

# **DOBRE PRAKTYKI BUDOWANIA KAPITAŁU ZDROWIA W ORGANIZACJACH**

## **PODSUMOWANIE**

AZYMUT ZDROWIE 2019  
[www.azymutzdrowie.cbhr.pl](http://www.azymutzdrowie.cbhr.pl)

# BUDOWANIE KAPITAŁU ZDROWIA

WARTOŚCI,  
KULTURA  
ORGANIZACYJNA,  
STRATEGIA

BEZPIECZEŃSTWO

PROMOCJA  
ZDROWIA

FINANSE

SYTUACJE  
KRYZYSOWE

# BADANIE W LICZBACH

**Czas trwania: 1.07. – 30.09.2019**

**Liczba firm: 22**

**Wielkość firm:**

**Do 100 pracowników >> 7**

**101 – 1000 pracowników >> 8**

**Powyżej 1000 pracowników >> 7**

**Branże: finanse i ubezpieczenia, telekomunikacja, przemysł, usługi, handel, inne**

**Lokalizacja: firmy ogólnopolskie i firmy z dużych miast**

# WARTOŚCI, KULTURA, STRATEGIA

## WARTOŚCI

- Zdrowie wpisane w system wartości firmy
- Jest elementem wyróżniającym organizację
- Element budowania marki pracodawcy i oferty dla kandydata

## PRZYWÓDZTWO

- Programy są planowane i prowadzone przez HR, pracownicy są beneficjentami
- Kadra kierownicza angażowana jest w planowanie i promowanie działań prozdrowotnych
- Pracownicy angażowani są do planowania i prowadzenia działań prozdrowotnych
- Pracownicy sami inicjują działania prozdrowotne, są liderami inicjatyw oraz angażują innych

## STRATEGIA

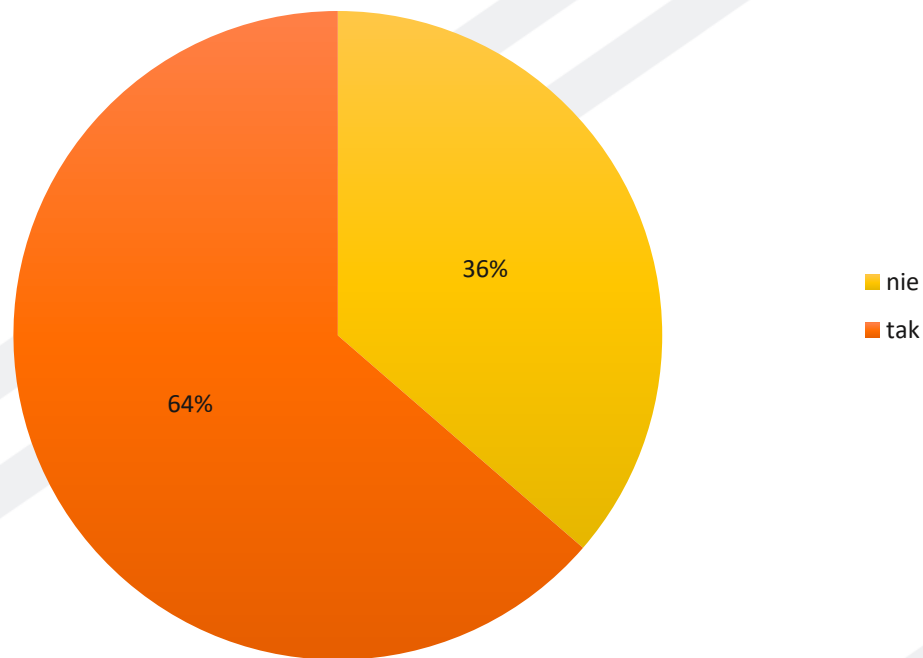
- Długofalowe programy prozdrowotne
- Regulacje i programy, które promują kapitał zdrowia w organizacji
- Badanie efektywności programów i realizowanych inicjatyw zdrowotnych

## BUDŻET

- Budżet przeznaczony na działania prozdrowotne
- Budżet zarządzany przez HR
- Partycypacja pracowników w podziale budżetu

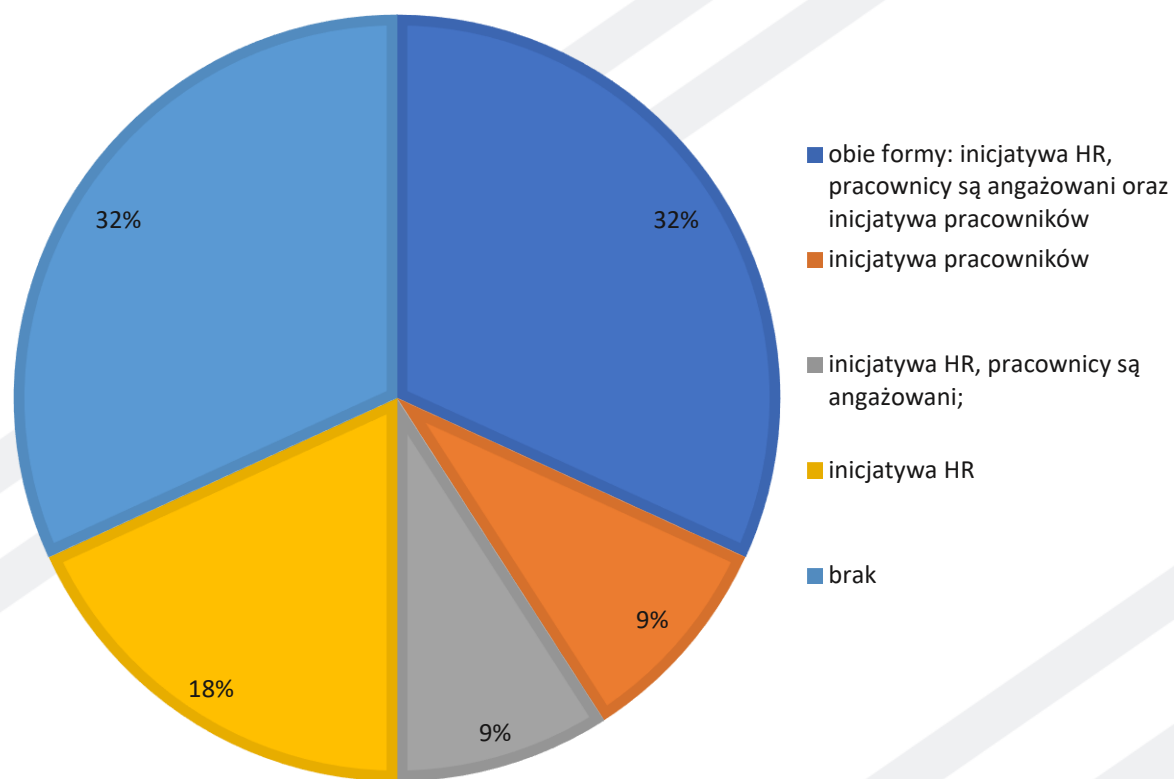


# Czy zdrowie stanowi dla firmy wartość?



- Nadal wiele firm nie docenia „zdrowia” jako wartości, fundamentu, na którym można budować poczucie szczęścia pracowników (employee experience)
- Tymczasem kluczową wartością dla naszego społeczeństwa, jak dowodzą badania prof. Janusza Czapińskiego „Diagnoza społeczna”, jest właśnie zdrowie. W dalszej kolejności Polacy cenią udane małżeństwo, dzieci i pracę.

# Jak działają liderzy / ambasadorzy / beneficjenci programów zdrowia?

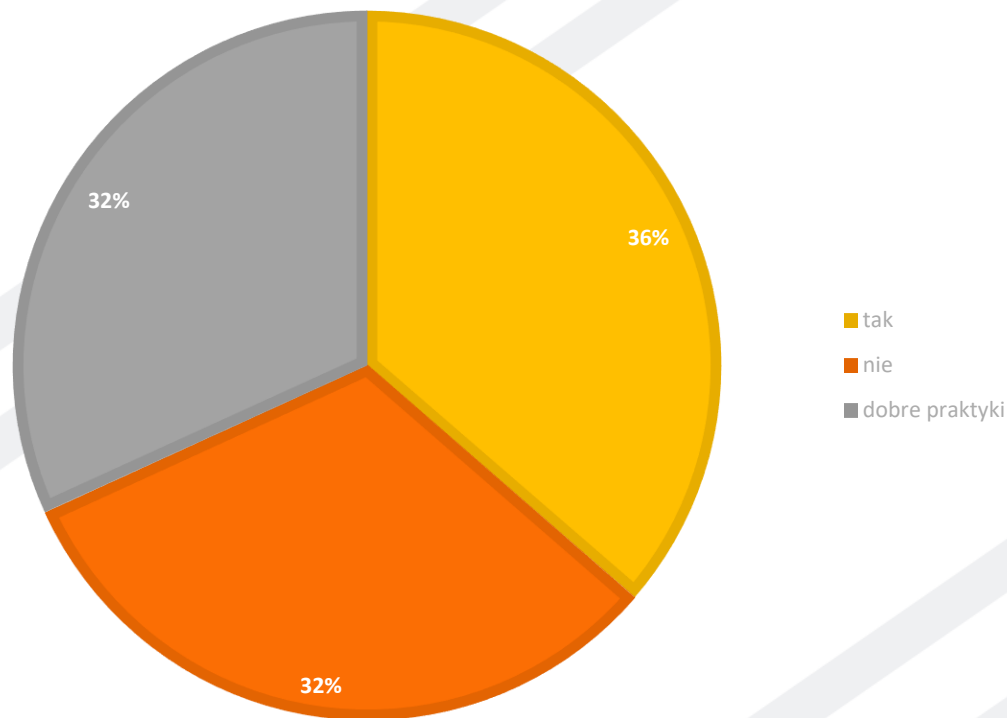


- Programy prozdrowotne w większości organizacji są we wczesnej fazie rozwoju lub ich brak.
- Cieszy, że w ponad 1/3 firm angażowani są pracownicy (wolontariat, sport teams, etc.)
- W blisko 10% organizacji to pracownicy inicjują działania prozdrowotne. Mamy liderów i ambasadorów zdrowia!

