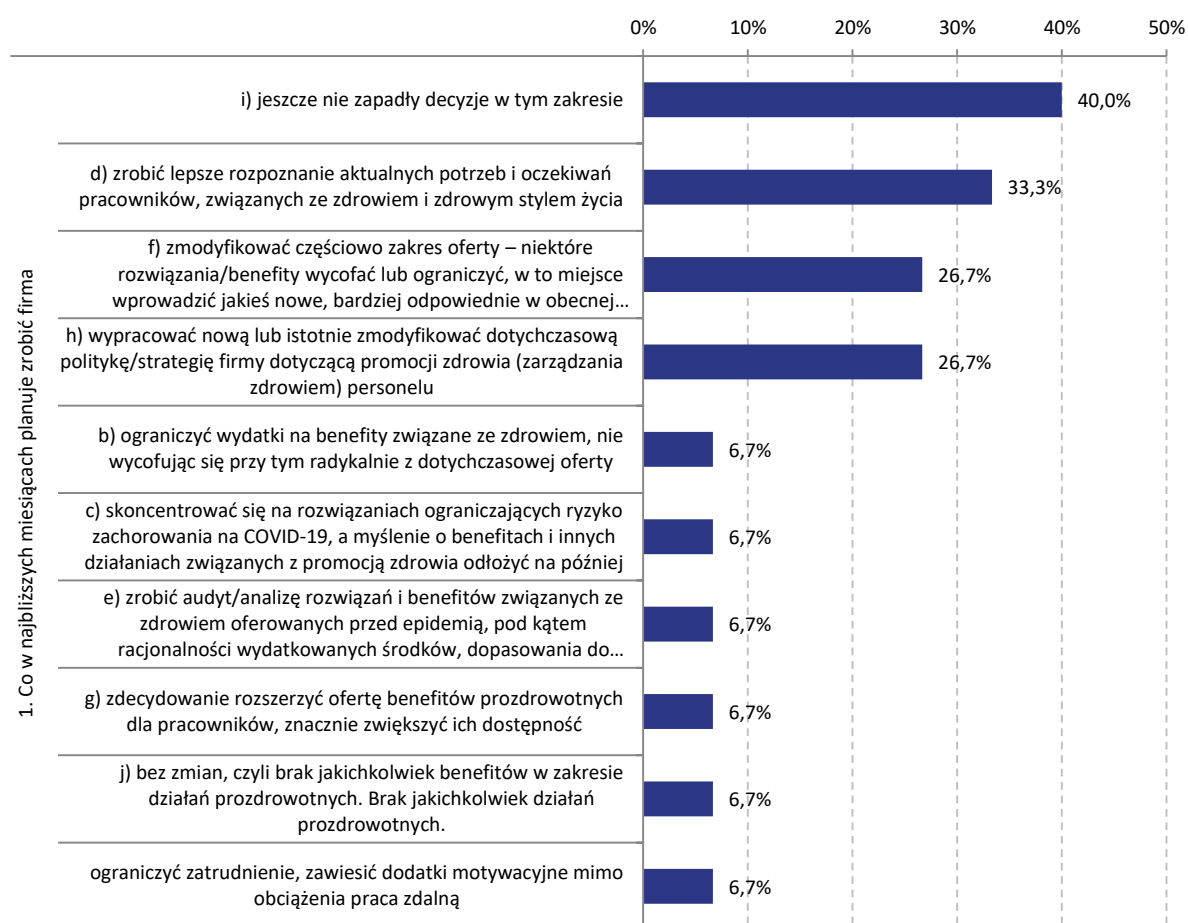


## Planowane działania prozdrowotne przedsiębiorstw w kontekście pandemii Covid-19

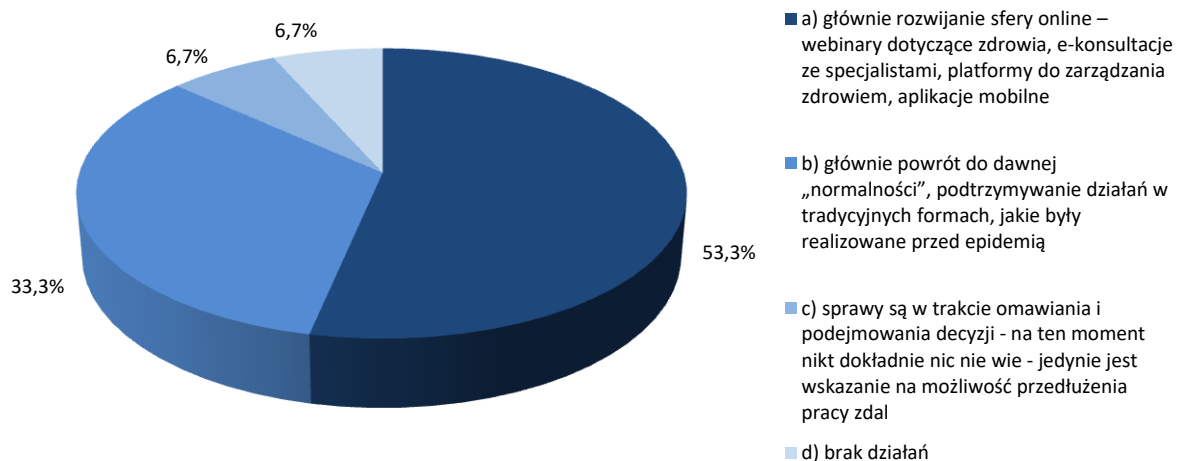
Dokładnie dwie piąte objętych badaniem firm nie podjęło jeszcze decyzji co do planowanych na najbliższe miesiące działań prozdrowotnych. Co trzecia firma planuje zrobić lepsze niż dotychczas rozpoznanie aktualnych potrzeb i oczekiwań pracowników w zakresie działań prozdrowotnych, jakie można by podjąć. Nieco ponad jedna czwarta respondentów odpowiedziała, że w ich firmach planuje się wprowadzić pewne zmiany w zakresie istniejącej oferty – zarówno wprowadzić nowe elementy, jak i wycofać część dotychczas zapewnianych. Takim samym udziałem odpowiedzi wskazywał na dążenie do wypracowania nowej strategii firmy dotyczącej promocji zdrowia lub na daleko idącą modyfikację istniejącej polityki w tym zakresie. Inne odpowiedzi padały incydentalnie.

Wykres 1.



