących w pracy. To, **czy dany element środowiska pracy wywoła stres, zależy od indywidualnej percepcji jednostki, jej odporności psychicznej i tego, jak umie radzić sobie z napięciem.** Czynniki, które dla jednej osoby mogą być neutralne, dla innej mogą stanowić poważne obciążenie, prowadzić do przewlekłego stresu i jego negatywnych skutków.

Czynniki treści

kategoria czynników psychospołecznych obejmująca: środowisko pracy, projekt zadania, obciążenie pracą oraz rozkład czasu pracy

Czynniki kontekstu

kategoria czynników psychospołecznych obejmująca: kulturę organizacyjną, rolę w organizacji, rozwój kariery, zakres decyzji/kontroli, stosunki interpersonalne, relację praca-dom

Świadome zarządzanie czynnikami stresującymi w środowisku pracy pozwala ograniczyć ich negatywne konsekwencje i zwiększyć zarówno komfort pracy, jak i efektywność pracowników.

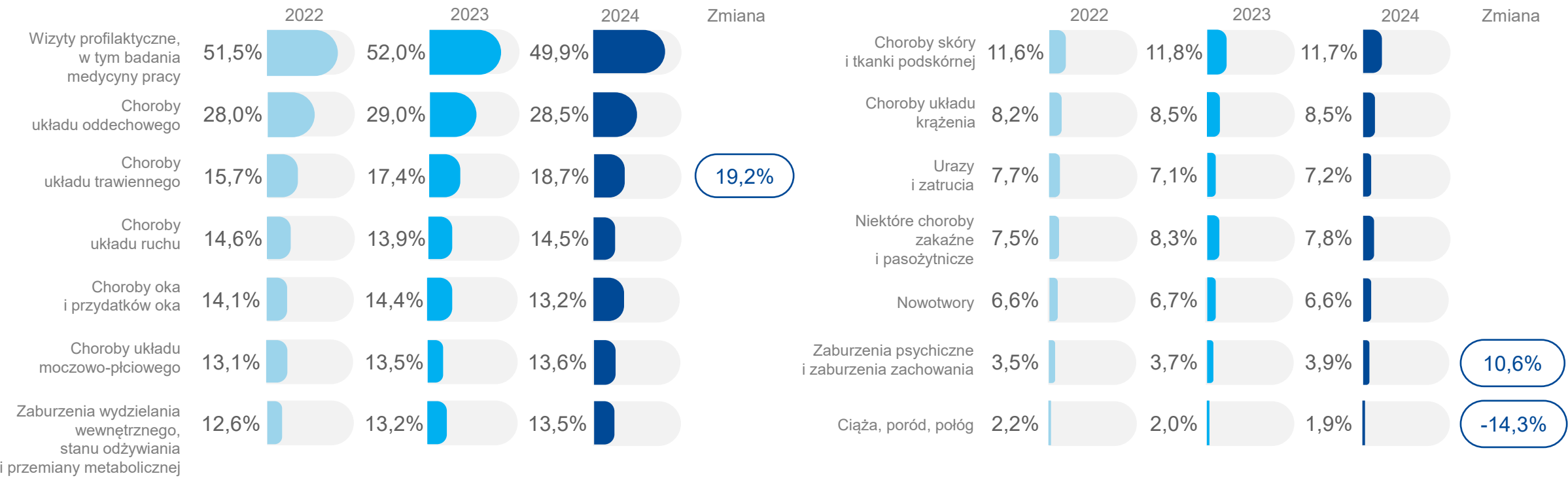
Wielu pracowników jest narażonych na czynniki patologii w środowisku pracy

	Kontakt z czynnikiem	Odczucie stresu
Mobbing dotyczący współpracowników	24,4%	57,6%
Agresja psychiczna ze strony współpracowników	18,1%	55,6%
Dyskryminacja dotycząca współpracowników	16,8%	56,7%
Dyskryminacja bezpośrednia	14,8%	46,0%
Mobbing bezpośredni	11,8%	47,4%
Narażenie na agresję fizyczną ze strony kolegów, koleżanek i przełożonych	10,4%	36,5%
Molestowanie seksualne dotyczące współpracowników	9,4%	33,8%
Molestowanie seksualne bezpośrednie	6,3%	27,5%



Co 7. badana osoba zgłaszała, że na jej stanowisku pracy wystąpił czynnik patologii. Oznacza to istnienie niepożądanych zjawisk, wynikających z relacji międzyludzkich, takich jak: agresja psychiczna i fizyczna, mobbing, molestowanie seksualne oraz dyskryminacja. Takie sytuacje wymagają podjęcia zdecydowanych działań ze strony pracodawcy.

Wzrasta liczba konsultacji lekarskich z powodu chorób układu trawiennego, zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania



Analiza danych wykazała **19,2% wzrost wizyt z powodu chorób układu trawiennego**, co może być związane z dietą, stresem i innymi problemami zdrowotnymi. **Choroby te są mocno skorelowane z masą ciała**, a wysoka wartość BMI może prowadzić do problemów takich jak: refluks, choroba wrzodowa, zespół jelita drażliwego czy stłuszczenie wątroby.

Zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania również mają większy udział w strukturze wizyt. Może to być wynikiem rosnącego stresu, presji zawodowej i problemów osobistych. Zaburzenia te mogą wpływać na inne aspekty zdrowia, w tym układ trawienny, co podkreśla potrzebę kompleksowej opieki medycznej, uwzględniającej aspekty fizyczne i psychiczne.

Trend spadkowy obserwujemy z kolei w wizytach związanych z ciążą, porodem i położeniem, co może wynikać z faktu, że coraz mniej par decyduje się na dziecko.

Ranking najczęstszych powodów zwolnień lekarskich (2024) nie zmienił się względem poprzednich lat...



Ciąża, poród, połóg



Choroby układu ruchu



Zaburzenia psychiczne
i zaburzenia zachowania



Choroby układu oddechowego



Urazy i zatrucia

Do najczęstszych powodów zwolnień lekarskich należą problemy związane z ciążą (trend malejący) oraz choroby układu oddechowego.

Infekcje dróg oddechowych powodują liczne, krótkotrwałe zwolnienia i są stałym powodem absencji w naszej strefie klimatycznej.

Kolejne powody to choroby układu ruchu oraz urazy, które mogą wynikać zarówno z przeciążeń zawodowych czy niewłaściwej ergonomii, jak i z braku aktywności fizycznej.

Zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania są nie tylko głównym powodem absencji chorobowej, ale również coraz częstszą przyczyną wizyt lekarskich pracowników.

... ale obserwujemy znaczne zwiększenie udziału niektórych przyczyn zwolnień w populacji pracowników

(2024 vs 2022)

Zmiana w liczbie pracowników z danym typem zwolnienia

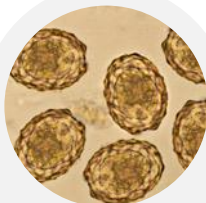
Zmiana w długości (liczbie dni) zwolnienia



Choroby układu oddechowego

2,1%

-3,6%



Niektóre choroby zakaźne i pasożytnicze

11,0%

+3,8%



Choroby układu trawiennego

39,4%

+29,1%



Choroby układu ruchu

2,5%

-8,7%



Ciąża, poród, połóg

-18,4%

-17,6%



Zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania

21,0%

+35,9%



Nowotwory

22,0%

+4,0%

Największy wzrost absencji w 2024 r. nastąpił z powodu chorób układu trawiennego oraz zaburzeń psychicznych. Znacznie zwiększyła się liczba pracowników przebywających na zwolnieniach z tych przyczyn oraz liczba dni zwolnienia. **Istotna zmiana dotyczyła także absencji związanych z chorobą nowotworową.** Aby ten trend zatrzymać, konieczne są działania profilaktyczne, np. promowanie regularnych badań profilaktycznych czy edukacji w zakresie zdrowego stylu życia. Jeśli chodzi o zaburzenia psychiczne, szybkie ich wykrywanie i skuteczne leczenie są kluczowe, aby pracownicy mogli w pełni w funkcjonować społecznie i zawodowo.

W obszarze zdrowia psychicznego, w roku 2024 vs 2022 zaobserwowaliśmy lawinowy wzrost rozpoznań i zwolnień w trzech typach zaburzeń



Stres jest zjawiskiem powszechnym i nieuniknionym, zaś podwyższony lęk i problemy z adaptacją są ze sobą ściśle związane. **Ostatnie lata to czas zmian, niepewności i zagrożeń. Wszystko, co dzieje się „na zewnątrz”: katastrofy naturalne, tj. powodzie, toczące się konflikty zbrojne czy trwały wzrost cen, ma wpływ na kondycję psychiczną pracowników.** Zaburzenia adaptacyjne są reakcją na trudne sytuacje życiowe i na silny stres. Utrudniają funkcjonowanie w różnych sferach życia – osobistej i zawodowej. Dlatego pracownicy z diagnozą zaburzeń adaptacyjnych mogą mieć takie objawy, jak: nadmierne zamartwianie się, nawracające i niepokojące myśli o trudnej sytuacji oraz ciągłe rozmyślanie o skutkach stresu. Pracownicy, którzy otrzymują diagnozę zaburzeń depresyjnych i lękowych czy zaburzeń adaptacyjnych, mogą zmagać się także ze skutkami przewlekłego stresu w pracy.

Pracownicy, którzy doświadczają poważnych zaburzeń psychicznych, często potrzebują czasu na rekonwalescencję i leczenie. Zwolnienia lekarskie i przerwy w pracy są niezbędne, aby umożliwić zatrudnionym osobom powrót do zdrowia i zapobiec pogorszeniu się ich stanu. Wsparcie ze strony psychiatrów jest kluczowe, ponieważ pozwala odpowiednio zarządzać farmakoterapią oraz monitorować postępy leczenia. **Dobrze dobrana diagnoza i właściwa opieka medyczna pomagają pacjentom wrócić do pracy i chronią ich przez wykluczeniem z życia zawodowego.**

Rosnąca liczba konsultacji medycznych ujawnia, że problemy psychiczne są obecne także tam, gdzie wcześniej ich nie szukano



Psychiatra



Psycholog

Skierowania od innych lekarzy

+87%

+37%

Liczba konsultacji

+49%		+19%
32%	20-29	4%
47%	30-39	14%
61%	40-49	41%
75%	50-59	42%
0%	>=60	0%

(2024 vs 2022)

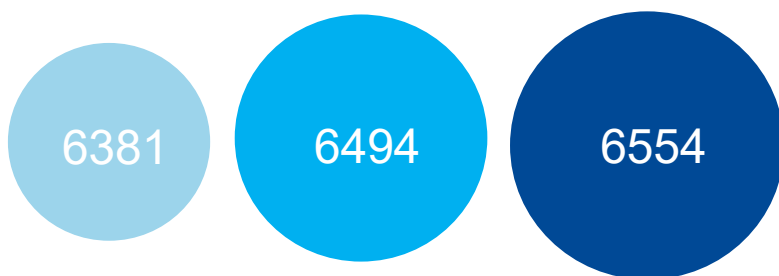
Zdecydowaną większość skierowań do psychiatrii lub psychologa, aż 9 na 10, wystawiają specjaliści z trzech dziedzin: interny, medycyny rodzinnej oraz neurologii.