# PRAKTYKI

- Newsletter wysyłany do pracowników (którzy zapisali się do listy dystrybucyjnej).
- Publikowanie artykułów/materiałów promujących dobre praktyki w tematyce zdrowia ukierunkowanej na pracowników.
- **Platforma**, na której każdy pracownik może zgłosić swój pomysł na usprawnienie lub rozwój w dowolnym temacie m.in. w zakresie bezpieczeństwa czy też promocji zdrowia (np. możliwość rejestrowanie się w bazie dawców krwiotwórczych komórek macierzystych).
- **Badania w zakresie podniesienia komfortu pracy zmianowej** i wdrożenie rekomendacji z tych badań:
  - badania kwestionariuszowe dotyczące tolerancji pracy zmianowej i wpływu pracy zmianowej na styl życia, jakość życia, zdrowie i zdolność do pracy,
  - „szyte na miarę” zalecenia i wskazówki dla poprawy komfortu pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych w systemie pracy zmianowej, w tym: materiały dla pracowników w formie e-broszury zawierające wskazówki i zalecenia dla zmniejszenia uciążliwości pracy zmianowej (w tym optymalizacji obciążenia psychicznego, umysłowego oraz stylu życia), plakaty dotyczące zdrowego stylu życia, film animowany dotyczący zdrowego stylu życia.

# Czy firma posiada strategię budowania kapitału zdrowia w organizacji?



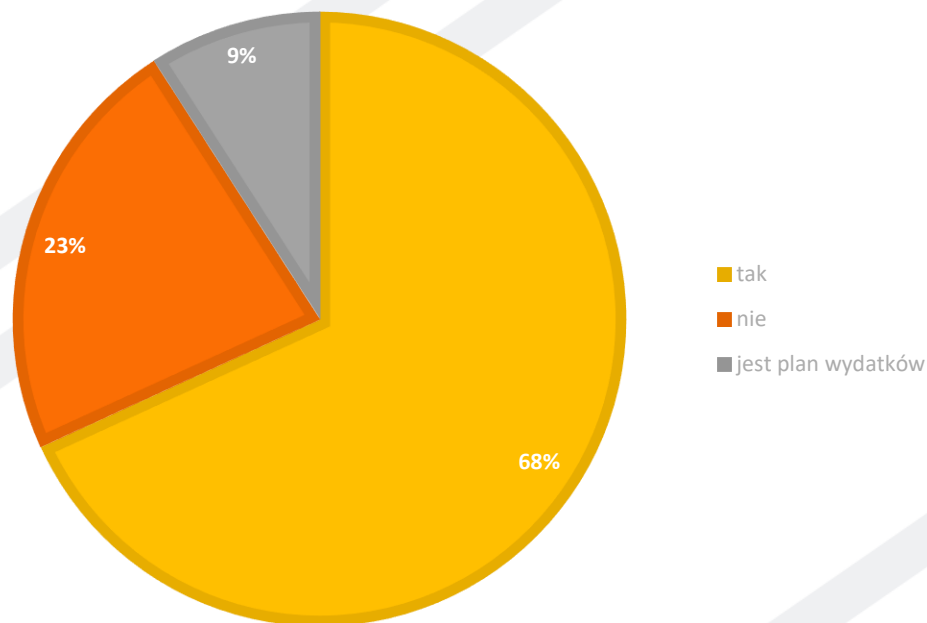
- Blisko 70% firm posiada strategię lub bazuje na dobrych praktykach budując kapitał zdrowia w organizacji.



# PRAKTYKI

- Program mający na celu poprawę jakości życia pracowników poprzez audyt indywidualnych zachowań, działania wellbeing, edukację oraz inspirację na poziomie firmy oraz na poziomie zespołów w zakresie zarządzania energią zespołu celem zwiększenia efektywności pracy
- Badania profilaktyczne w miejscu pracy, adresowane do konkretnych grup pracowników i mają na celu wykonanie badań z określonego spektrum, ale też wyrobienie nawyku regularnego badania się i okresowego „przeglądu zdrowia” (np. badania słuchu dla pracowników, badania USG dla dzieci pracowników w wieku 9 miesięcy – 6 lat, które miały na celu wczesne wykrycie nieprawidłowości, ze szczególnym uwzględnieniem zmian nowotworowych; mammografia, usg piersi, badania densytometryczne, badania przesiewowe w kierunku wczesnego wykrywania nowotworów układu moczowego),
- Organizowanie firmowych wydarzeń, w których można skorzystać z różnego rodzaju porad m.in.: fizjoterapeuty, dietetyka, podologa, masażysty.

# Czy w firmie wydzielony jest budżet na działania prozdrowotne?



- Blisko 80% firm ma zabezpieczone środki na realizację programów prozdrowotnych dla pracowników.
- To bardzo dobra wiadomość i prognostyk na przyszłość.
- Warto opracować strategiczne kierunki alokacji tych środków z korzyścią dla pracowników i pracodawcy.

# BEZPIECZEŃSTWO

## ŚRODOWISKO

- Bezpośrednie działania na rzecz ochrony środowiska
- Dostarczanie wiedzy dot. ochrony środowiska
- Szkolenia typu eco-driving

## BIURO

- Dbanie o odpowiednie oświetlenie, rodzaj i natężenie światła z odpowiednią regulacją
- Dostęp do światła dziennego
- Dbanie o rozwiązania akustyczne zmniejszające hałas
- Klimatyzacja
- Otwierane okna
- Zieleń w biurze
- Strefa relaksu
- Udostępnianie pokoi do 'cichej pracy'
- Wydzielone pokoje / kąski kuchenne

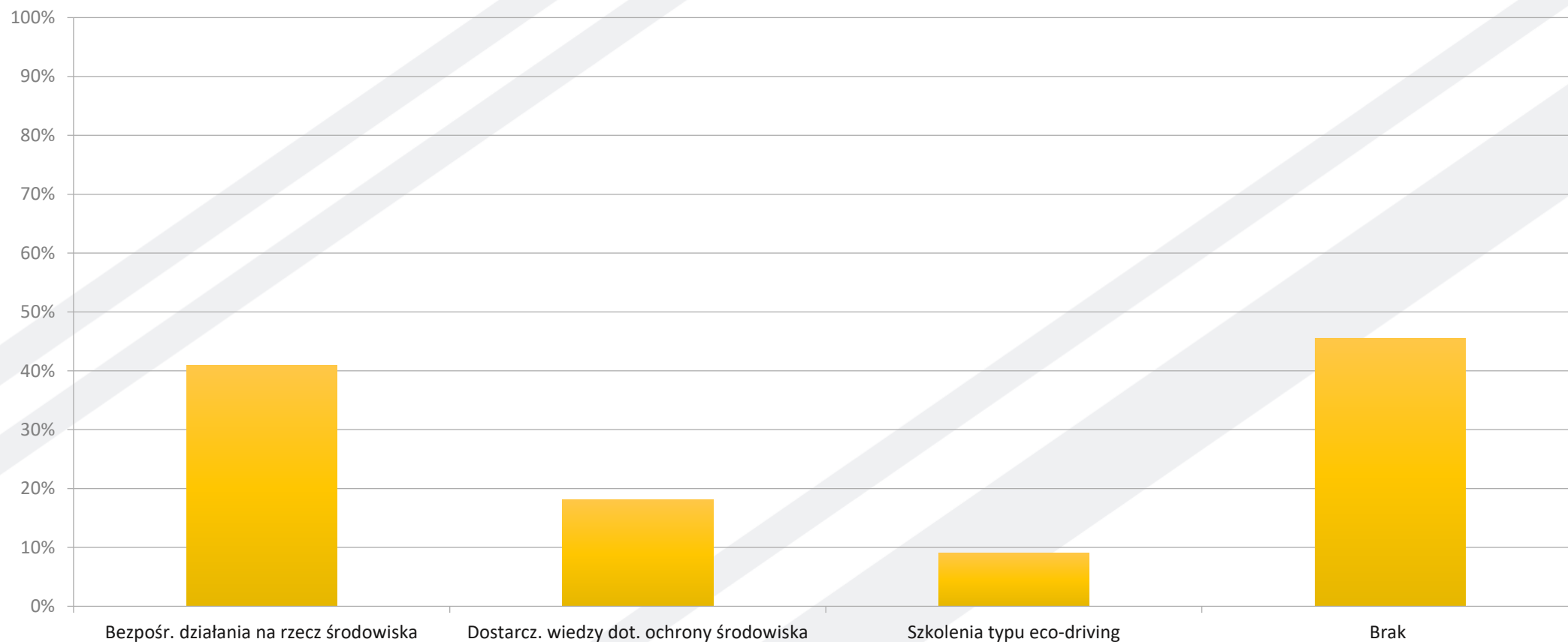
## ERGONOMIA

- Audytu stanowisk pracy oraz instruktaż prawidłowej postawy przy stanowisku pracy
- Regulowane krzesła i biurka
- Biurka do stojącej pracy
- Masaże biurowe dla pracowników wykonujących pracę siedzącą
- Konsultacje fizjoterapeutyczne