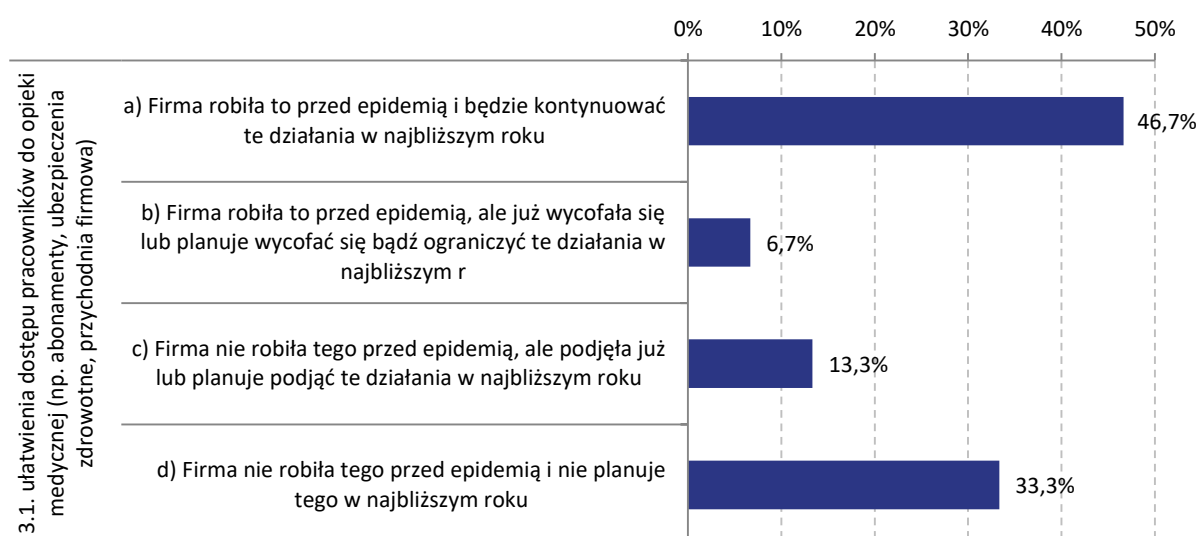
Ponad połowa respondentów zadeklarowała, że reprezentowana przez nich firma zamierza skupić się na rozwijaniu działań prozdrowotnych lokujących się w sferze online. Co trzecia firma docelowo planuje powrót do działań w ich tradycyjnych formach, związanych z fizyczną współobecnością pracowników. W pozostałych przypadkach albo nie zapadły jeszcze decyzje co do kierunku planowanych działań, albo firma nie zdecyduje się na ich podjęcie.

**Wykres 2.**



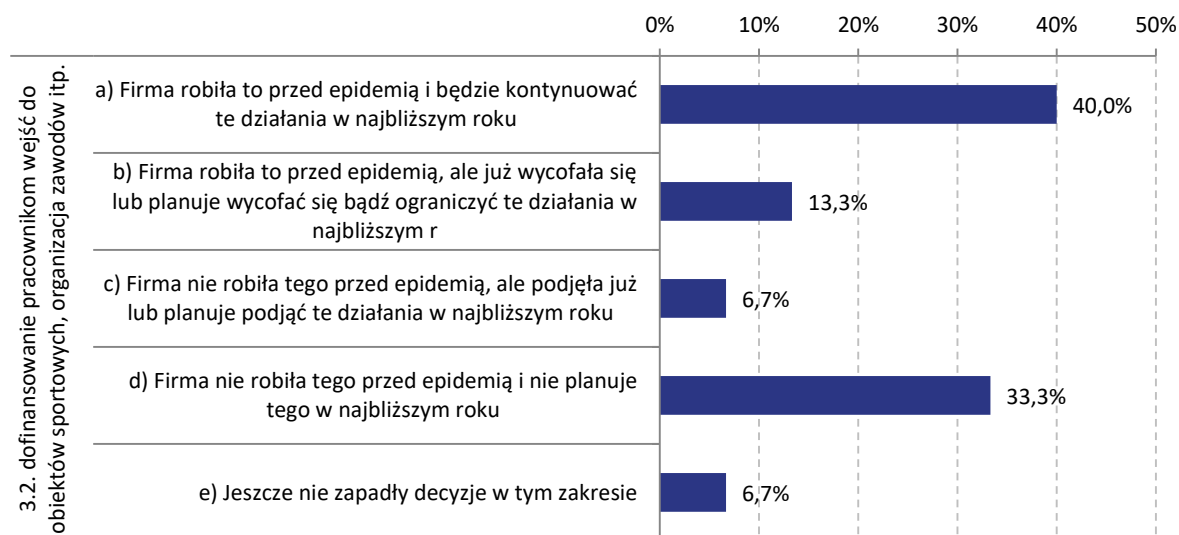
W kwestii kontynuowania działań ułatwiających pracownikom dostęp do opieki medycznej objęte badaniem firmy podzieliły się na dwie grupy. Pierwsza, obejmująca blisko połowę z nich, zamierza kontynuować wcześniej już podejmowane działania tego rodzaju. Natomiast przedstawiciele firm tworzących drugą grupę przyznali, że ich firmy nie podejmowały takich działań przed pandemią, jak również nie planują ich wprowadzać w najbliższym roku. Pozostałe warianty odpowiedzi, czyli zaniechanie wcześniej realizowanych działań lub ich planowane podjęcie pomimo ich braku w przeszłości, były wskazywane przez znacznie mniejszą część respondentów.