Interniści i lekarze medycyny rodzinnej często są pierwszym punktem kontaktu dla pacjentów, więc mogą wcześniej wykrywać problemy ze zdrowiem psychicznym. **Neurologzy** z kolei diagnozują zaburzenia neurologiczne, którym mogą towarzyszyć objawy psychiczne. Wysoki odsetek skierowań wystawianych przez tych specjalistów może również sugerować, że pacjenci zgłaszają się do nich z powodu objawów somatycznych, natomiast mają problemy natury psychicznej. To pokazuje, jak złożone i wieloaspektowe jest zdrowie psychiczne człowieka.

Grupa wiekowa, która najczęściej chodzi do psychiatrii lub psychologa, to osoby w wieku 30-39 lat, a więc Millenialsi, czyli pokolenie dwóch kryzysów. Pierwszy, gospodarczy, zdarzył się w 2008 roku. Osoby wchodzące wtedy w dorosłość doświadczyły destabilizacji na rynku pracy, m.in. rozpowszechniły się umowy cywilnoprawne, wzrost płac zahamował, a wynagrodzenia realnie spadły. Drugi kryzys spowodowała pandemia, podczas której po raz pierwszy od niemal trzech dekad pojawiła się recesja. Jednocześnie analiza wyników pokazuje, że największy wzrost pod względem korzystania z usług psychologów i psychiatrów nastąpił w grupie osób powyżej 40. roku życia. Przyczyn można upatrywać w zmianach życiowych i stresorach, takich jak: problemy zdrowotne, opieka nad starzejącymi się rodzicami, dorastanie dzieci czy w zmianach hormonalnych i zdrowotnych lub zmianach w miejscu pracy oraz w doświadczeniach życiowych.

Rośnie liczba skierowań na leczenie szpitalne – potrzeby są konkretne i coraz bardziej widoczne

Liczba skierowań
per 100k pracowników objętych opieką



● 2022 ● 2023 ● 2024

Udział w całkowitej liczbie skierowań

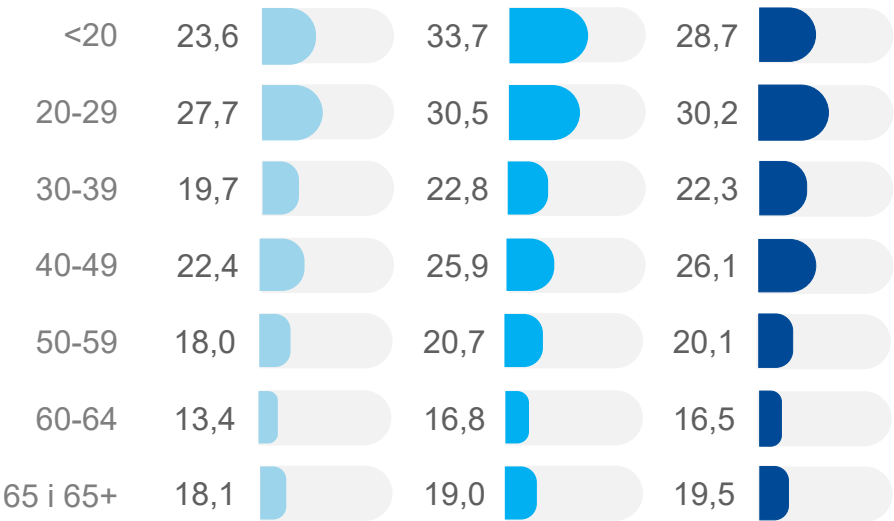


Z roku na rok **rośnie liczba wystawianych skierowań na leczenie szpitalne**. Najczęściej dotyczą one oddziałów otolaryngologicznych, chirurgicznych, ginekologicznych oraz urazowo-ortopedycznych. To wyraźny sygnał, że **potrzeby zdrowotne pracowników wykraczają poza podstawową opiekę medyczną i obejmują również leczenie specjalistyczne i zabiegowe**. Szpitalna opieka medyczna staje się coraz ważniejszym elementem wsparcia zdrowotnego – zarówno w kontekście profilaktyki, jak i leczenia. Warto rozważyć, by w ramach benefitów pracowniczych uwzględniać także dostęp do leczenia szpitalnego, np. poprzez dodatkowe świadczenia, programy zdrowotne czy współpracę z placówkami medycznymi.

Obserwujemy systematyczne pogłębianie się wad wzroku we wszystkich grupach wiekowych pracowników



Odsetek pacjentów, u których nastąpiło pogorszenie wady wzroku

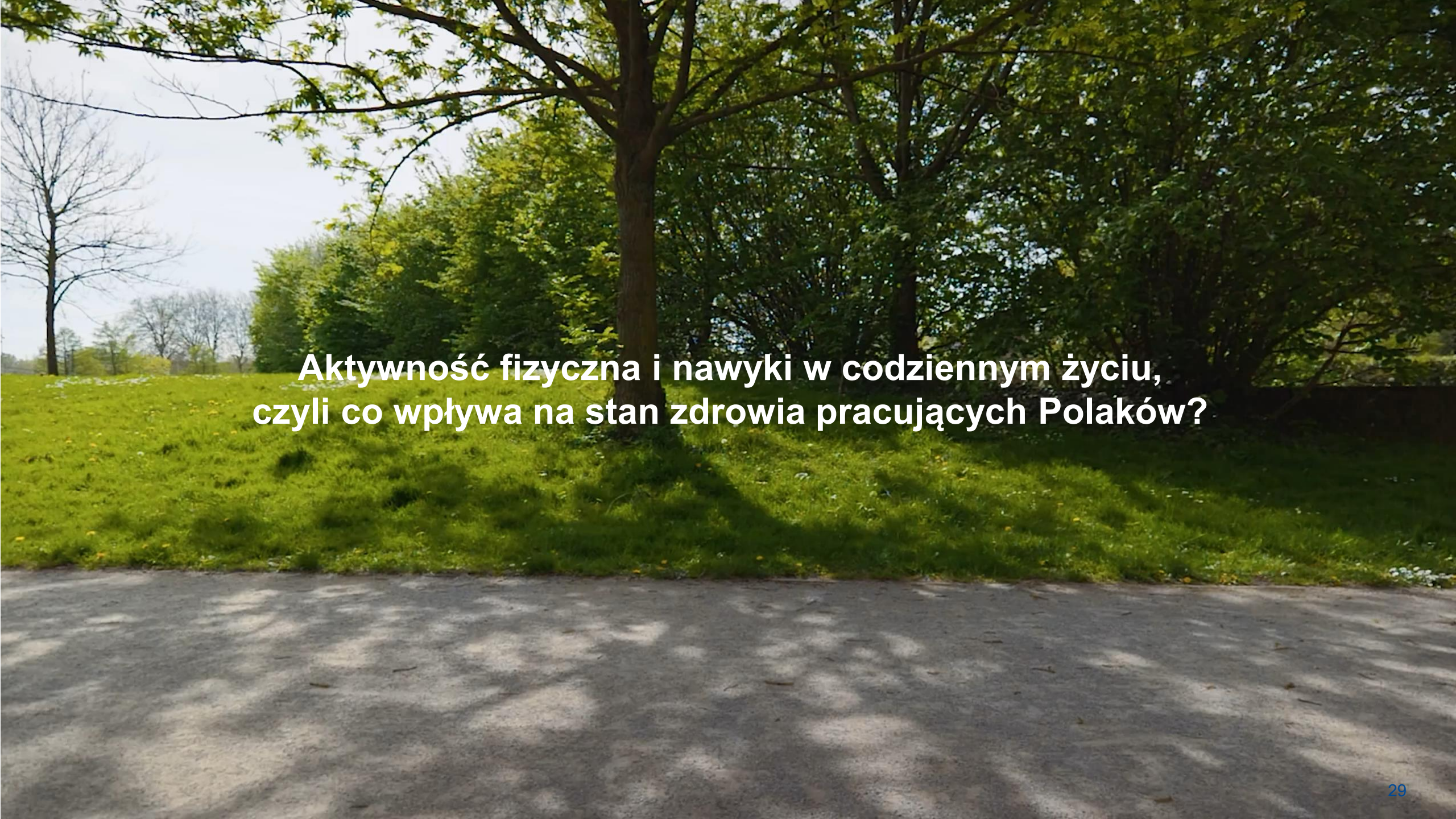


2022 2023 2024

Stale pogarszanie widzenia ma ścisły związek ze zwiększoną liczbą godzin poświęcanych na pracę w bliży – przed komputerem, jak również długie korzystanie z urządzeń elektronicznych.

W latach 2022-2023 nastąpiło istotne pogłębienie wad, co najprawdopodobniej było spowodowane efektem pandemii i rzadszego odwiedzania optometrysty.





**Aktywność fizyczna i nawyki w codziennym życiu,
czyli co wpływa na stan zdrowia pracujących Polaków?**

Aby pogłębić wiedzę o stanie zdrowia pracowników, przeprowadziliśmy badanie „Ankieta Stylu Życia”

Cel badania

Głównym celem badania było:

1. zidentyfikowanie, jakie obszary wpływają na stan zdrowia pacjentów
2. sprawdzenie w jaki sposób pacjenci dbają o dietę, aktywność fizyczną, pasję i rozrywkę
2. ocena stylu życia pacjentów

Narzędzie badawcze

Kwestionariusz „Ankieta stylu życia”

Sposób przeprowadzenia badań

Termin: 25 lipca – 08 sierpnia 2024 r.

Miejsce: Centra Medyczne Medicover w Polsce

Współpraca z agencją Quant sp. z o.o.

Badaniem objęto

1300

pracowników



53%

mężczyzn



47%

kobiet

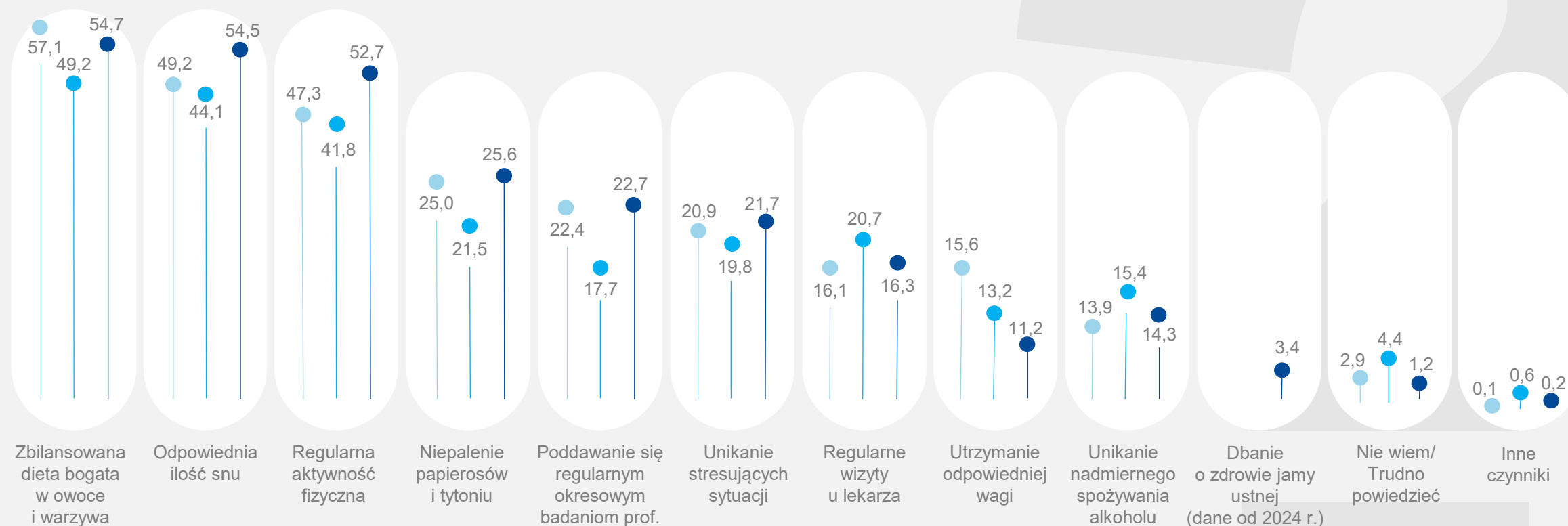
Badaniem objęci byli pacjenci realizujący usługę badań medycyny pracy, Analizowana populacja była reprezentatywna pod względem wieku i płci w odniesieniu do wszystkich pracowników pozostających pod opieką Medicover.