## MONITORING

- Monitorowanie absencji
- Programy poprawiające bezpieczeństwo w pracy
- Szkolenia bezpiecznej jazdy

# W jakim zakresie firma wspiera działania pracowników na rzecz zdrowego środowiska?



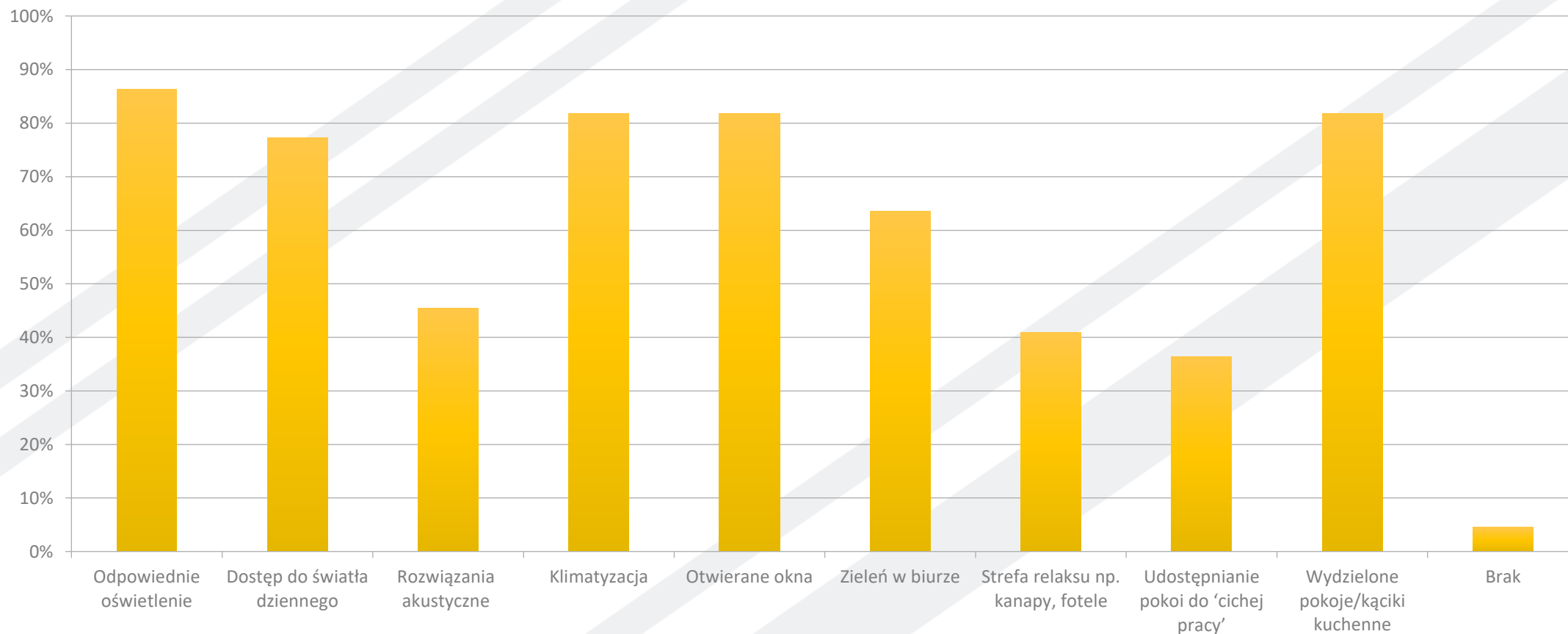
# PRAKTYKI

- Stała segregacja śmieci, zbiórka używanych telefonów i zlecenie ich recyklingu, zbiórka baterii,
- Sprzątanie i sadzenie drzew przez pracowników,
- Naklejki w pomieszczeniach socjalnych i sanitarnych przypominające o gaszeniu światła, oszczędzaniu wody, ręczników, zamontowanie perlatorów,
- Warsztaty w zakresie zero waste,
- Akcje takie jak Godzina dla Ziemi, Dzień Wody, Dzień Ziemi, Dzień Ochrony Środowiska i towarzyszące im konkursy,
- Akcje wolontariackie zachęcające do ochrony środowiska sprzątanie lasu, sprzątanie okolic zbiornika wodnego, sprzątanie rzek, organizacja terenu zielonego przy przedszkolu,
- Montaż paneli fotowoltaicznych w wybranych oddziałach firmy,
- Utworzenie stanowiska dedykowanego do ochrony środowiska,
- Ograniczanie zużycia materiałów biurowych, ograniczanie wytwarzania dokumentacji np. domyślnie dwustronne wydruki, automatyczne kasowanie z urządzeń nieodebranych prac, współdzielone urządzenia wielofunkcyjne, likwidacja urządzeń rzadko wykorzystywanych, zmniejszenie wysyłki dokumentacji w jednostkach terenowych na rzecz certyfikowanego wykonawcy, produkcja druków i formularzy z uwzględnieniem kwestii ochrony środowiska (papiery certyfikowane),
- Promowanie skanowania zamiast kopiowania,
- Zarządzanie flotą samochodową w celu ograniczenia emisji spalin,
- Utylizacja oraz wtórne wykorzystanie składników majątku (sprzedaż/darowizna),
- Redukcja plastikowych dystrybutorów do wody na rzecz wody do picia z kranu.

# PRAKTYKI

- Nasadzanie drzew i krzewów w pobliżu miejsc pracy,
- Akcje typu sprzątania świata, akcja drzewko za butelkę organizowane w ramach programu wolontariatu pracowniczego,
- Publikacja książeczki połączonej z grą promującą dbanie o środowisko naturalne jak również przedstawiającą inicjatywy, w zakresie odpowiedzialności za środowisko,
- Konkurs fotograficzny organizowany dla pracowników oraz ich dzieci w jednej kategorii konkursowej – Przyroda. W konkursie oceniane są fotografie przedstawiające dowolny element otaczającej fauny i flory, występujący w swoim naturalnym środowisku i znajdujący się na terenie Polski,
- Wspieranie wszelkich inicjatyw związanych z racjonalnym kształtowaniem środowiska i gospodarowaniem zasobami środowiska zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju,
- Wspieranie inicjatyw związanych z przeciwdziałaniem zanieczyszczeniom,
- Wspieranie inicjatyw związanych z utrzymywaniem i przywracaniem elementów przyrodniczych do stanu właściwego,
- Wspieranie inicjatyw realizujących idee gospodarki o obiegu zamkniętym,
- Dobrowolnie zobowiązanie się do ciągłej poprawy w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia i ochrony środowiska oraz otwartej komunikacji o swoich działaniach.