**Wykres 3.**



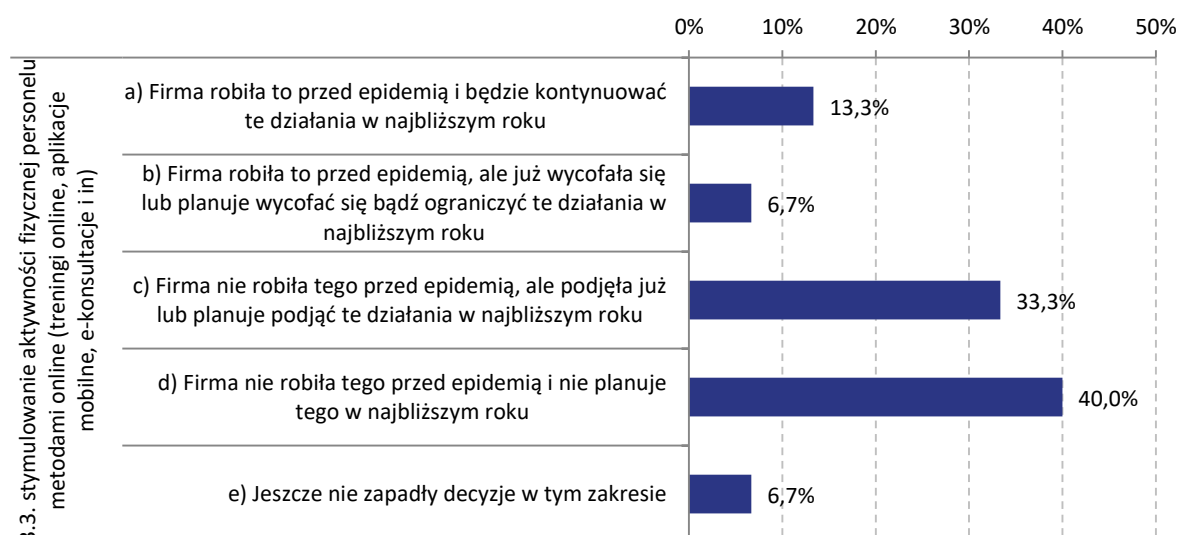
Również zadanie pytania o kwestię dofinansowania wejść do obiektów sportowych przyniosło skutek w postaci wyodrębnienia się dwóch grup firm. Dwie piąte uczestników badania zadeklarowało bowiem, że firma będzie kontynuowała wcześniejsze działania w tym zakresie. Natomiast co trzeci respondent stwierdził, że reprezentowana przez niego firma ani nie robiła tego przed pandemią, ani nie planuje takich działań w perspektywie najbliższego roku. Pozostałe odpowiedzi padały znacznie rzadziej.

Wykres 4.



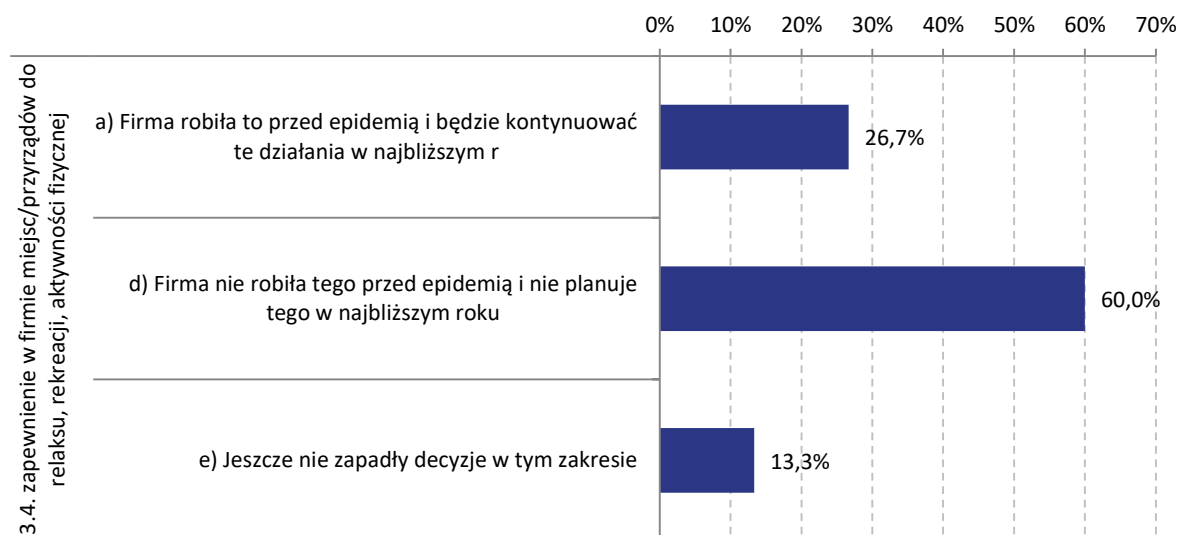
Bardzo nieliczne firmy jeszcze przed pandemią stymulowały aktywność fizyczną swoich pracowników metodami online. Wśród firm, które tego wcześniej nie robiły, przeważają takie, które nie planują wprowadzać w przyszłości tego elementu do realizowanych przez siebie działań. Niemniej warto podkreślić fakt, że co trzecia firma biorąca udział w badaniu, choć nie stosowała dawniej aktywizacji pracowników metodami online, zamierza podjąć takie działania na przestrzeni najbliższego roku.

Wykres 5.



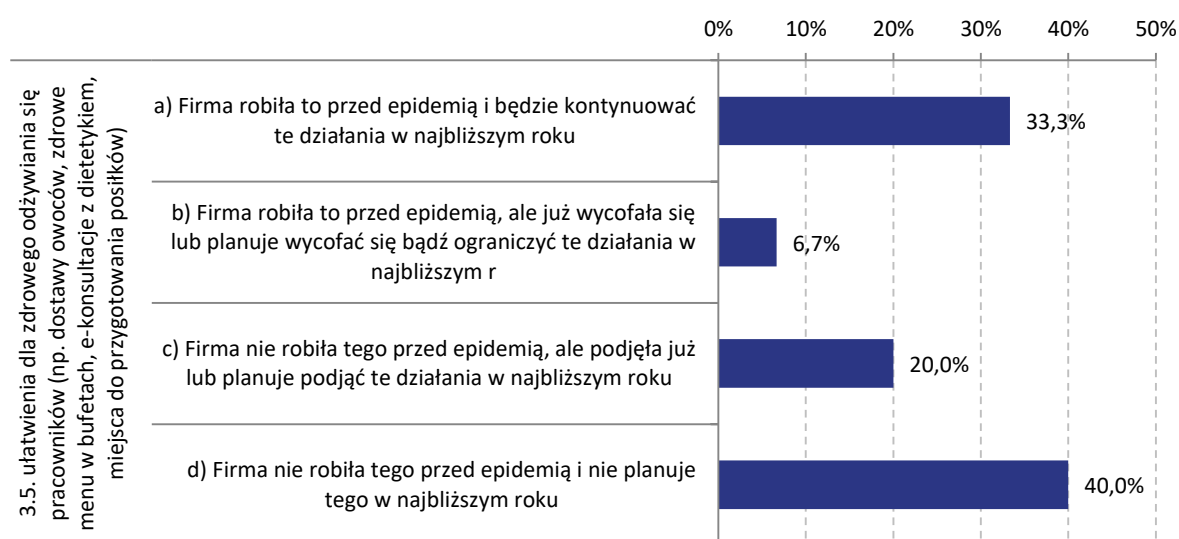
Większość, a dokładniej – trzy na pięć firm ani nie zapewniało, ani nie zamierza zapewnić w ciągu najbliższego roku na swoim terenie przestrzeni do relaksu, rekreacji czy aktywności fizycznej. Nieco ponad jedna czwarta przedsiębiorstw podejmowała takie działania zarówno przed pandemią, jak i zamierza kontynuować je w najbliższej przyszłości. Niewielka część respondentów odpowiedziała, że kwestia ta zostanie jeszcze rozstrzygnięta.