Udział w badaniu był dobrowolny.

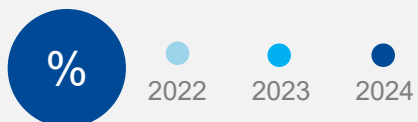
W opinii pracowników na zdrowie najbardziej wpływają: odpowiednia dieta, ilość snu i aktywność fizyczna

Co, Pana(i) zdaniem, wpływa w największym stopniu na utrzymanie dobrego stanu zdrowia?

Dane procentowe



Od 2023 roku **wzrosło poczucie, że utrzymanie dobrego zdrowia zależy od diety, aktywności fizycznej oraz sportu**. Kobiety mają większą świadomość dotyczącą diety niż mężczyźni (61% vs 48%). Osoby młodsze natomiast częściej niż starsze odpowiadają, że na zdrowie wpływ ma dieta, sen oraz aktywność fizyczna. **Z wiekiem rośnie świadomość, jak ważne są regularne wizyty u lekarza, badania, brak stresu oraz używek**. Natomiast ankietowani **nie dostrzegają, jak istotna jest higiena jamy ustnej w dbaniu o zdrowie**.



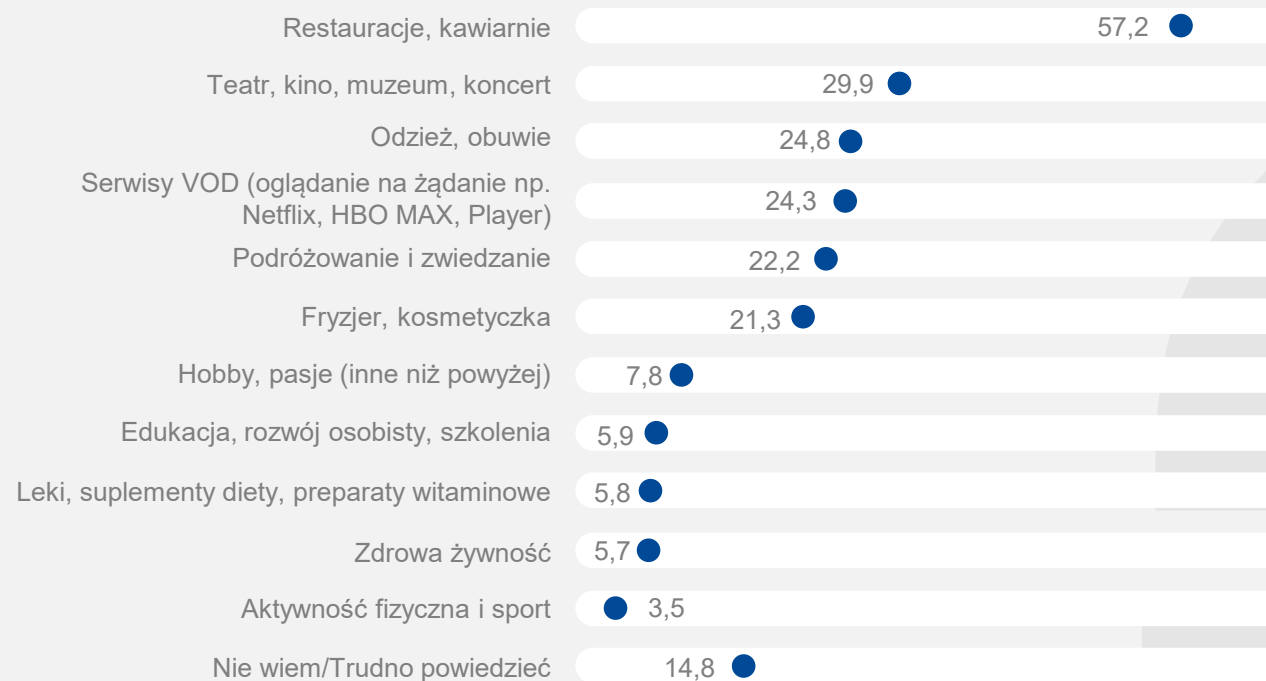
Źródło: Badanie „Ocena stylu życia”

Potwierdza to analiza priorytetów w hipotetycznej sytuacji pogorszenia się sytuacji finansowej

Gdyby Pana(i) sytuacja finansowa uległa pogorszeniu, to jakie wydatki w pierwszej kolejności ograniczył(a)by Pan(i) lub całkowicie z nich zrezygnował(a)?



Dane procentowe

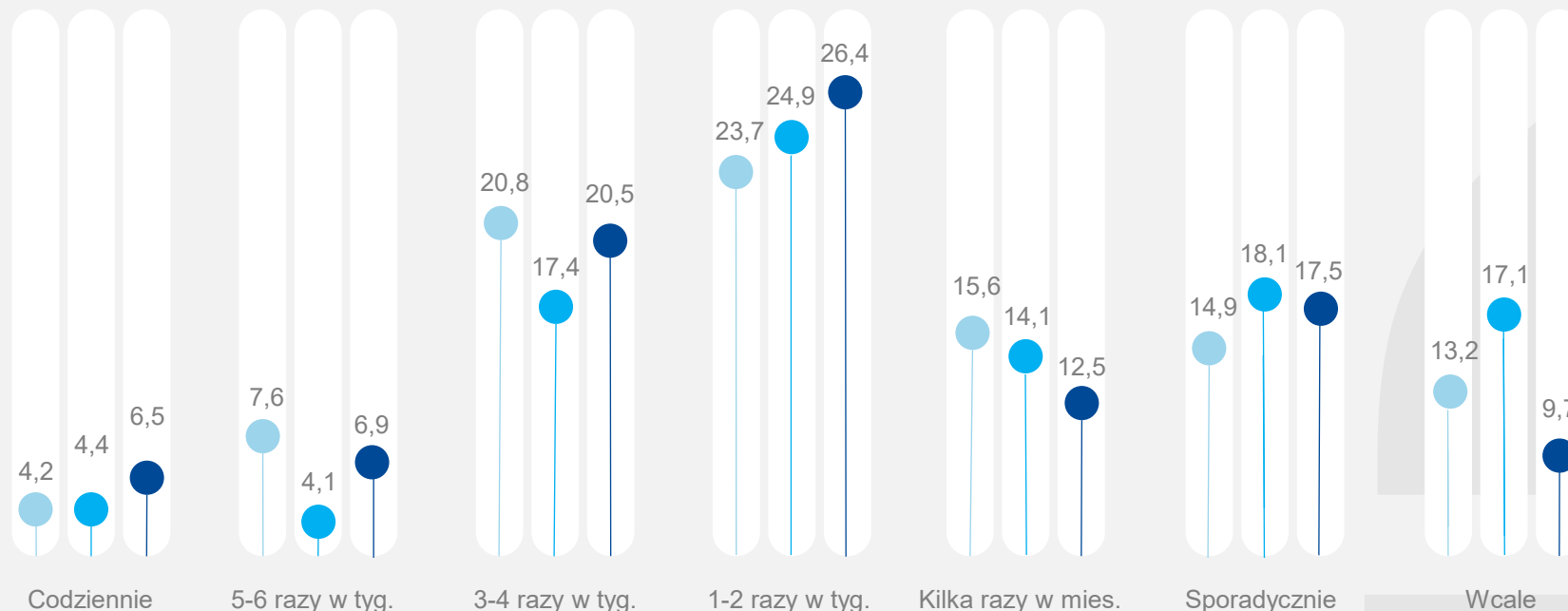


Pracownicy zapytani, z czego skłonni byliby zrezygnować, gdyby pogorszyła się ich sytuacja finansowa, najczęściej wymieniali **wyjścia do restauracji i kawiarni** (ponad połowa). Najmniej osób zrezygnowałoby z uprawiania sportu (jedynie 3,5%) i zdrowej żywności (5,7%).

Ale tylko 1/3 pracowników jest aktywna fizycznie na tyle, by pozytywnie wpływało to na ich zdrowie

Jak często uprawia Pan(i) aktywność fizyczną związaną ze średnim lub dużym wysiłkiem fizycznym (np. jogging, szybki marsz, uprawianie sportu, praca w ogrodzie lub taniec), przy założeniu, że jest to przynajmniej 30 minut nieprzerwanego wysiłku/ ćwiczeń?

Dane procentowe



Liczba osób, które nie uprawiają sportu według zaleceń WHO*, spadła od 2023 roku do 66% (- 8 p.p.). **Nadal jednak 2/3 Polaków nie jest aktywna fizycznie na tyle, by odpowiednio zadbać o zdrowie.**

* WHO zaleca wszystkim dorosłym (18-64 lat) tygodniowo 150–300 minut aktywności fizycznej o umiarkowanej intensywności lub 75–150 minut aktywności fizycznej o dużej intensywności. **Na uprawianie aktywności fizycznej wpływa tryb pracy.** Ponad 47% pracowników pracujących zdalnie lub w większości zdalnie uprawia wymaganą wg WHO aktywność fizyczną, podczas gdy robi to jedynie 30% pracowników pracujących stacjonarnie lub głównie stacjonarnie.