# W jaki sposób firma organizuje przyjazną przestrzeń biurową?

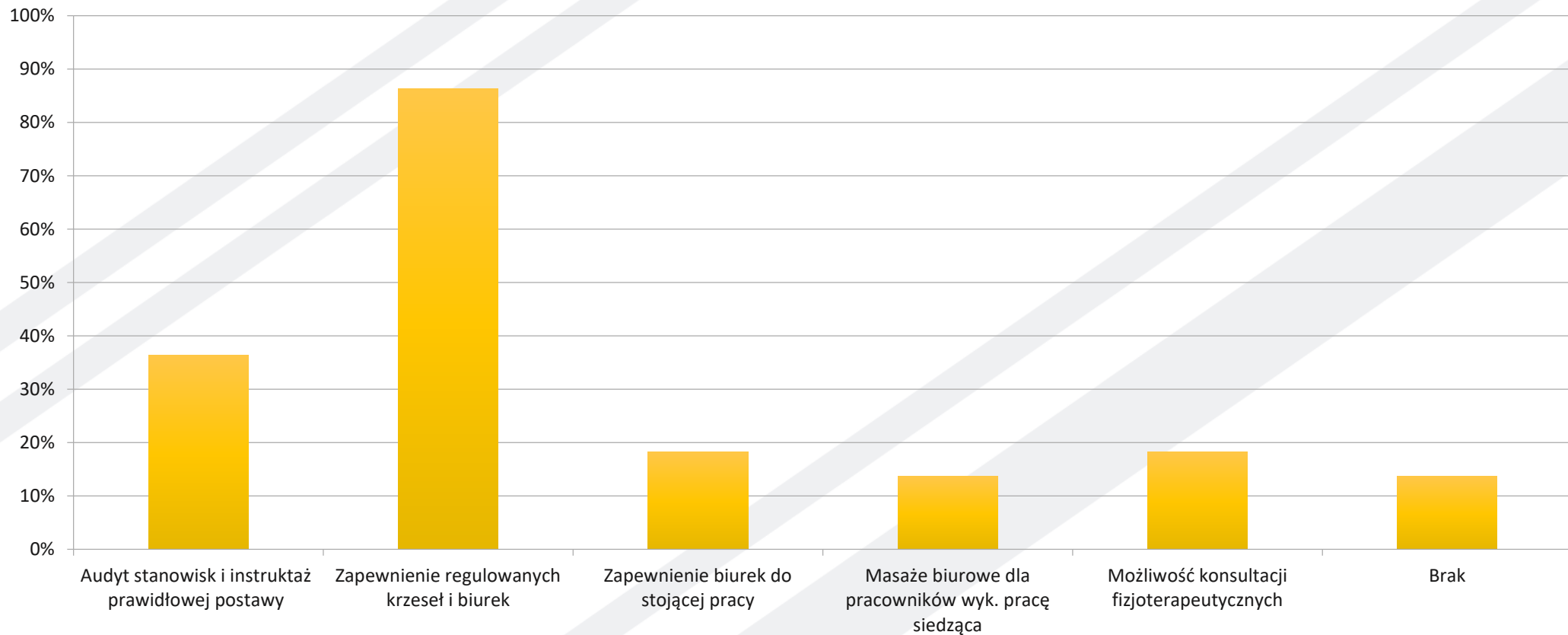


# PRAKTYKI

- Uzgadnianie z przedstawicielami użytkowników/pracowników aranżacji remontowanych pomieszczeń, układu stanowisk pracy, innych potrzeb; włączanie pracowników m.in. do określania kolorystyki wybranych pomieszczeń (np. socjalnych), nazw sal spotkań w remontowanych nieruchomościach, siłownia w centrali, prysznic, pokój dla matki z dzieckiem, biblioteka pracownicza, stojaki rowerowe, likwidacja palarni w budynku,
- Umożliwienie korzystania z przerwy na karmienie w miejscu pracy - zapewnia pokoje do karmienia dziecka,
- Pokój do pracy kreatywnej,
- Coroczne dni zdrowia np. powitanie wiosny - spotkania z dietetykiem, pielęgniarką, trenerem personalnym; analiza składu ciała, konsultacje z fizjoterapeutą, analiza zmian skórnych, powitanie lata i bezpieczne wakacje - szkolenia z pierwszej pomocy, masaże biurowe i konsultacje z fizjoterapeutą, instruktaż prawidłowej postawy przy stanowisku pracy,
- Akcje realizowane zimą - miód, cytryny, imbir, sok malinowy w kuchniach,
- Wykłady warsztatowe: czytanie etykiet produktów i planowanie żywienia drogą do pełni zdrowia, naturalne metody wspierania odporności,
- Ćwiczenia grupowe w zakresie pracy nad sylwetką, zdrowych i prostych pleców.



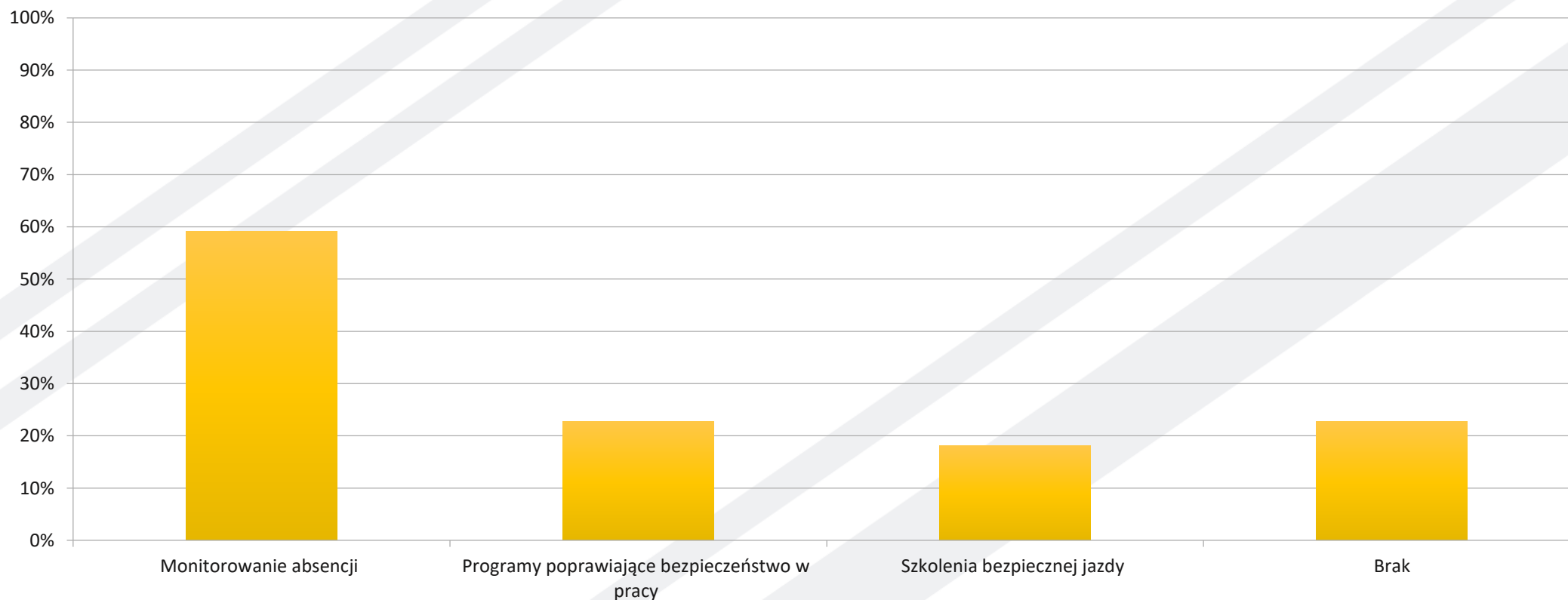
# W jaki sposób firma dba o ergonomię miejsca pracy?



# PRAKTYKI

- Podstawki pod stopy i dodatkowe lampki nabiurkowe dla chętnych.
- Możliwość indywidualnych konsultacji z osobą odpowiedzialną za BHP w zakresie dopasowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb,
- Cykliczne wydarzenia firmowe np. dni BHP w firmie, Dzień Chemika, podczas których można skorzystać z konsultacji np. fizjoterapeuty.
- Pigułki wiedzy z zakresu dbania o zdrowie, które dotyczą w szczególności pracowników zmianowych,
- Szkolenia e-learningowe - krótkie filmiki prezentuje ćwiczenia dla pracowników pracujących z monitorem ekranowym, które można wykonać na stanowisku pracy m.in. ćwiczenia oczu, kręgosłupa oraz krążeniowo-oddechowe,

# Jakie programy monitorujące bezpieczeństwo i zdrowie pracowników funkcjonują w firmie?



# PRAKTYKI

- Firmowy portal kierowcy dla użytkowników samochodów służbowych np. dobre praktyki kierowcy samochodu służbowego; mailing, w którym są przypomnienia np. o zakazie palenia w samochodach służbowych; akcje edukacyjne o prawidłowym (wzorowym) i przede wszystkim bezpiecznym wykonywaniu manewrów podczas jazdy oraz prawidłowym parkowaniu,
- Plakaty uświadamiające zagrożenie i promujące bezpieczne zachowania na drodze,
- Szkolenia z pierwszej pomocy w wypadkach drogowych, krótkie filmy z udzielania pierwszej pomocy,
- Udział w kampaniach społecznych np. „Prowadzisz? Odłóż telefon”,
- Szkolenie z udzielania pomocy poszkodowanym w wypadkach samochodowych,
- Szkolenia lawinowe i kursy skitourowe (w ramach nagrody w konkursie),
- Spotkanie z przedstawicielami policji dotyczące zasad bezpieczeństwa na drodze, głównych przyczyn wypadków,
- Wakacyjne konkursy dotyczące bezpieczeństwa np. na drodze, w podróży,
- Ubezpieczenia dziecka na wakacje opłacone przez firmę,
- Propagowanie bezpieczeństwa cyfrowego,
- Kampanie informacyjne dot. wpływu technologii cyfrowych na rozwój emocjonalny i edukacyjny dzieci i młodzieży; cyber zagrożenia w codziennym życiu, bezpieczeństwo dzieci w sieci,
- Zajęcia z samoobrony dla kobiet.