Wykres 6.



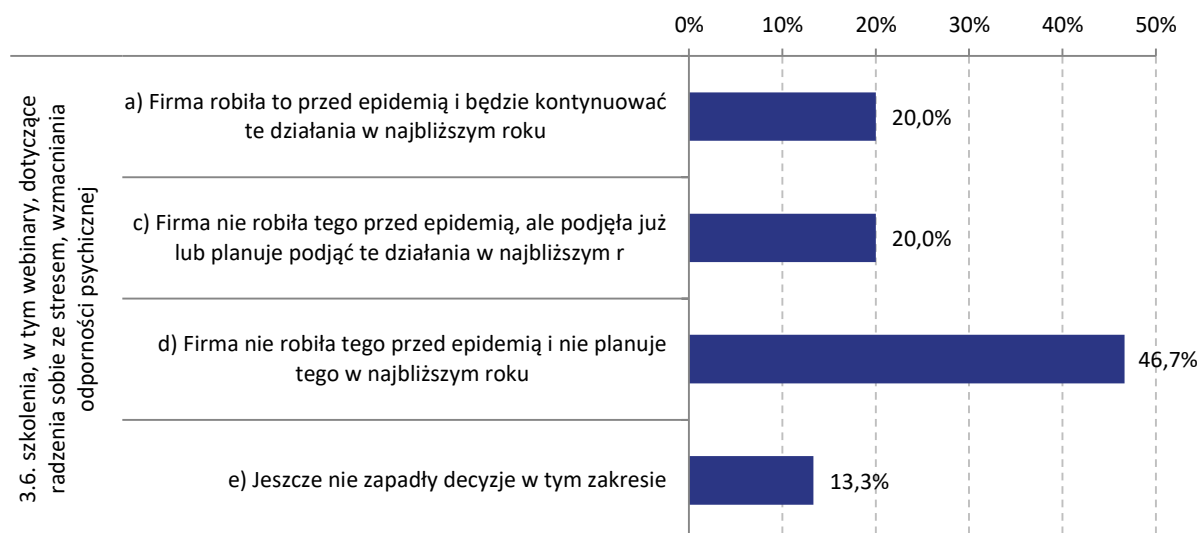
Wśród objętych badaniem przedsiębiorstw przeważały takie, które przed pandemią nie zapewniały ułatwień dla zdrowego odżywiania się pracowników. Co więcej, większość z nich nie planowała wprowadzania takich działań w ciągu najbliższego roku – stanowiły one dwie piąte ogółu firm biorących udział w badaniu. Jedna piąta firm, choć wcześniej nie zapewniała ułatwień w zakresie zdrowego odżywiania się, planowała w najbliższej przyszłości wdrożyć takie działania. Warto też podkreślić, że jedna trzecia respondentów deklarowała, że reprezentowana przez nich firma zarówno wprowadzała takie elementy przed pandemią, jak i zamierza kontynuować realizację tego działania w przyszłości.

Wykres 7.



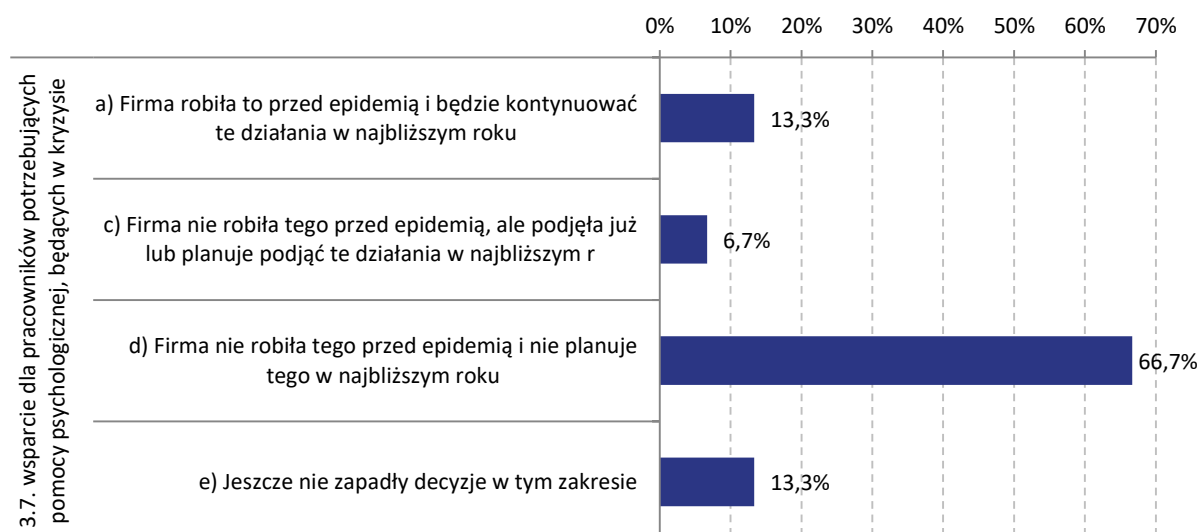
Dwie piąte firm zamierza wdrażać działania ukierunkowane na wzmacnianie odporności psychicznej pracowników – przy czym połowa z nich podejmowała jeszcze przed pandemią takie działania, zaś dla drugiej połowy będą one stanowiły nowy element programu prozdrowotnego. Wśród uczestników badania więcej było jednak firm, które ani nie planowały podejmowania takich inicjatyw, ani nie miały już za sobą doświadczeń związanych z ich realizacją. Udział odpowiedzi wskazujących na współwystąpienie obu tych sytuacji zbliżył się do połowy.

Wykres 8.