%

2022

2023

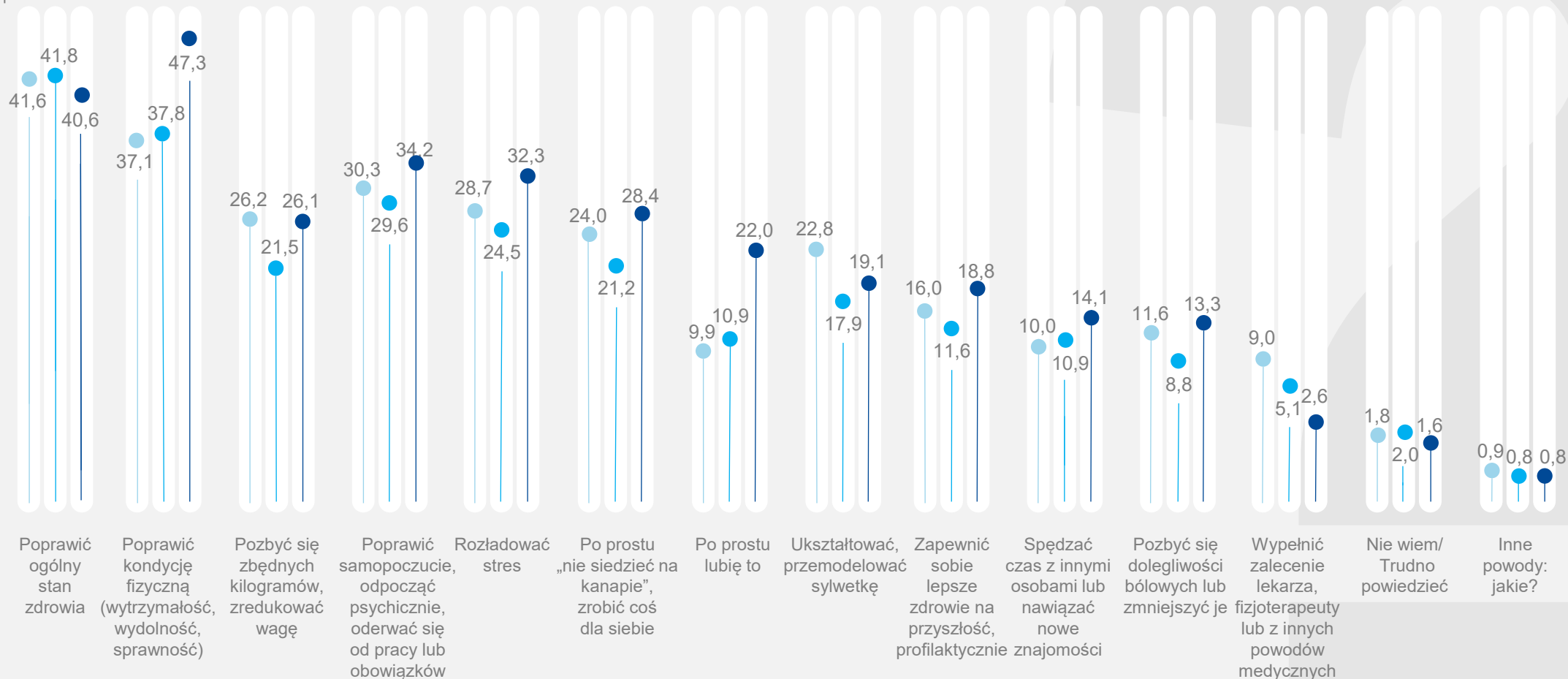
2024

Źródło: Badanie „Ocena stylu życia”

U osób aktywnych fizycznie priorytetem jest poprawa zdrowia, kondycji i samopoczucia...

Dlaczego uprawia Pan(i) taką aktywność fizyczną? Czy aby...?

Dane procentowe



Wzrosła liczba ludzi, którzy wybierają aktywność fizyczną ze względu na zdrowie psychiczne. **Wiele polskich pracowników uprawia sport, by poprawić samopoczucie, rozładować stres.** Podobnie jest w przypadku osób, które chcą poprawić kondycję, schudnąć, „nie siedzieć na kanapie”. Na pytanie: dlaczego uprawiają sport, respondenci częściej niż w ubiegłym roku podawali odpowiedź „lubię sport” (+ 11 p.p.) i „aby zapewnić sobie lepsze zdrowie w przyszłości” (+7 p.p.). Wskazuje to na wzrost świadomości, że **sport ma duże znaczenie w utrzymaniu dobrego zdrowia fizycznego oraz psychicznego.**

%

2022 2023 2024

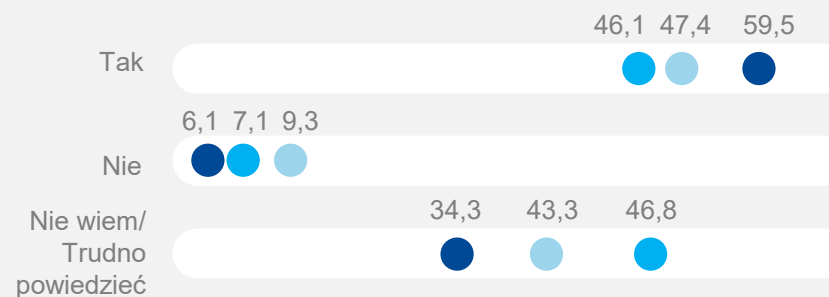
Źródło: Badanie „Ocena stylu życia”

... a dodatkową korzyścią – poprawa koncentracji w pracy

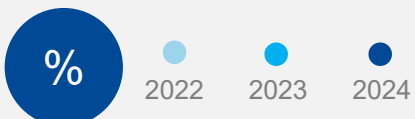
Czy aktywność fizyczna wpłynęła u Pana(i) na długotrwałą poprawę zdolności koncentracji w pracy?



Dane procentowe



Więcej osób uważa, że **aktywność fizyczna oddziałuje na poprawę koncentracji w pracy**: + 13,5 p.p. Większy wpływ na koncentrację widzą osoby pracujące głównie zdalnie (66% vs 58%).



Aktywność fizyczna w obiektach sportowych to raczej domena panów niż pań



Analiza aktywności użytkowników pakietów Medcover Sport pokazuje, że **mężczyźni są znacznie częstszymi gośćmi obiektów sportowych**. I nie wyjaśnia tego w pełni struktura osób zapisanych na pakiety, w którym podział na kobiety i mężczyzn to 45% pań i 55% panów.

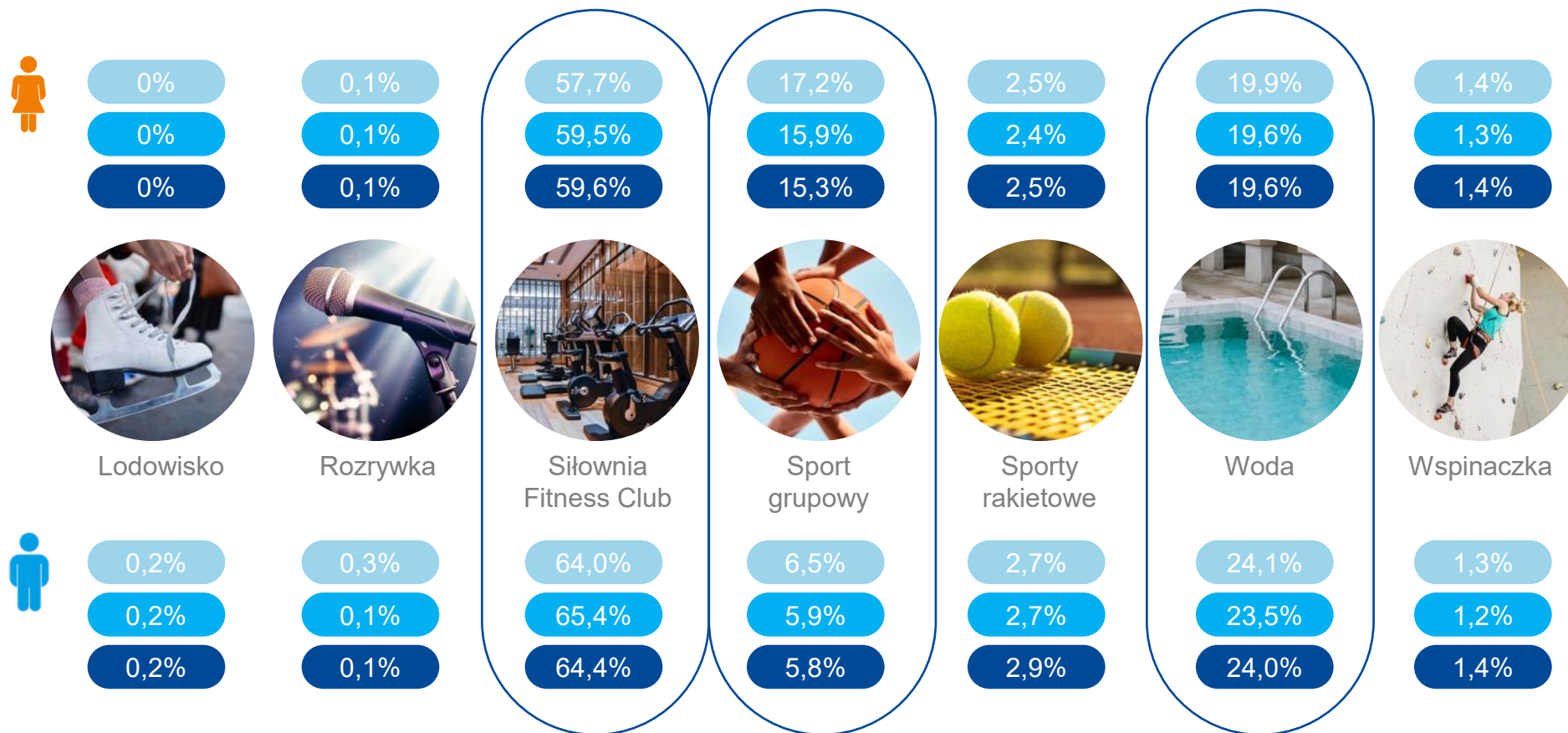
Współcześnie kobiety chcą być aktywne fizycznie, jednak napotykają na liczne bariery społeczne, ekonomiczne i psychologiczne, które skutecznie im to utrudniają. Według badań wpływają na to głównie:

- brak czasu,
- koszty i dostępność,
- niska pewność siebie i presja społeczna,
- rola bliskich i struktury społecznej

Jednocześnie kobiety wybierają dom jako miejsce aktywności fizycznej, co może być związane z omawianymi wyżej argumentami, a jest uwarunkowane potrzebą łączenia treningu z obowiązkami domowymi, poczucia komfortu czy prywatności.