# PRAKTYKI

- Systemy wspierający pracowników, dostosowany do potrzeb firmy, bazujący na podejściu Behaviour Based Safety - wzmacnianie bezpiecznych zachowań pracowników podczas wykonywanej pracy, a także promowanie dobrych praktyk BHP.
- Współpraca z uczelnią wyższą w zakresie prowadzenia dedykowanych edycji studiów podyplomowych w zakresie bezpieczeństwa procesów przemysłowych,
- System obowiązkowych szkoleń zarówno dla pracowników jak i kontraktorów z zakresu bezpieczeństwa,
- Systematyczne audyty wewnętrzne i audyty obszarów bezpieczeństwa wśród kontraktorów,
- Spacerki bezpieczeństwa („safety walks”), przeglądy stanu bezpieczeństwa na wizytowanych obiektach - wyniki ich oceny oraz spostrzeżenia stanowią podstawę opracowywania i realizacji planów działań korygujących i doskonalących oraz planów poprawy stanu BHP w firmie,
- Program i konkursy dot. BHP w miejscu pracy,
- Programy motywacyjne i kampanie informacyjne popularyzujące tematykę bezpieczeństwa pracy oraz promujące zasadę równowagi pomiędzy pracą i odpoczynkiem,
- Działania promujące bezpieczeństwo w zakresie współpracy z wykonawcami, realizowanie bezpiecznych remontów itp.
- Programy zachęcające do zgłaszania zagrożeń bezpieczeństwa pracy (dla wszystkich pracowników).

# PRAKTYKI

- Gdy pracownik źle się czuje i mimo tego przychodzi do pracy, zalecany mu jest odpoczynek, homeoffice lub pomoc w znalezieniu odpowiedniego lekarza,
- Identyfikacja i wdrażanie innowacji oraz dobrych praktyk poprzez wymianę doświadczeń pomiędzy spółkami w ramach grupy, jak również korzystanie z doświadczeń firm z branży o światowym zasięgu,
- Analiza oraz ocena możliwości ponownego wystąpienia zdarzeń wypadkowych oraz awaryjnych:
  - Alertów bezpieczeństwa komunikacja dotycząca zdarzeń potencjalnie wypadkowych i awaryjnych,
  - Lesson learned ze zdarzeń awaryjnych z zastosowaniem list kontrolnych mających na celu identyfikację działań zapobiegawczych,
- Projekt obejmujące wdrażanie najwyższych standardów bezpieczeństwa zidentyfikowanych w branży.

# PROMOCJA ZDROWIA

## PROFILAKTYKA

- Finansowanie rozszerzonych pakietów medycznych
- Finansowanie opieki stomatologicznej
- Organizacja prostych badań w miejscu pracy
- Organizacja diagnostyki w miejscu pracy
- Organizowanie szczepień
- Akcje komunikacyjne skierowane do pracowników
- Organizacja warsztatów w zakresie profilaktyki zdrowia
- Udział w kampaniach społecznych związanych z badaniami profilaktycznymi

## AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

- Dostęp do kart sportowych lub zajęć sportowych
- Organizacja sekcji sportowych na terenie firmy
- Organizacja firmowych wydarzeń sportowych, zawodów
- Udział pracowników w wydarzeniach sportowych poza firmą
- Organizacja zajęć edukacyjnych w zakresie aktywności fizycznej
- Organizacja zajęć sportowych w miejscu pracy
- Współfinansowanie trenera personalnego
- Siłownia w miejscu pracy

## STYL ŻYCIA

- Elastyczny czas pracy
- Możliwość pracy zdalnej (homeoffice lub telepraca)
- Kampanie informacyjne dot. zdrowego stylu życia
- Warsztaty edukacyjne ze zdrowego stylu życia
- Portal do promocji zdrowia (strona lub platforma)
- Przerwy na karmienie dla matek
- Możliwość krótkiej drzemki w pracy
- Pomoc w rzuceniu palenia tytoniu

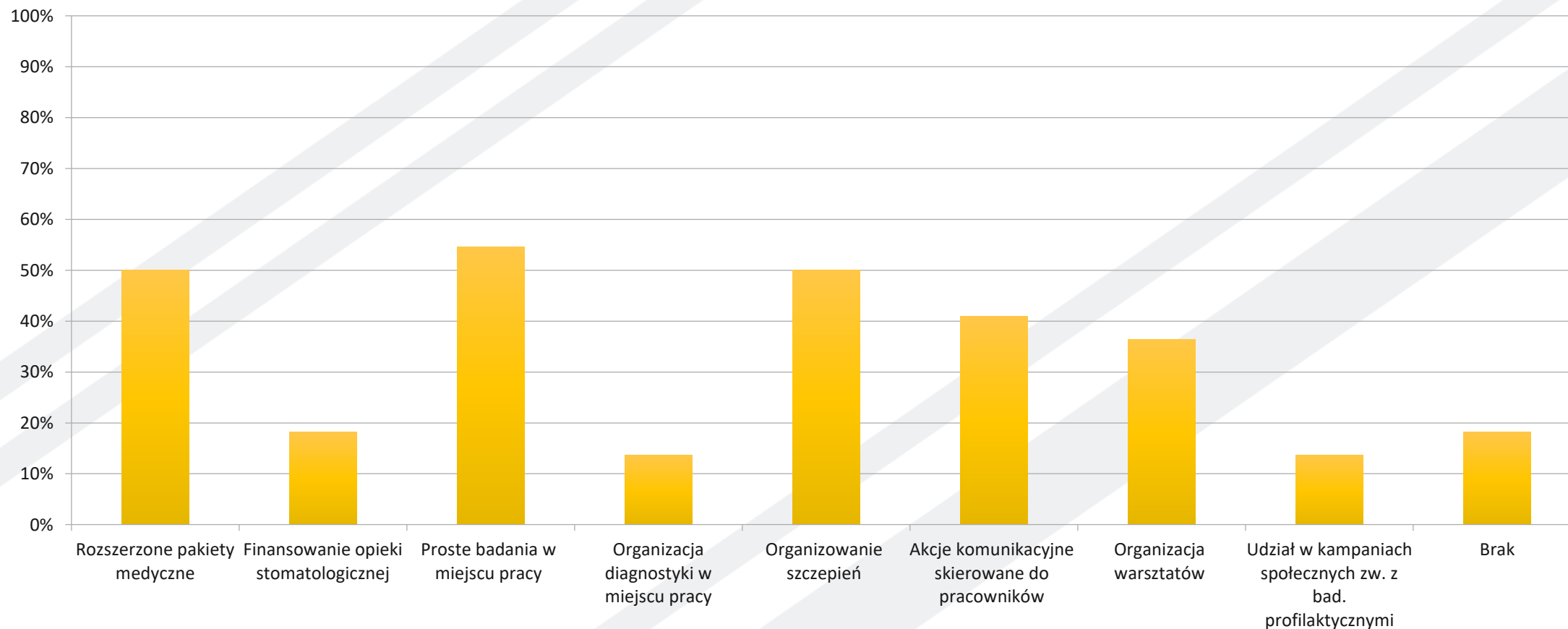
## ODŻYWIANIE

- Możliwość zakupu różnorodnych posiłków na terenie firmy lub w jej pobliżu
- Dostęp do kuchni z możliwością przygotowania swoich posiłków
- Firmowa stołówka
- Współfinansowanie diety pudełkowej
- Zapewnienie owoców / warzyw / soków
- Organizacja konsultacji z dietetykiem
- Organizacja warsztatów ze zdrowego odżywiania