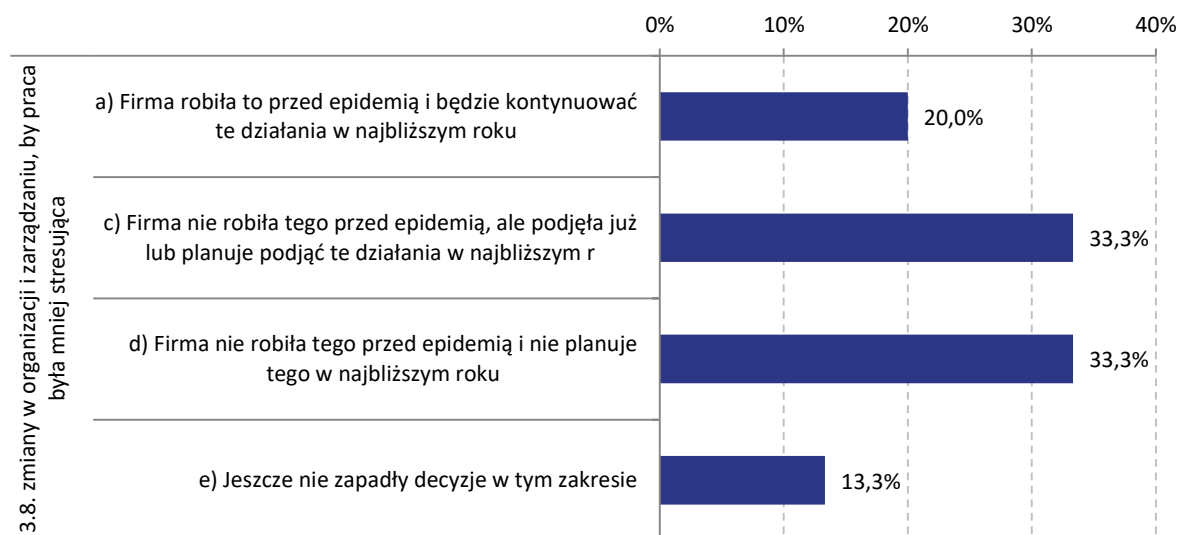
Trzy czwarte firm przed pandemią nie zapewniała swoim pracownikom wsparcia psychologicznego. Znaczna większość z nich nie zamierzała w ciągu najbliższego roku wprowadzać do swojej oferty działań prozdrowotnych tego elementu. Udział takich odpowiedzi w zestawieniu z ogółem respondentów wyniósł dokładnie dwie trzecie. Jedynie kilkanaście procent przedsiębiorstw w razie potrzeby udostępniało pracownikom tę formę pomocy i zamierzało kontynuować takie działania w przyszłości.

Wykres 9.



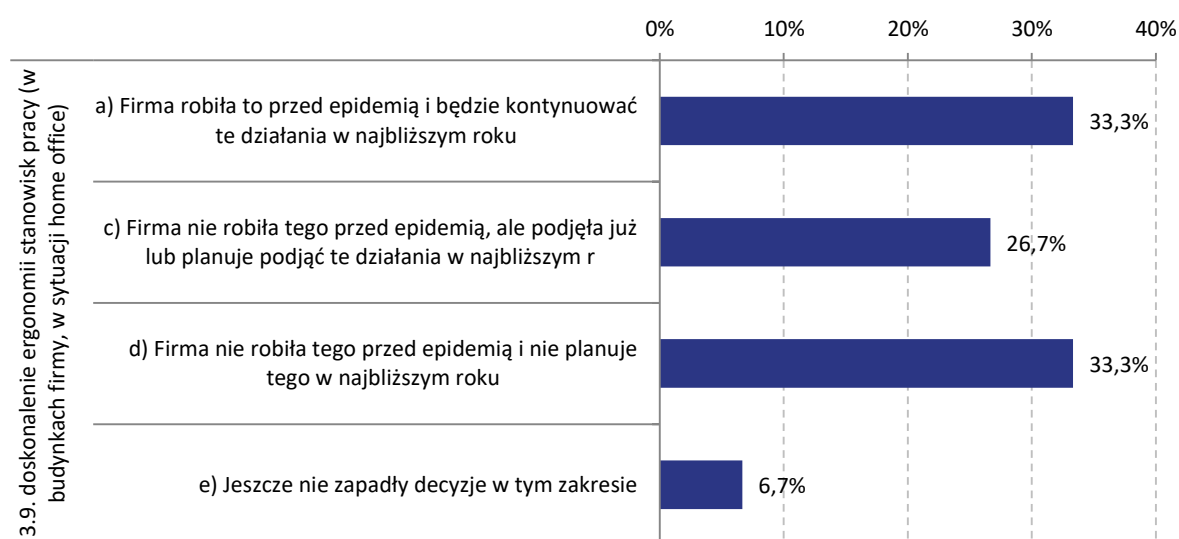
Dwie trzecie uczestniczących w badaniu firm przed pandemią nie wdrażała w organizacji pracy zmian mających na celu uczynienie pracy mniej stresującą. Przy czym połowa z nich planowała na przestrzeni najbliższego roku opracowanie i wdrażanie takich zmian organizacyjnych. Co piąta firma spośród ogółu uczestniczących w badaniu wprowadzała takie usprawnienia organizacyjne zarówno przed pandemią, jak i planowała ich wdrażanie w najbliższej przyszłości. Zatem, jeśli uwzględni się deklarowane plany, to wówczas okaże się, że nieco ponad połowa objętych badaniem firm zamierza wprowadzać zmiany ukierunkowane na redukcję stresu swoich pracowników.

Wykres 10.



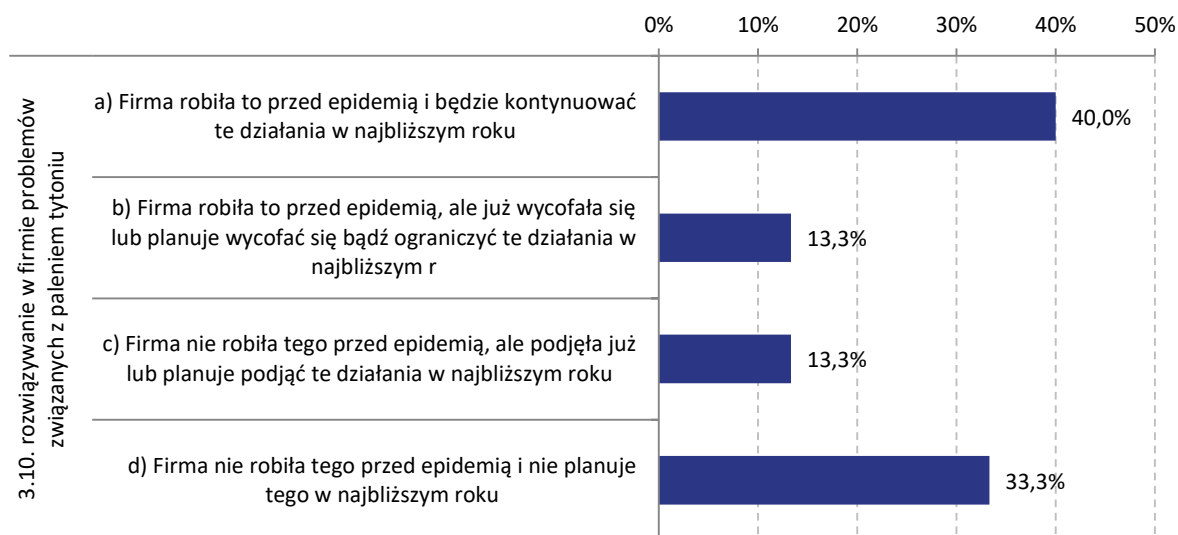
Większość, a dokładniej trzy piąte przedsiębiorstw zamierza na przestrzeni najbliższego roku wdrażać usprawnienia w zakresie ergonomii stanowisk pracy. Plany te odnoszą się zarówno do siedziby firmy, jak i do wsparcia w tym zakresie pracowników pracujących zdalnie. Warto podkreślić, że w tej grupie firm przeważają takie, które działania takie realizowały jeszcze przed pandemią. Jedna trzecia firm uczestniczących w badaniu nie wprowadzała usprawnień w zakresie ergonomii zarówno przed pandemią, jak i nie planuje realizacji takich działań w perspektywie najbliższego roku.