● 2022 ● 2023 ● 2024

Płeć jest też czynnikiem różnicującym typ wybieranych aktywności w obiektach

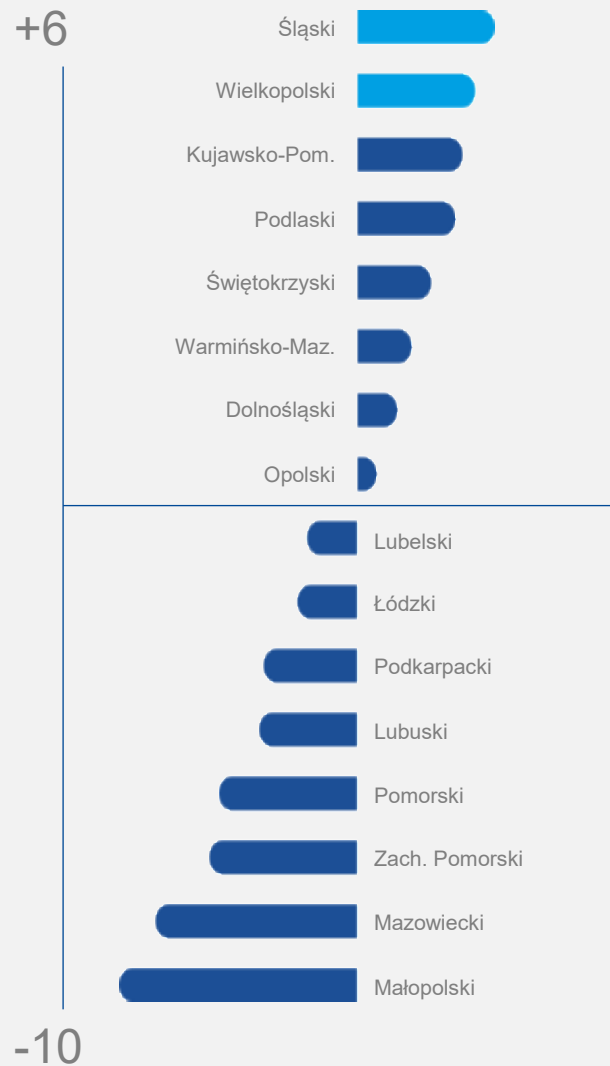
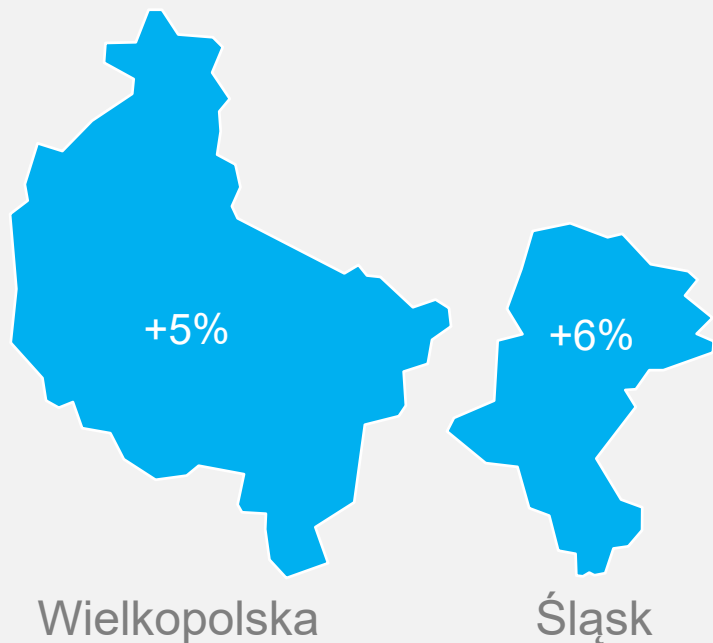


Kobiety i mężczyźni w różny sposób korzystają z aktywności fizycznej w obiektach sportowych. Mężczyźni są skoncentrowani na kilku kluczowych aktywnościach, jak: **siłownia i basen lub sporty kontaktowe z elementami rywalizacji** (typu sztuki walki). Kobiety są bardziej skłonne do angażowania się w inne formy ruchu. Głównie wybierają aktywności bardziej inkluzywne i znacznie częściej biorą udział w **grupowych formach aktywności fizycznej typu taniec, pilates czy joga**.

2022 2023 2024

Większa liczba obiektów sportowych na danym terenie sprzyja aktywności fizycznej zamieszkałych tam osób

Liczba wejść do obiektów sportowych miesięcznie – odchylenie od średniej ogólnopolskiej, rok 2024



Analiza wejść użytkowników pakietów sportowych Medicover Sport do obiektów pokazuje, że **najaktywniejsi fani sportu są na Śląsku i w Wielkopolsce**. Co ważne, w tych województwach jest jednocześnie najwięcej siłowni w przeliczeniu na liczbę mieszkańców.

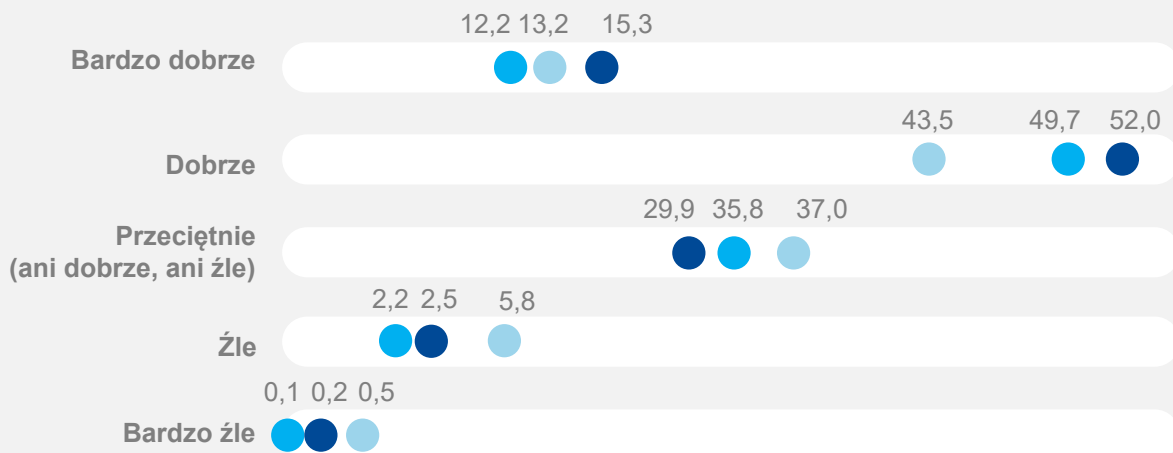
To doskonała ilustracja prawa Saya – klasycznej zasady ekonomii mówiącej, że „podaż generuje popyt”. Oznacza to, że **im więcej obiektów sportowych jest dostępnych, tym więcej osób z nich korzysta**. Bogata oferta klubów fitness nie tylko ułatwia dostęp do aktywności, ale też normalizuje ją społecznie, czyniąc z niej codzienny element stylu życia.

Wyższa konkurencja między klubami może też wpływać na lepsze ceny, dostępność zajęć grupowych oraz różnorodność oferty, co jeszcze bardziej obniża bariery wejścia i zachęca do regularnego ruchu.

Kolejny aspekt zdrowego stylu życia – odżywianie – jest pozytywnie oceniany przez większość respondentów ... czy słusznie?

Jak ogólnie ocenia Pan(i) swój sposób odżywiania (jakość, zbilansowanie, ilość, wielkość, pory posiłków...)?

Dane procentowe



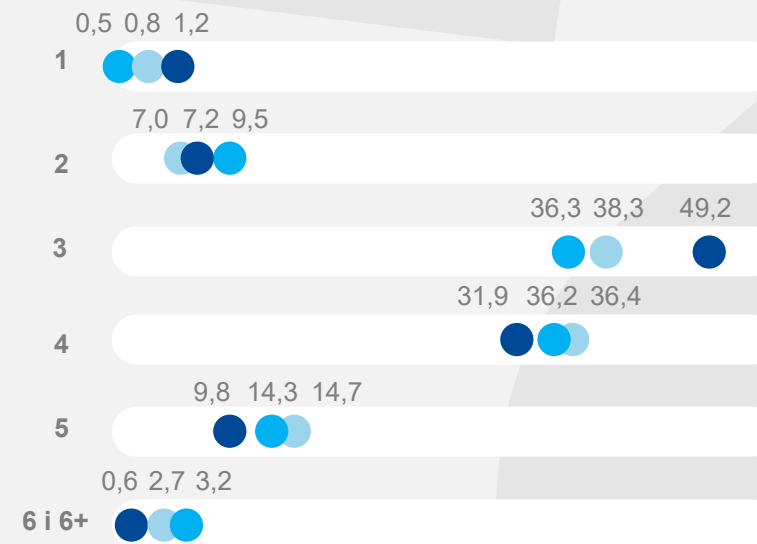
Pracownicy nadal dobrze oceniają swój sposób odżywiania.

Lepiej odżywiają się kobiety niż mężczyźni (72% vs 64%).

Osoby **pracujące w większości zdalnie**, w porównaniu z pracującymi stacjonarnie, również lepiej postrzegają swój styl odżywiania: jako dobry lub bardzo dobry określa go 73% pracujących głównie zdalnie i 66% pracujących głównie stacjonarnie.

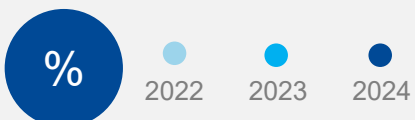
Ile posiłków dziennie zwykle Pan(i) spożywa? Prosimy nie wliczać tu przekąsek.

Dane procentowe



Aby zachować zdrowie i prawidłową masę ciała, powinniśmy spożywać 4 do 5 posiłków w ciągu dnia. Wtedy organizm racjonalnie gospodaruje dostarczoną mu energią, nie musi nastawiać się na dłuższe okresy głodu i nadmiernie gromadzić zapasów*. Natomiast prawie 50% pracowników nie spełnia tego wymogu: spożywa dziennie 3 posiłki.

*Narodowe Centrum Edukacji Żywnościowej.



Źródło: Badanie „Ocena stylu życia”

Rośnie świadomość pracowników, jakie znaczenie dla zdrowia ma życie społeczno-kulturalne...

Czy zgadza się Pan(i) z tym, że uczestnictwo w wydarzeniach społeczno-kulturalnych typu kino, teatr, zwiedzanie zabytków, muzeów, koncerty, festyny, itp....

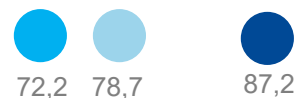


Dane procentowe

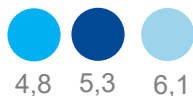
...pozytywnie wpływa na zdrowie



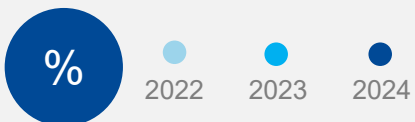
...pozwala budować relacje z innymi



...to strata czasu i pieniędzy



Rośnie świadomość, że udział w wydarzeniach społeczno-kulturalnych pozytywnie wpływa na zdrowie i budowanie relacji z innymi. Zauważa to więcej kobiet niż mężczyzn.

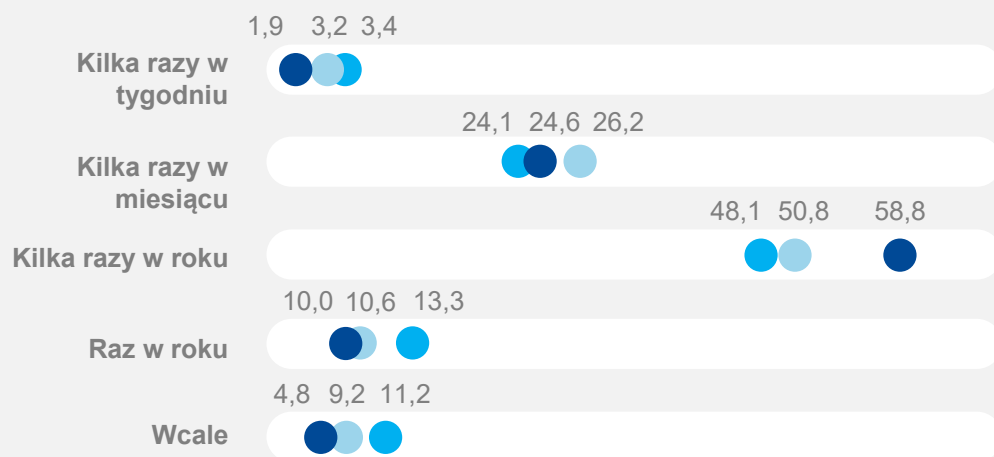


Źródło: Badanie „Ocena stylu życia”

... ale w rzeczywistości życie kulturalne oraz towarzyskie jest niedocenianym aspektem dbania o swój dobrostan

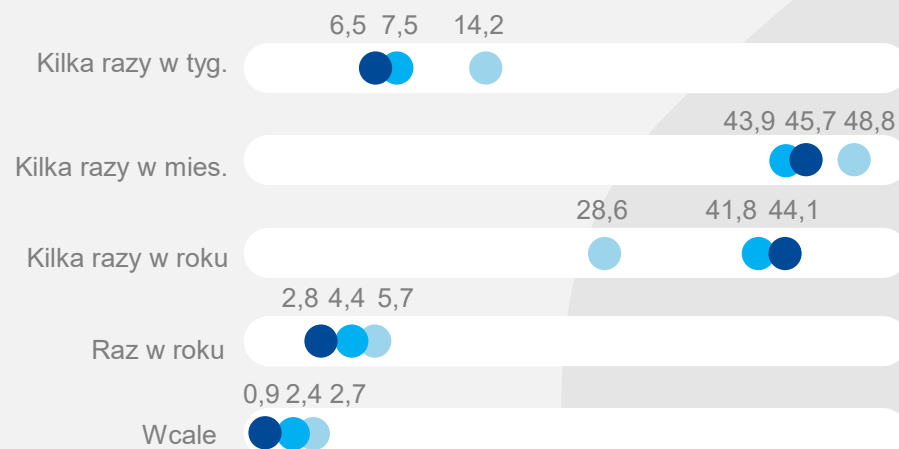
Jak często uczestniczy Pan(i) w wydarzeniach społeczno-kulturalnych typu kino, teatr, zwiedzanie zabytków, muzeów, koncerty, festyny, itp.?