**CENTRUM  
KSZTAŁCENIA  
PODYPLOMOWEGO**  
■ ■ ■

# W jaki sposób firma zachęca do badań profilaktycznych?

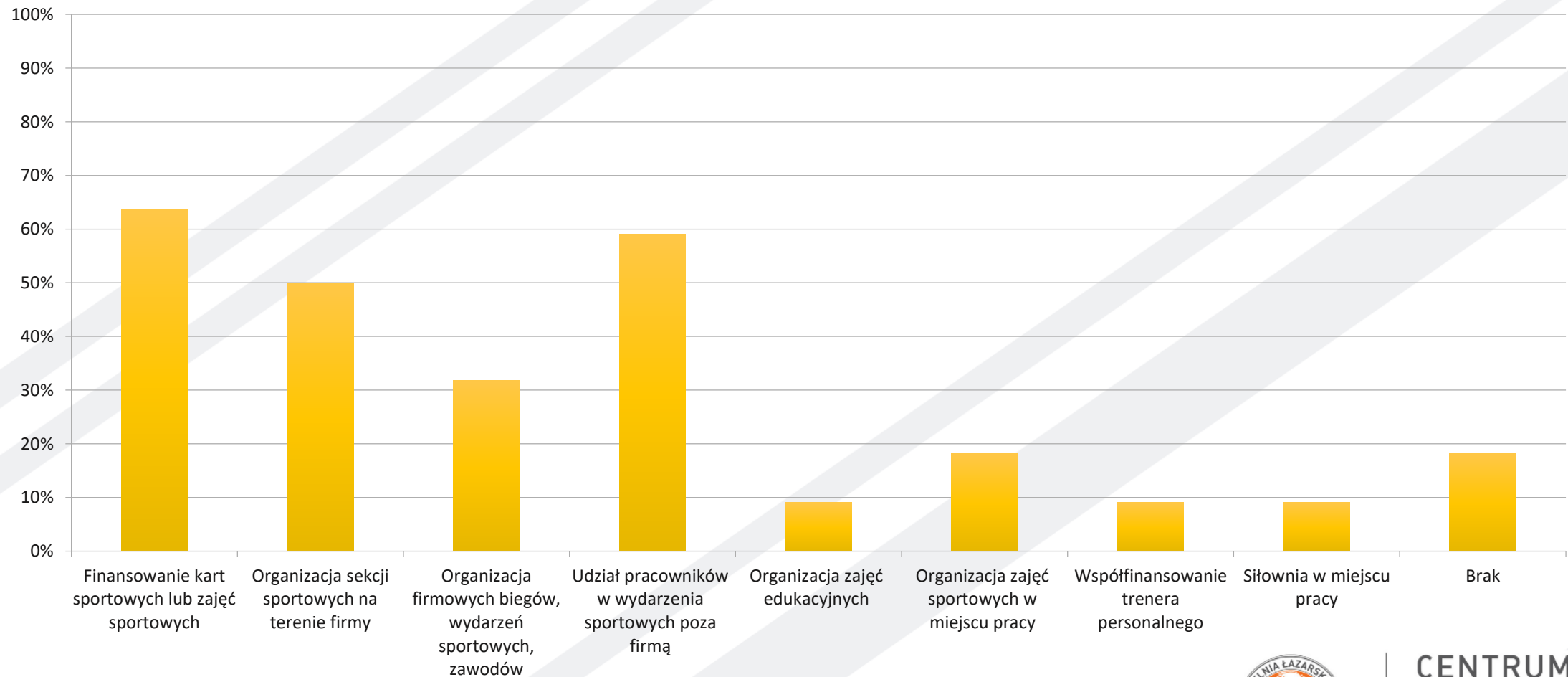




# PRAKTYKI

- Możliwość korzystania z produktów zdrowotnych firmy,
- Akcje krwiodawstwa zorganizowane dla pracowników firmy,
- Organizowanie masowych imprez biegowych w celu promowania zdrowego i aktywnego trybu życia jako najlepszego sposobu profilaktyki zdrowotnej,
- Promowanie dodatkowych badań profilaktycznych w związku z zaawansowaną aktywnością sportową np. biegi długodystansowe,
- Możliwość badań genetycznych dla pracowników firmy mających na celu określenie częstości występowania mutacji genów determinujących większą częstotliwość występowania nowotworów (aktualnie pilotaż),
- Program badań dla dzieci pracowników w wieku od 9 miesięcy do 6 lat (diagnostyka nowotworowa),
- Program dla pracowników 50+ (niezbędnych badań, konsultacje profilaktyczne w zakresie dostosowanym do wieku i płci),
- Spotkania otwarte dla pracowników nt. niepełnosprawności,
- Kiosk medyczny, czyli videokonsultacje, zdalna diagnostyka, e-recepta wystawiona przez lekarza:
  - W ramach videokonsultacji możliwość omówienia z lekarzem swoich wyników badań, postępów leczenia, samodzielnego zmierzenia ciśnienia i wykonania EKG lub pokazania lekarzowi niepokojących zmianę gardła, ucha i skóry za pomocą specjalnej kamery do obrazowania,
- Wielospecjalistyczny program przeciwdziałania chorobom cywilizacyjnym, odbywający się pod honorowym patronatem Ministerstwa Zdrowia (specjaliści prowadzący badania z zakresu słuchu, spirometrii, okulistyki, otolaryngologii i onkologii).

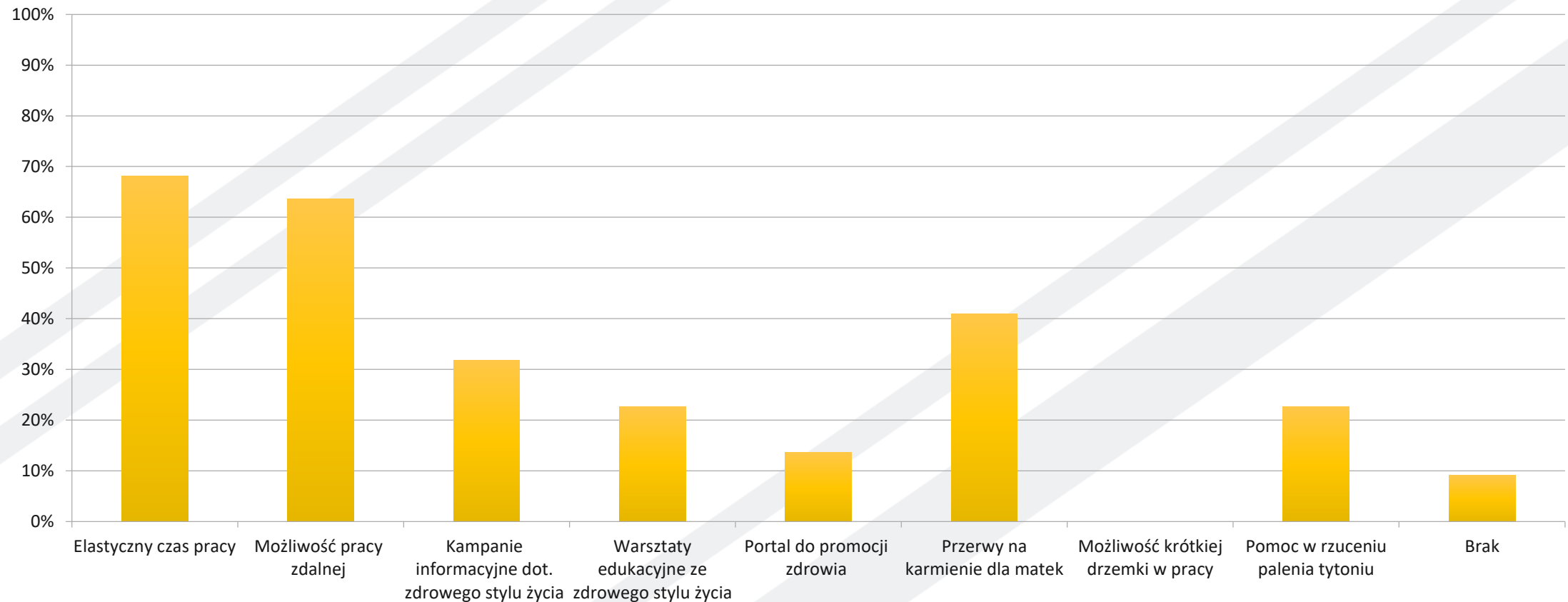
# W jaki sposób firma wspiera aktywność fizyczną pracowników?



# PRAKTYKI

- Firmowe sport teams, drużyny, sekcje,
- Spotkania z najwyższą kadrą menedżerską np. prezesem w temacie dbania o zdrowie,
- Udział pracowników firmy w sportowych imprezach masowych np. PZU Maraton Warszawski, Orlen Warsaw Marathon, Verva Street Racing,
- Firmowa olimpiada i rozgrywki sportowe,
- Grupy wspólnych pasji pracowników firmy.

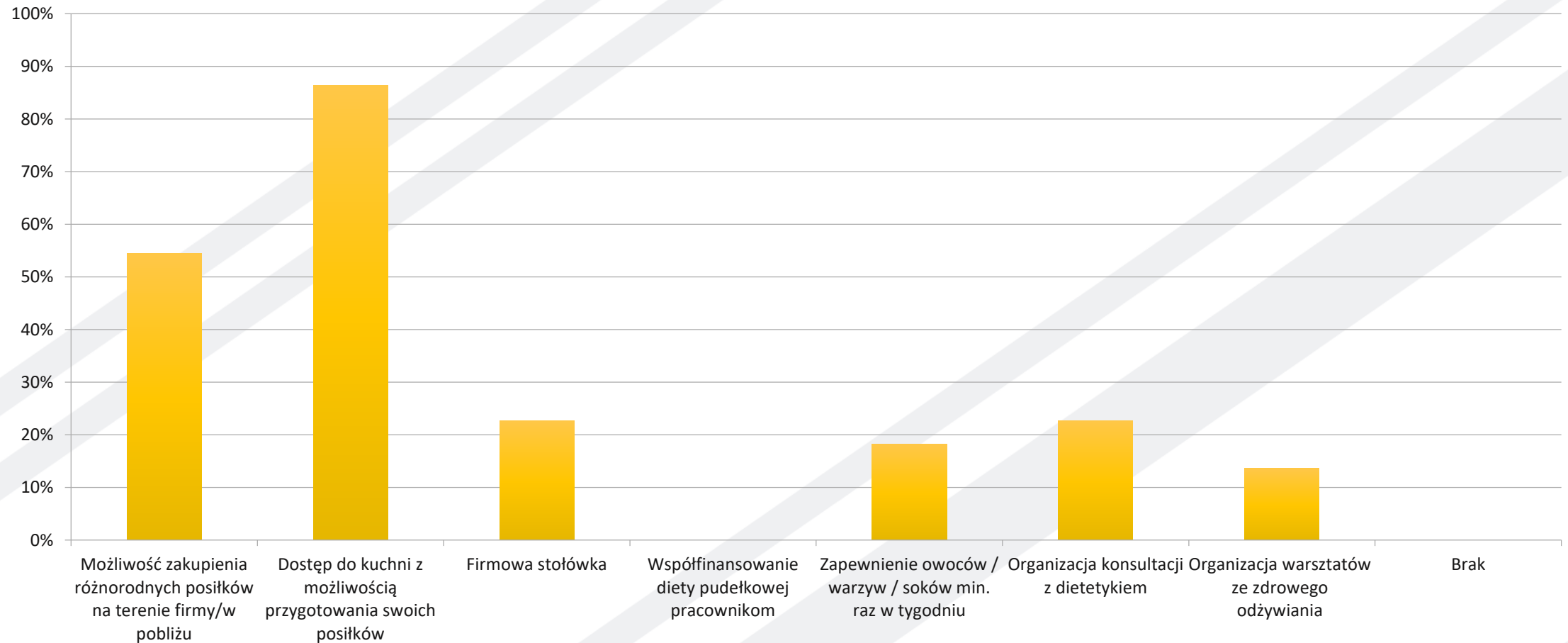
# W jaki sposób firma propaguje zdrowy styl życia wśród pracowników?