Wykres 11.



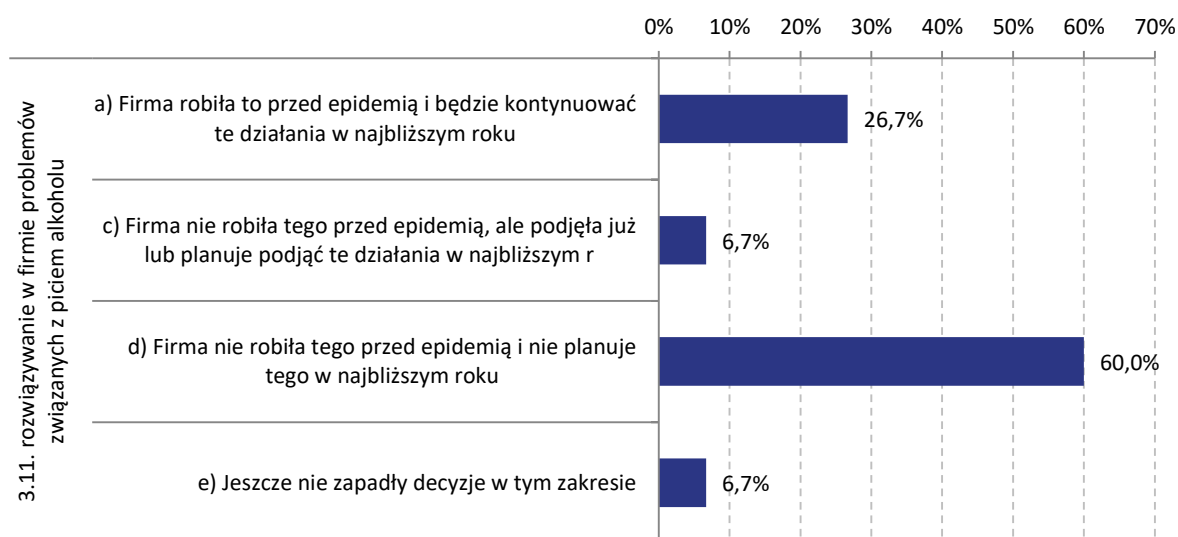
Nieco ponad połowa objętych badaniem firm zamierza w perspektywie najbliższego roku prowadzić jakieś działania ukierunkowane na rozwiązywanie problemu palenia wyrobów tytoniowych. Warto w tym kontekście zaakceptować fakt, że znaczna większość tych firm jeszcze przed pandemią prowadziła takie programy. Na tle ogółu przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu ich udział wyniósł dwie piąte. Jedna trzecia respondentów przyznała, że reprezentowana przez nich firma nie prowadziła działań antynikotynowych wcześniej, ani nie planuje ich wdrożenia w najbliższej przyszłości.

Wykres 12.



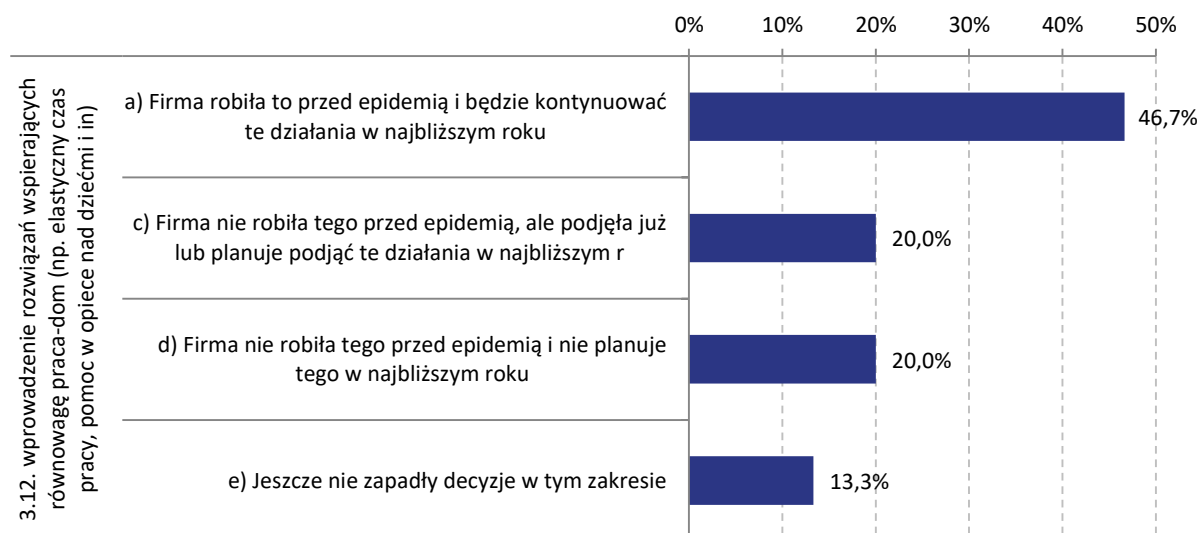
Dwie trzecie firm przed pandemią nie realizowało działań ukierunkowanych na rozwiązywanie problemów alkoholowych. Znaczna większość z nich nie planowała wdrażania takich programów w przyszłości. Nieco ponad jedna czwarta spośród ogółu przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu jeszcze przed wybuchem epidemii Covid-19 prowadziła działania związane z rozwiązywaniem problemów wynikających z picia alkoholu, a także zamierzała podejmować takie inicjatywy w perspektywie najbliższego roku.