Dane procentowe



Jak często bierze Pan(i) udział w spotkaniach towarzyskich lub innych wspólnych wyjściach ze znajomymi?

Dane procentowe



Wzrosła liczba osób, które kilka razy w roku lub częściej uczestniczą w wydarzeniach społeczno-kulturalnych. **Mniej osób deklaruje comiesięczne uczestnictwo, na rzecz okazjonalnego udziału w wydarzeniach kilka razy w roku.** W ostatnich latach **wyraźnie spadł udział osób spotykających się ze znajomymi kilka razy w tygodniu, a na znaczeniu zyskały spotkania odbywające się kilka razy w roku.** Częściej w wydarzeniach społeczno-kulturalnych oraz spotkaniach towarzyskich uczestniczą kobiety. Życie społeczne, poza kluczowym znaczeniem dla naszego samopoczucia, odgrywa ogromną rolę w utrzymaniu zdrowia fizycznego i psychicznego.*

*<https://www.countyhealthrankings.org/what-impacts-health/model-of-health>

%
2022 2023 2024

Źródło: Badanie „Ocena stylu życia”

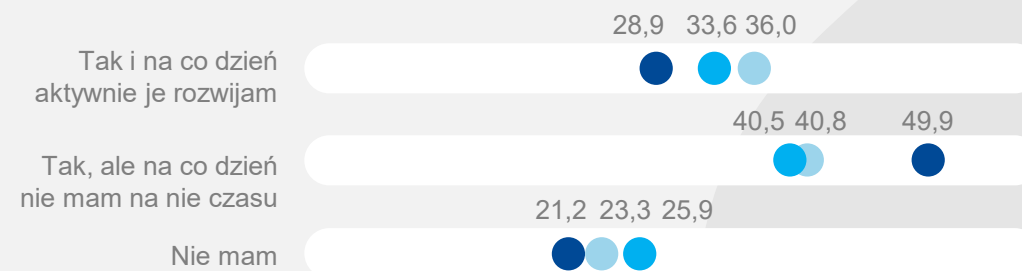


Większość pracowników ma hobby i pasje, ale nie ma czasu, by je realizować

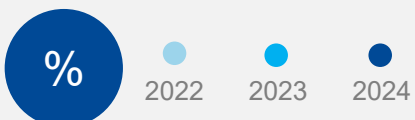


Czy ma Pan(i) hobby/pasję?

Dane procentowe

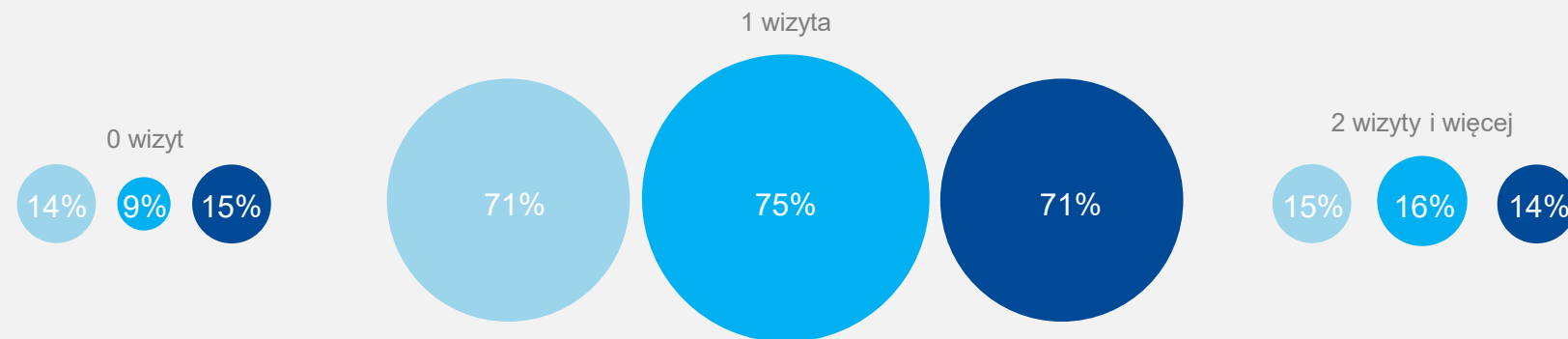


Pracownicy deklarują, że mają hobby, ale nie mają czasu, żeby je rozwijać (50%; +10 p.p. w 2024 vs 2023 r.). Mniej czasu na pasje mają kobiety niż mężczyźni (53% vs 46%). Widać też różnicę między pracownikami pracującymi zdalnie i stacjonarnie: ci pierwsi częściej rozwijają pasje (43 vs 25%) i rzadziej deklarują brak czasu.

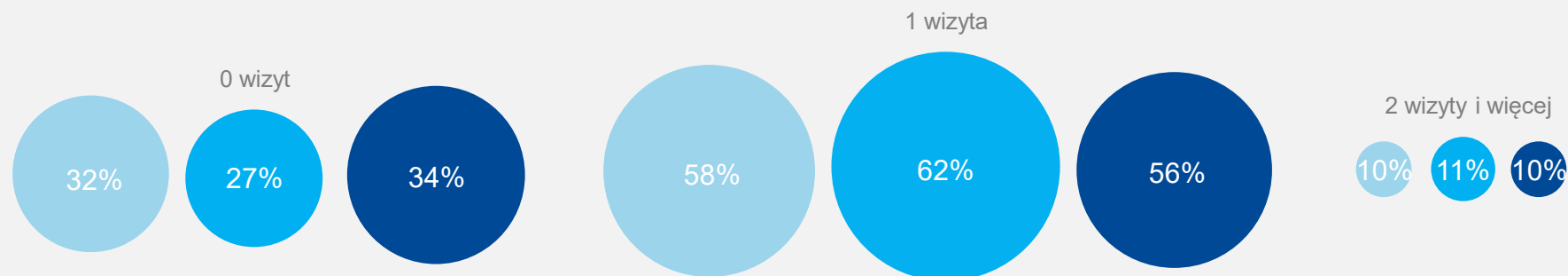


Atencja do profilaktyki stomatologicznej jest wysoka u osób z dostępem do pakietów dentystycznych

Częstotliwość wykonywania badania stomatologicznego w ciągu roku



Częstotliwość wykonywania higienizacji w ciągu roku



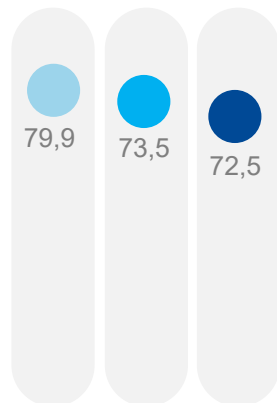
85% osób, które mają pakiet opieki dentystycznej, korzysta przynajmniej raz w roku z przeglądu stomatologicznego. Pracownicy objęci dostępem do profilaktyki chętniej z niej korzystają. Dzięki temu mogą wcześniej zareagować, gdy wystąpi próchnica, i jednocześnie uniknąć poważnych powikłań zdrowotnych. Niewłaściwa higiena i nieleczone schorzenia jamy ustnej mogą prowadzić do powstawania ognisk zapalnych, które poprzez krwiobieg rozprzestrzeniają się na inne narządy. Przewlekłe stany zapalne w obrębie jamy ustnej są powiązane z ryzykiem rozwoju chorób układu sercowo-naczyniowego, takich jak miażdżyca czy zapalenie wsierdza. Dlatego regularna profilaktyka stomatologiczna, w tym kontrola i leczenie, stanowi nie tylko element dbania o uśmiech, ale również o zdrowie ogólne – w tym serce, układ odpornościowy i metaboliczny.



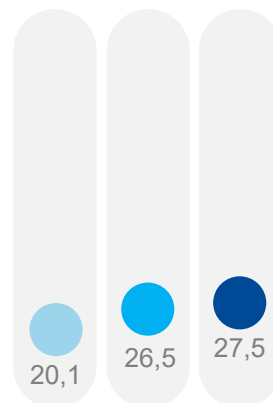
Rośnie również świadomość usług optometrystów, co ważne w kontekście pogardzającego się wzroku pracowników