# PRAKTYKI

- Otwarte warsztaty w zakresie mindfulness, zarządzanie własną energią (sen, odpoczynek, odżywianie, ruch),
- Praktyczne wskazówki i zalecenia dla pracowników w celu podniesienia komfortu pracy zmianowej,
- Dedykowane spotkania warsztatowe poświęcone strategiom rzucenia nałogu tytoniowego z możliwością przebadania się smokelizerem, który sprawdza zatrucie tlenkiem węgla z dymu tytoniowego.

# Jakie działania podejmowane są w firmie w celu wsparcia zdrowego odżywiania pracowników?



# PRAKTYKI

- Warsztaty kulinarne,
- Firmowe wydarzenie z okazji Światowego Dnia Sernika - pracownicy przynoszą samodzielnie upieczone serniki do pracy, dzielą się przepisami z innymi, jest degustacja ciast 😊.

# ZDROWIE FINANSOWE

## EDUKACJA

- Zarządzanie finansami osobistymi
- Zarządzanie budżetem domowym
- Zaciągania pożyczek / kredytów,
- Oszczędzanie
- Inwestowanie

## OSZCZĘDZANIE

- PPE Pracownicze Programy Emerytalne
- PPK Pracownicze Programy Kapitałowe

## UBEZPIECZENIA

- Ubezpieczenie grupowe (na życie, NNW)
- Ubezpieczenie zdrowotne
- Ubezpieczenie na wypadek nowotworu
- Ubezpieczenia na wypadek zawału serca / udaru mózgu
- Ubezpieczenie podróży służbowych
- Indywidualne ubezpieczenia na życie lub inwestycyjne

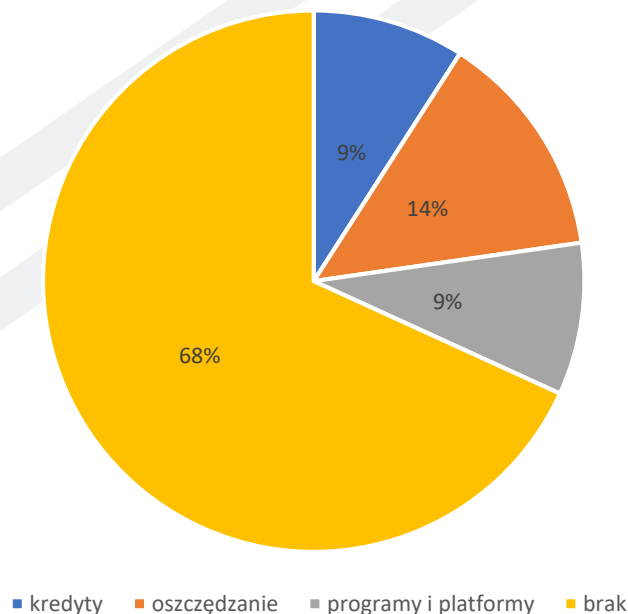
## WSPARCIE FINANSOWE

- ZFŚS
- Kasa zapomogowo-pożyczkowa
- Pożyczki mieszkaniowe
- Okolicznościowa pomoc finansowa np. wyprawka szkolna
- Zapomogi losowe np. w przypadku pożarów, powodzi
- Pakiet medyczny VIP dla pracowników w sytuacjach poważnego zachorowania



# W jakim zakresie firma edukuje pracowników nt. ich finansów?

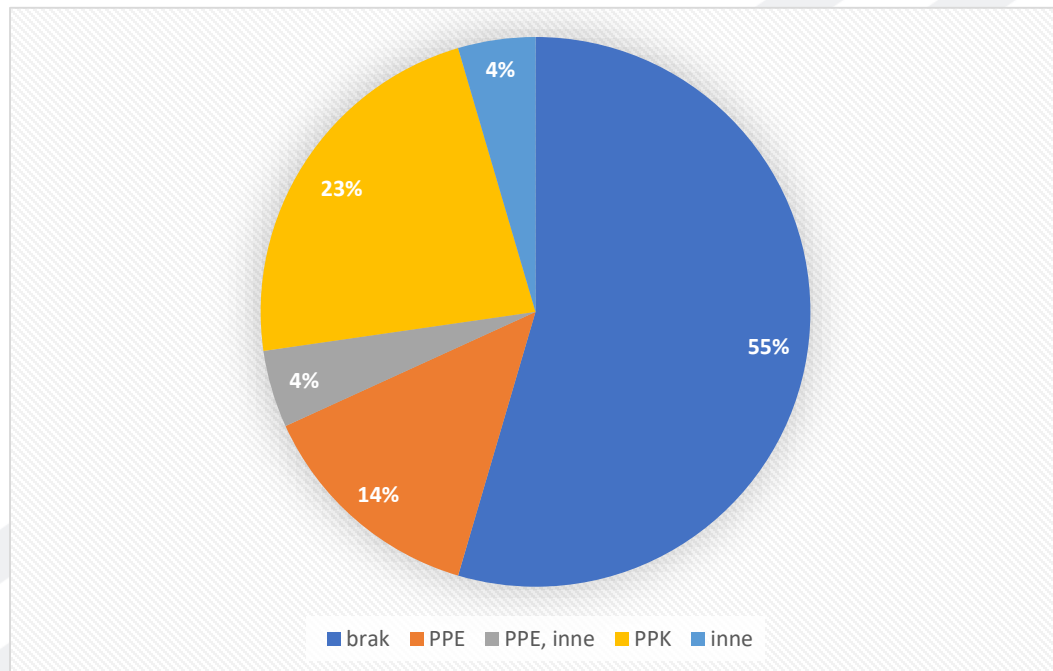
- Blisko 70% firm nie prowadzi jeszcze edukacji finansowej pracowników.
- Tymczasem są na rynku już dobre praktyki w tym zakresie – platformy i programy edukacyjne.



# PRAKYKI

- Edukacja poprzez platformę np. w zakresie odsetek, RRSO, porównywania ofert,
- Dyżury i wykłady dla pracowników w zakresie programów oszczędnościowych na przyszłą emeryturę,
- Szkolenia w zakresie reguł funkcjonowania rynku kapitałowego i zachęcenie do inwestowania długoterminowego,
- Szkolenia połączone z możliwością zdobycia prestiżowego certyfikatu sygnowanego przez CFA Society Poland.