Wykres 13.



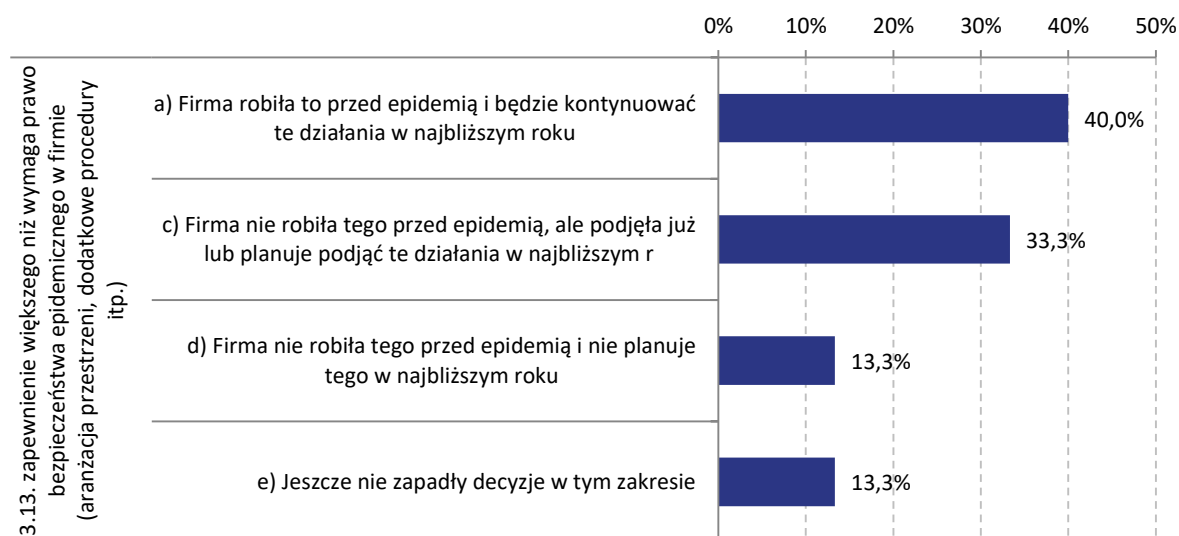
Blisko połowa uczestniczących w badaniu przedsiębiorstw jeszcze przed pandemią realizowała programy ukierunkowane na poprawę równowagi pracy i życia prywatnego wśród pracowników, a jednocześnie planowała kontynuowanie takich programów w najbliższym roku. Dwie piąte respondentów przyznało, że reprezentowana przez nich firma nie podejmowała takich działań, z czego połowa nie planowała wdrażać ich w najbliższej przyszłości.

Wykres 14.



W świetle deklaracji uczestników badania zdecydowana większość objętych badaniem firm poważnie traktuje wdrażanie dodatkowych procedur bezpieczeństwa epidemicznego na swoim terenie, czyli takich, które wykraczają ponad obowiązujące przepisy prawne. Wdrażanie takich rozwiązań w firmach zadeklarowało niemal trzy czwarte respondentów, spośród których większość dodała, że były one wdrażane jeszcze przed wybuchem pandemii. Jedynie kilkanaście procent spośród ogółu odpowiedzi wskazywało, że firma nie wprowadzała i nie zamierza wprowadzać niczego ponad to, co stanowi obowiązujący wymóg prawny.

Wykres 15.





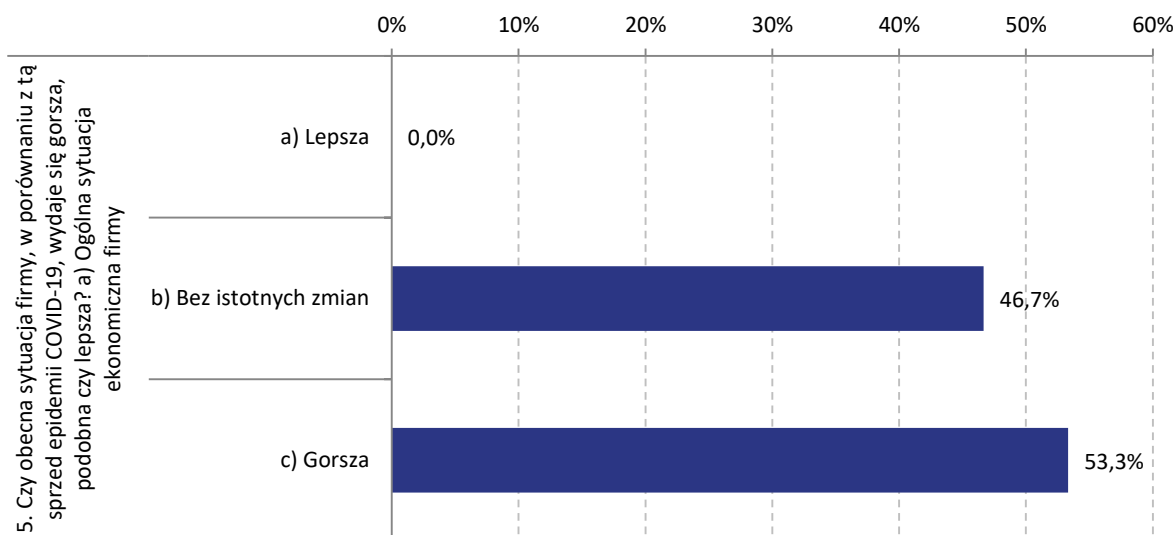
Mając za zadanie wybrać najważniejsze zagadnienia odnoszące się do kwestii zdrowia pracowników firm, niemal połowa respondentów wskazała na zapewnienie większego bezpieczeństwa epidemicznego w firmie, niż wymaga tego prawo. Była to najczęściej wybierana przez uczestników badania odpowiedź. Następnie dwie piąte respondentów wskazało na ułatwienia w zapewnianiu pracownikom zdrowego odżywiania, tyle samo osób – szkolenia ukierunkowane na wzmacnianie odporności psychicznej pracowników. Jedna trzecia osób za ważny czynnik uznała doskonalenie ergonomii stanowisk pracy. Nieco ponad jedna czwarta respondentów wśród najważniejszych czynników umieściła ułatwienie pracownikom dostępu do opieki medycznej, a tyle samo osób – usprawnienia w zakresie równowagi praca – dom (działania określane również anglojęzycznym terminem *work – life balance*). Pozostałe odpowiedzi wybierane były rzadziej.