Analiza preferencji pacjentów: okulista vs optometrysta

Dane procentowe



Okulista

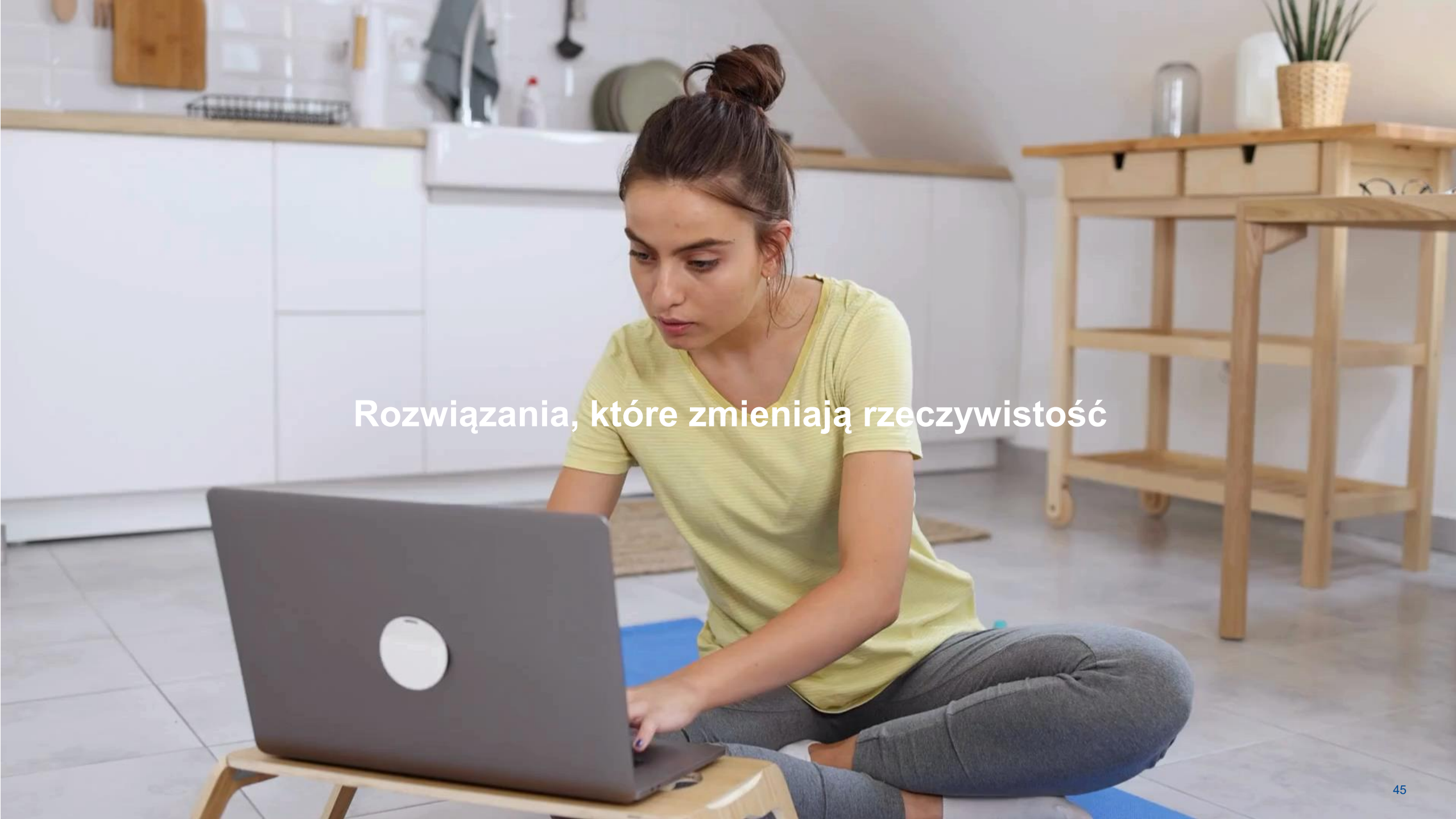


Optometrysta



Świadomość, kto to jest optometrysta i czym się zajmuje, systematycznie rośnie. Coraz więcej osób rozumie, że to **optometrysta**, a nie okulista jest najlepiej **wykwalifikowanym specjalistą**, który odpowiada za **dobór właściwej korekcji**, **diagnostykę zaburzeń widzenia obuocznego**, jak również **dobór soczewek kontaktowych**.

2022 2023 2024



Rozwiązania, które zmieniają rzeczywistość

Skuteczne strategie wellbeingowe mogą istotnie poprawić stan zdrowia pracowników

Jak wdrażamy strategię wellbeingową, która wpływa na zdrowie pracowników



Edukujemy managerów i pracowników podczas całego procesu

Dane z raportu „**Praca. Zdrowie. Ekonomia. Perspektywa 2025**” pokazują, że stan zdrowia pracowników w Polsce **budzi uzasadnione obawy**. Aż 56% zatrudnionych zmaga się z nadwagą lub otyłością, blisko połowa ma podwyższony poziom cholesterolu, prawie 1/3 ma nadciśnienie, a co szósty pracownik – nieprawidłowy poziom glukozy we krwi. Coraz częściej diagnozowane są także zaburzenia psychiczne, a stres i brak aktywności fizycznej stają się codziennością wielu osób, rośnie liczba skierowań hospitalizacyjnych.

Choć rośnie świadomość znaczenia zdrowego stylu życia – ponad połowa pracowników wskazuje dietę, sen i aktywność fizyczną jako kluczowe dla zdrowia – to wciąż zbyt mało, by mówić o trwałej zmianie nawyków. **Właśnie dlatego rekomendujemy budowanie kompleksowych planów wellbeingowych**, które nie tylko odpowiadają na aktualne potrzeby zdrowotne pracowników, ale też wspierają ich w budowaniu **dłuższego życia w lepszym zdrowiu**. **Plan wellbeingowy powinien opierać się na świadczeniach stale dostępnych** (tych abonamentowych, jak opieka medyczna, karta sportowa czy kafeteria). **Ale jednocześnie powinien zawierać program dodatkowych aktywności** (na przykład szkoleń, dni zdrowia w firmie, dni sportu, akcji badań przesiewowych i szczepień czy programów typu Zdrowa OdWaga), opracowany na bazie potrzeb i specyfiki konkretnego pracodawcy. Dzięki temu, zwiększamy szanse na skuteczną i trwałą poprawę stanu zdrowia pracowników oraz ich tzw. „health span” czyli oczekiwanej długości życia w zdrowiu. To nie tylko inwestycja w zdrowie ludzi, ale także realna korzyść dla pracodawców – zdrowsi pracownicy to **większa efektywność, mniejsza absencja, oszczędności i lepsze wyniki organizacji**.

Strategia wellbeingowa z Medicovert Zdrowa Firma

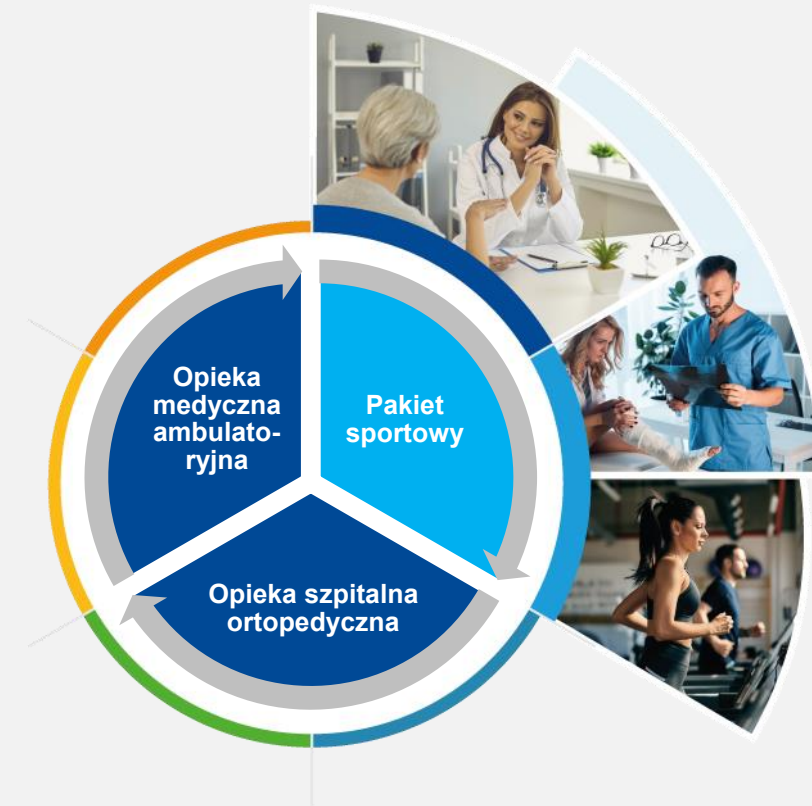
Jesteśmy partnerem w budowaniu zdrowia, bezpieczeństwa i zaangażowania pracowników.



- Wspieramy firmy w **realizacji ich potrzeb HR i biznesowych**
- Dopasowujemy **dedykowane rozwiązania we wszystkich obszarach zdrowia**: fizycznego, psychicznego i społecznego
- Rozwiązania, które proponujemy, dostarczane są przez nasze **centra kompetencyjne** lub przy współpracy z **najlepszymi partnerami**
- Zapewniamy **jedno narzędzie do zarządzania** benefitami i środkami z ZFŚS oraz do **budowania zaangażowania pracowników**

W „Zdrowej Firmie” pracownicy czują się zadban i są zdrowsi, dzięki czemu skuteczniej osiągają cele biznesowe.

NOWOŚĆ! PAKIET MULTICOVER POTRÓJNE WSPARCIE DLA ZDROWIA



Nowy wyjątkowy benefit, łączący opiekuńczą moc trzech świadczeń – w korzystnej cenie!

Badanie naukowe „Zdrowa OdWaga” pomogło Medicover udowodnić, że inwestycja w aktywność fizyczną to nie tylko profilaktyka ale również wsparcie w leczeniu chorób cywilizacyjnych



Przedmiotem badania naukowego „Zdrowa OdWaga” był wpływ aktywności fizycznej na ryzyko zdrowotne pracowników ze średnim i wysokim ryzykiem wyjściowym



Współpraca naukowa
ze Szkołą Zdrowia Publicznego,
Centrum Medycznego Kształcenia
Podyplomowego w Warszawie

CEL

→ udowodnienie, że ukończenie 12-miesięcznego programu modyfikacji stylu życia, polegającego na edukacji zdrowotnej i aktywności fizycznej, może znacząco obniżyć ryzyko zdrowotne i poprawić jakość życia

UCZESTNICZY PROGRAMU

→ 240 pacjentów i pacjentek Medicover; 30+ lat; BMI 26-35 i jednocześnie minimum jeden czynnik ryzyka zdrowotnego: podwyższony poziom cukru lub cholesterolu we krwi lub nieprawidłowe ciśnienie tętnicze

OCZEKIWANE KORZYŚCI

→ spadek wartości BMI, poprawa wydolności fizycznej i parametrów laboratoryjnych, obniżenie wskaźnika ryzyka zdrowotnego

Regularna aktywność fizyczna zapewniła uczestnikom badania dłuższe życie w dobrym zdrowiu

Poprawa sprawności fizycznej

-68,0%

odczuwanie bólu pleców

+22,0%

wytrzymałość w teście deska (plank)

+33,0%

w teście Coopera (dystans w 12 min. na bieżni)



Niższe ryzyko zdrowotne

-18,0%

wskaźnik insulinooporności

-13,0%

ryzyko poważnych incydentów sercowo-naczyniowych w ciągu następnych 10 lat

-6,2%

tkanka tłuszczowa trzewna

obniżenie ciśnienia tętniczego o 4,5 mmHg (skurczowe) i 3 mmHg (rozkurczowe)



Jakość życia i wydolność

-36,0%

liczba dni na zwolnieniu Lekarskim*

+9,0%

ogólna jakość życia

+15,5%

poziom zadowolenia ze stanu swojego zdrowia

+27,2%

poziom zadowolenia z wydolności w życiu codziennym (w tym w pracy)

Uczestnicy programu dzięki regularnym ćwiczeniom uzyskali średnio
**1 ROK ŻYCIA WIĘCEJ
W DOBRYM ZDROWIU**

Program Zdrowa OdWaga może stanowić kluczowy element firmowej strategii zdrowotnej.

Pracownicy pod opieką Medcover przebywają na L4 około 2 razy krócej niż średnio w Polsce...

Średnia długość zwolnienia lekarskiego – wszystkie powody

Średnia długość zwolnienia lekarskiego – bez związku z ciążą



Model opieki zdrowotnej w Medcover nakierowany na szybki dostęp do odpowiedniej ścieżki diagnostyczno-leczniczej pozwala **skrócić czas leczenia w ramach zwolnienia lekarskiego**.

2022 2023 2024

...pogłębiamy zatem korzyści płynące z opieki Medcover

Analiza kosztów choroby - metodologia

1



Wybór
najczęstszych
problemów
zdrowotnych
populacji
pracujących

2



- **Choroby przewlekłe:** nadciśnienie tętnicze, bóle pleców, alergia i astma, cukrzyca, bóle głowy, choroby układu pokarmowego
- **Choroby ostre:** infekcje dróg oddechowych

3



Standaryzacja
populacji wg
kryterium wieku

4



Obliczenie kosztu
absencji
i preteizmu
dla wybranych
problemów
zdrowotnych
u pracowników
(porównanie
Medcover vs poza
Medcover)

5



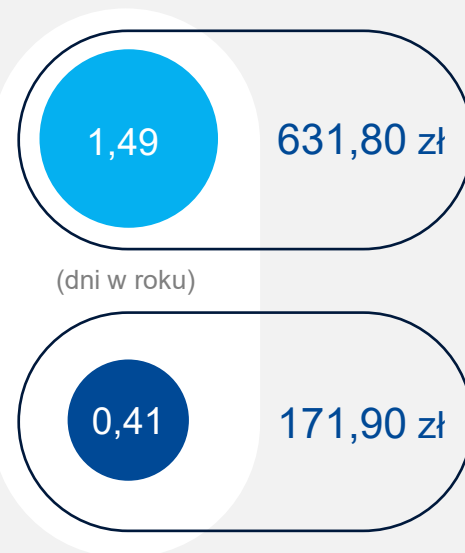
Prezentacja
rocznych kosztów
choroby, jakie
ponosi
pracodawca na
statystycznego
pracownika



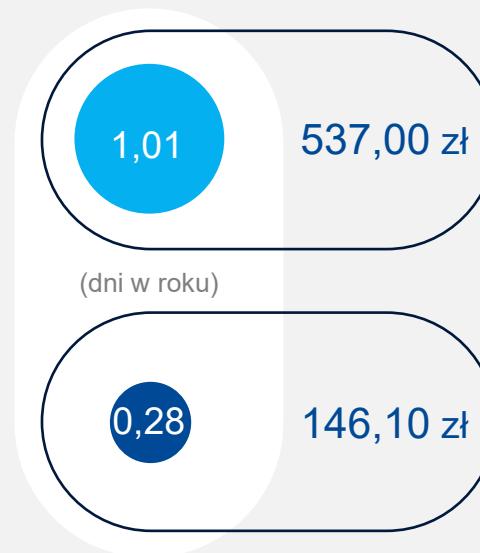
Pod opieką Medcover koszty bólu pleców u pracowników są prawie 4-krotnie niższe niż poza Medcover



Absencja / Koszt absencji



Prezenteizm / Koszt prezenteizmu



Koszt choroby:
absencja + prezenteizm



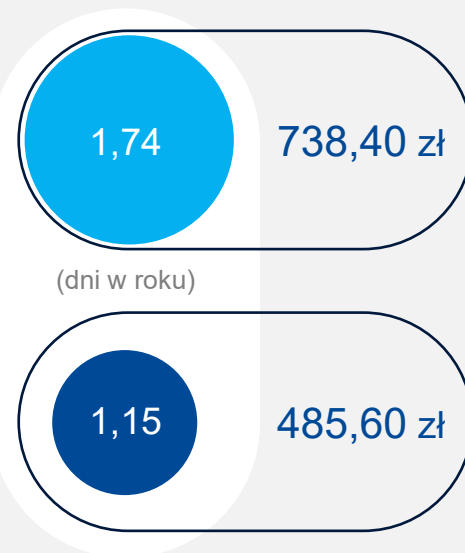
Koszt chorób układu ruchu na jednego pracownika **pod opieką Medcover** jest **3,7 razy niższy** niż w przypadku przeciętnego pracownika w Polsce.

● POZA MEDICOVER ● W MEDICOVER

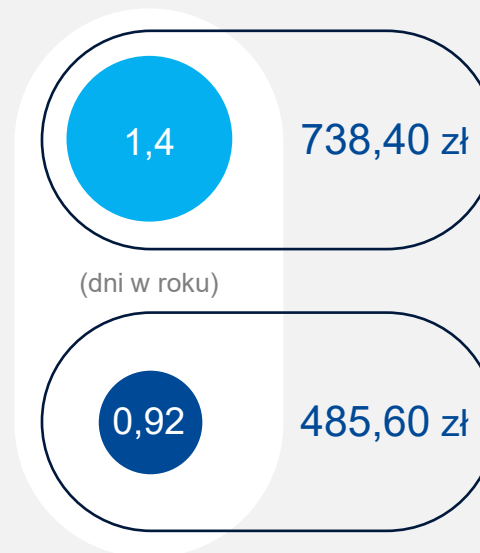
Koszty infekcji dróg oddechowych u pracowników pod opieką Medcover są prawie 1,5 raza mniejsze niż u pozostałych pracowników



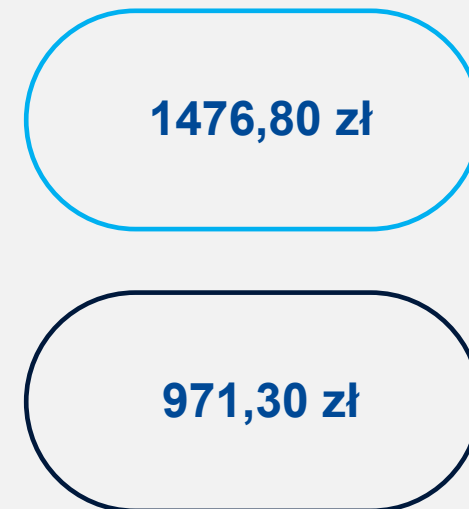
Absencja / Koszt absencji



Prezenteizm / Koszt prezenteizmu



Koszt choroby:
absencja + prezenteizm



Koszt chorób infekcji oddechowych na jednego pracownika **pod opieką Medcover** jest **1,5 raza niższy** niż w przypadku przeciętnego pracownika w Polsce.

● POZA MEDICOVER ● W MEDICOVER

Sumarycznie, koszty absencji i prezentyzmu dla najczęstszych problemów zdrowotnych pracowników, są ponad 2 razy niższe dla pracodawców zapewniających opiekę w Medicovert



Nadciśnienie

94 zł

18 zł



Bóle pleców

1169 zł

318 zł



Astma i alergia

36 zł

7,50 zł



Cukrzyca

122 zł

15 zł



Bóle głowy

59 zł

42 zł



Układ pokarmowy

81 zł

16,50 zł



Infekcje

1477 zł

971 zł

Suma

3038 zł

1388 zł

Kwoty zaokrąglono do pełnych złotych

● POZA MEDICOVERT ● W MEDICOVERT

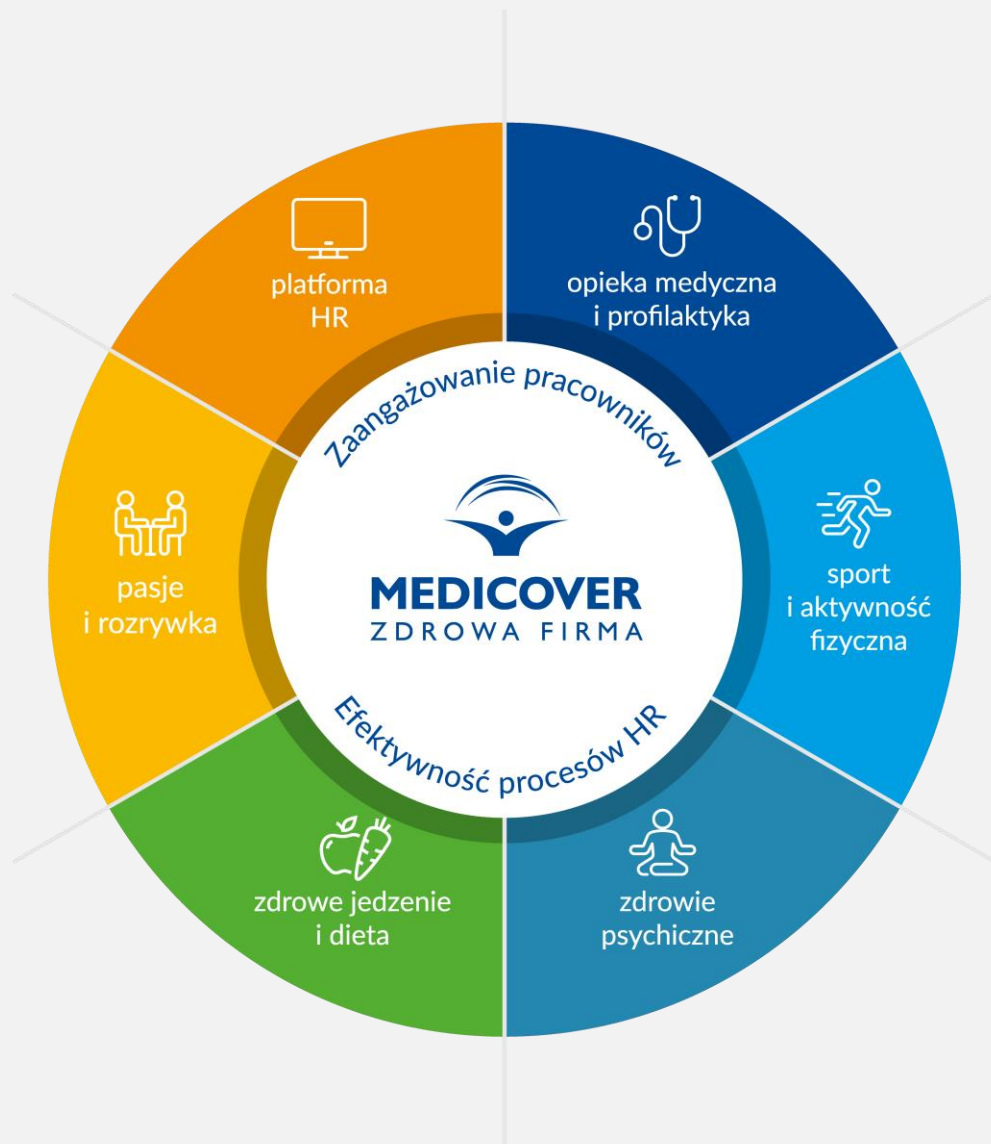
Źródło: Dane Medicovert, GUS, ZUS

Oszczędność dla pracodawcy

w ciągu 1 roku na statystycznego pracownika
pozostającego pod opieką zdrowotną Medicover

1650 zł





Dziękujemy za uwagę

Opracowanie:

Zespół pod kierownictwem Beaty Wojciechowskiej,
Kierownika Zespołu Profilaktyki i Promocji Zdrowia

Paweł Żochowski,
Bożena Jastrzębska,
Katarzyna Stasińska,
Anna Bogucka,
Krzysztof Wojtkowski,
Joanna Cudowska,
Małgorzata Duksza,
Dominika Pluskota-Bugajny,
Marzena Smolińska

Marta Halska,
Marta Ziobro,
Anna Wasilewska,
Karolina Sarzała-Sikorska,
Aneta Kossobudzka-Górska,
Sylwia Kałaur,
Agnieszka Śliwczyńska
Klaudia Gąsiorowska,
Marcin Łobodziński



Patroni Raportu



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY
IM. PROF. J. NOFERA



PRACODAWCY RP

Scandinavian-Polish 
CHAMBER OF COMMERCE 