Wykres 16.



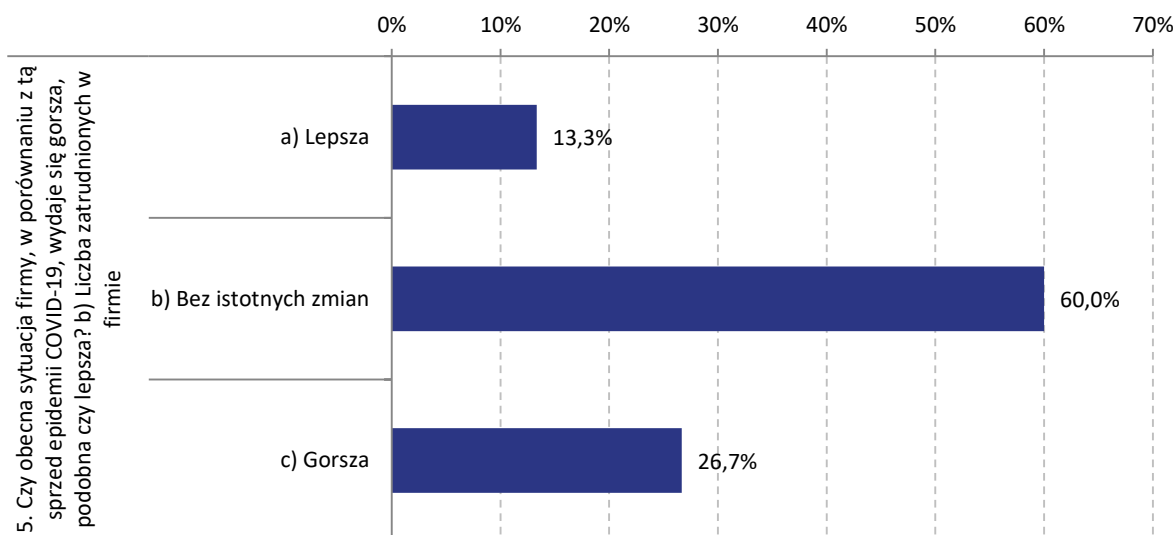
By nadać kontekst powyżej zaprezentowanym wynikom badania, warto przywołać kilka informacji o bieżącej kondycji uczestniczących w badaniu firm. Bazując na odpowiedziach udzielonych przez respondentów, można stwierdzić, że ich ogólna kondycja ekonomiczna albo cechowała się stagnacją, albo uległa pogorszeniu. Ten mniej pesymistyczny wariant cechował większą część przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Ani jeden respondent nie ocenił, że kondycja ekonomiczna reprezentowanej przez niego firmy uległa poprawie.

**Wykres 17.**



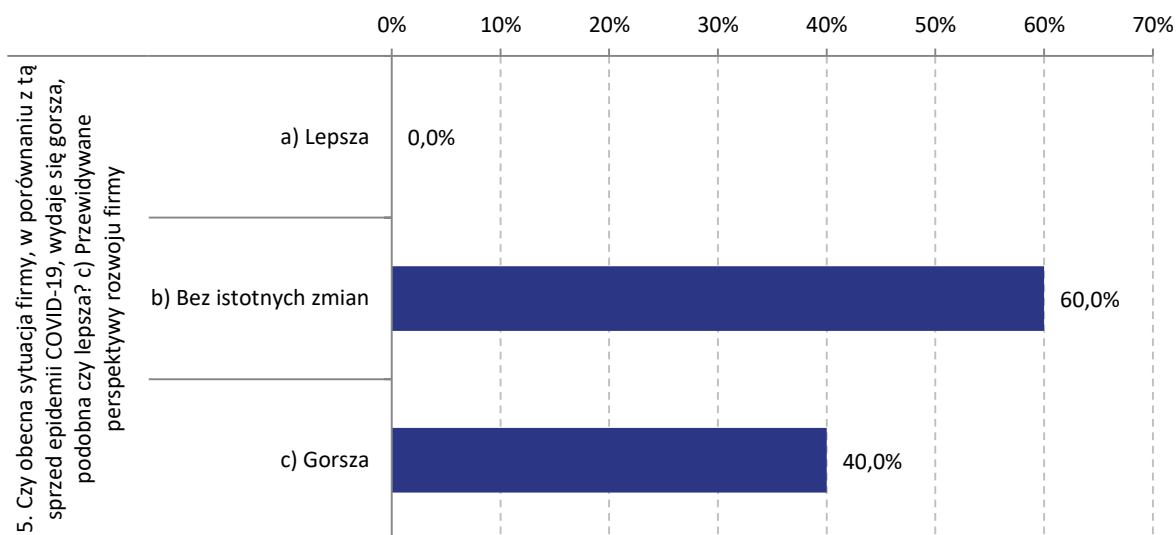
Większość firm (trzy piąte) w następstwie wybuchu pandemii nie wprowadziła istotnych zmian w wielkości zatrudnienia. Jednak ponad jedna czwarta respondentów przyznała, że ich firma dokonała redukcji swojej załogi.

**Wykres 18.**



Trzy na pięć przedsiębiorstw zakłada, że ich perspektywy rozwojowe sprzed pandemii zachowują aktualność w obecnej sytuacji, co należy uznać za stanowisko wyrażające względny optymizm. Jednak dwie piąte respondentów przyznaje, że reprezentowana przez nich firma ma obecnie przed sobą gorsze perspektywy rozwojowe, niż miało to miejsce w okresie sprzed wybuchu pandemii. Żadna z uczestniczących w badaniu osób nie określiła tych perspektyw rozwojowych mianem lepszych czy też korzystniejszych.

Wykres 19.



W badaniu wzięły udział przedsiębiorstwa zróżnicowane pod względem liczby zatrudnianych pracowników. Mając na uwadze fakt, że ponad połowa z nich zatrudniała od 250 pracowników wzwyż, wyników badania nie należy przekładać na strukturę polskich firm, wśród których zdecydowanie przeważają mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy zatrudniające do 9 osób włącznie. Badanie to daje więc raczej ogłęd tego, jak pandemia Covid-19 kształtowała sytuację tych pracodawców, którzy aktywnie włączają się w sieć współpracy ukierunkowanej na tworzenie i doskonalenie programów prozdrowotnych kierowanych do pracowników.

Wykres 20.