# Jakie programy długoterminowego oszczędzania dla pracowników są w firmie?

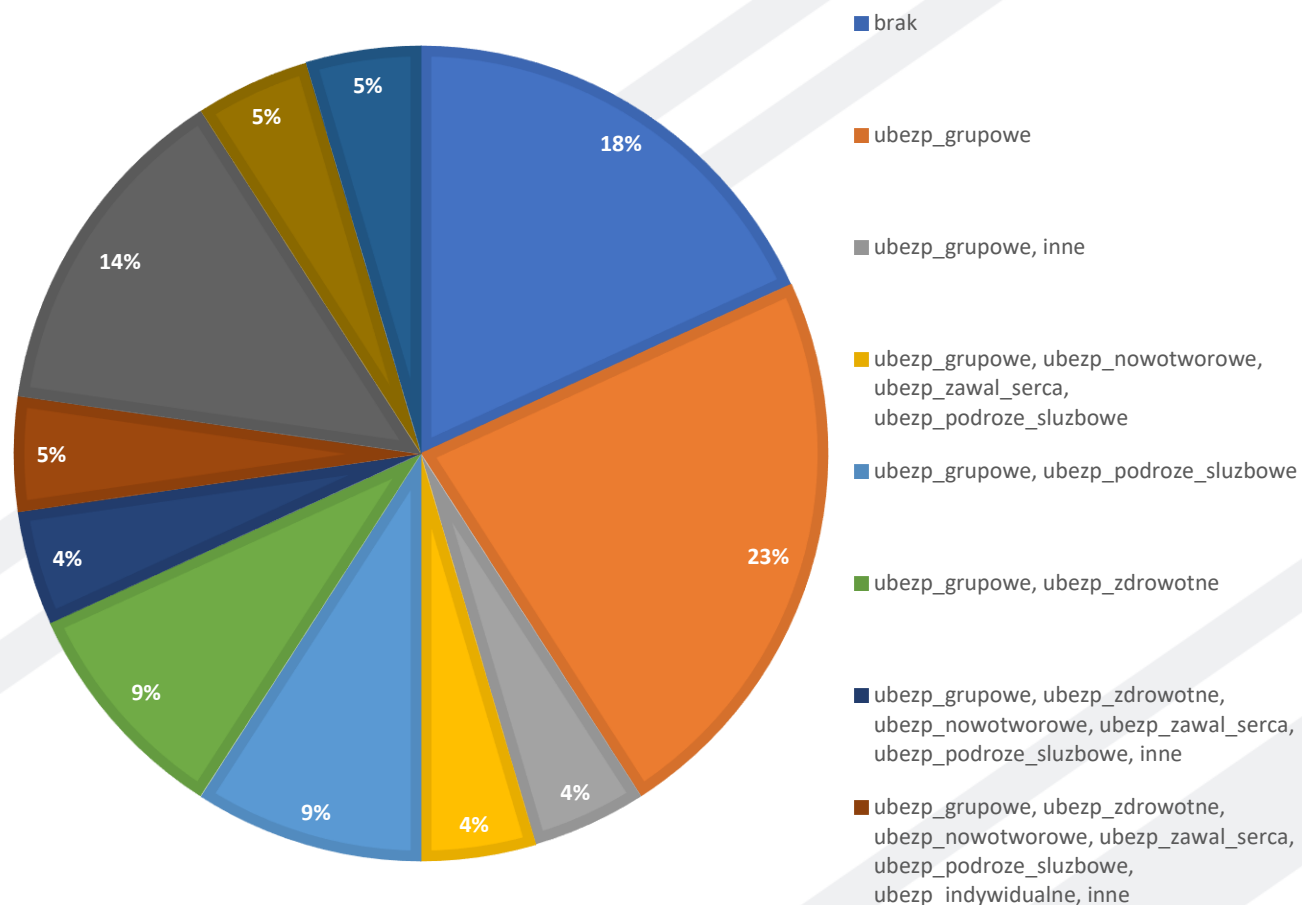


- Ponad połowa firm nie posiada programów długoterminowego oszczędzania w firmie,
- Najbardziej popularne to obowiązkowe PPK,
- Część firm posiada PPE, a także inne programy, co oznacza, że buduje w tym zakresie swoją politykę benefitową.

# PRAKTYKI

- W PPE uczestniczy zazwyczaj większość załogi - partycypacja w badanych firmach wynosi od 60 do 100%,
- W PPK poziom partycypacji jest bardzo zróżnicowany - w badanych firmach waha się od 10 do 90% załogi,
- Inne: Pracownicze Plany Oszczędnościowe (PPO) – benefit skierowany do wszystkich pracowników w celu oszczędzania własnych środków na cel emerytalny.

# Jakie programy ubezpieczeniowe działają w firmie?

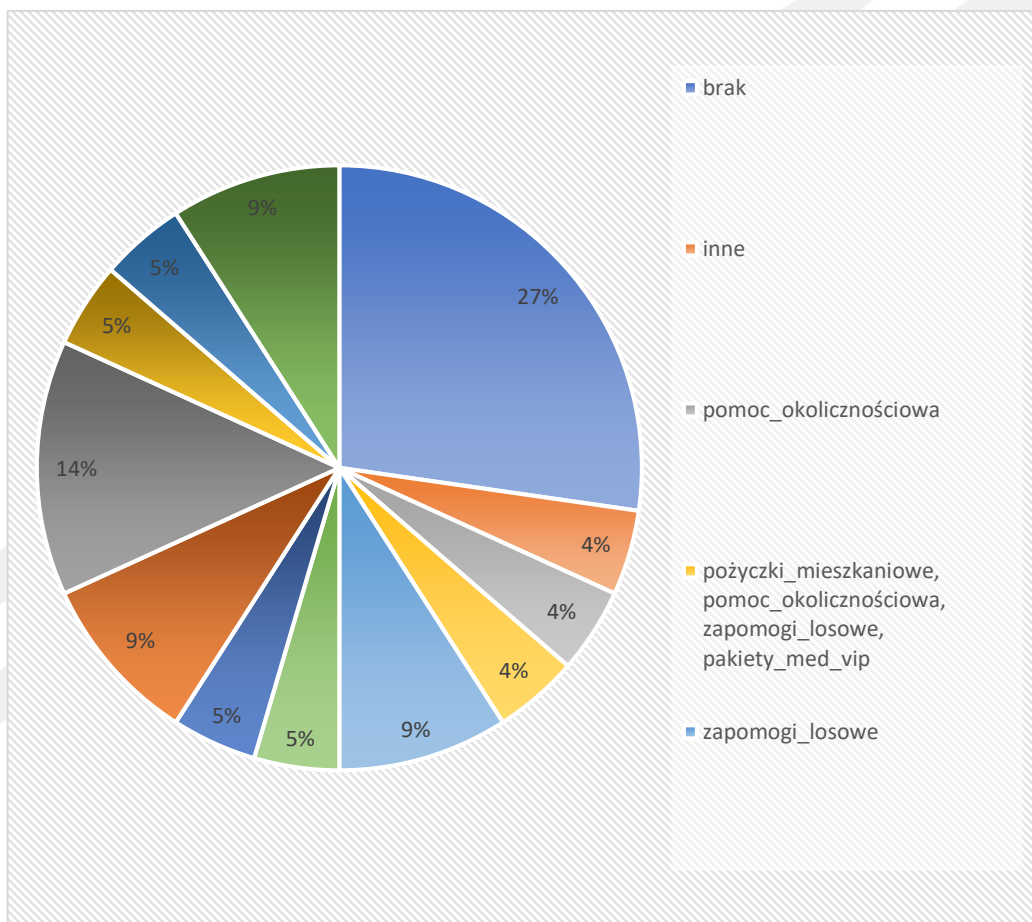


- Pakiet świadczeń ubezpieczeniowych jest bardzo zróżnicowany. Firmy doceniły wartość tego benefitu.
- Najwięcej firm korzysta z ubezpieczeń grupowych, ale coraz bogatszy jest pakiet ubezpieczeń zdrowotnych, a także ubezpieczeń podróży służbowych.

# PRAKTYKI

- Program ubezpieczenia lekowego - 80% dofinansowania do leków na receptę, które są objęte ochroną ubezpieczeniową,
- Program ubezpieczenia NNW dla dzieci pracowników,
- Zniżki udzielane pracownikom na ubezpieczenia zarówno życiowe jak i majątkowe,
- W ramach ubezpieczenia grupowego możliwość wyboru jednego z dostępnych wariantów ubezpieczenia, w ramach którego przedmiotem ubezpieczeń tworzących program jest wypłata świadczenia w przypadku m.in. wystąpienia nowotworu lub udaru,
- Ubezpieczenie zawodowe dla wybranej grupy pracowników.

# Jakie programy wsparcia finansowego funkcjonują w firmie?



- Blisko 1/3 firm nie oferuje programów wsparcia dla pracowników,
- Najczęściej firmy wspierają swoich pracowników korzystając z ZFŚS; popularne są też kasy zapomogowo-pożyczkowe, świadczenia okolicznościowe, zapomogi, etc,
- Ciekawą formą wsparcia pracowników są pakiety medyczne vip.

# PRAKTYKI

- Zakup upominków świątecznych dla dzieci,
- Upominki dla rodziców nowonarodzonych dzieci,
- Dofinansowanie do opieki nad dzieckiem, wypoczynku pracownika i dzieci,
- Dofinansowanie wyprawki szkolnej,
- Wsparcie rodziny, w ramach urlopu specjalnego - 2 dodatkowe dni wolne od pracy dla rodziców / opiekunów dzieci do 3 roku życia, a jeśli dziecko jest niepełnosprawne - do 24 roku życia,
- Wsparcie finansowe w przypadku chęci dalszego kształcenia się (dofinansowanie do studiów),
- Pożyczki w sytuacjach trudnych,
- 100% zasiłek chorobowy w przypadku nowotworu.



# SYTUACJE KRYZYSOWE

## PRZECIWDZIAŁANIE

- Polityka antymobbingowa
- Polityka antydyskryminacyjna
- Compliance line

## KRYZYS

- Wsparcie od profesjonalnych interwencji kryzysowych
- Szkolenia z zakresu radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych
- Szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy

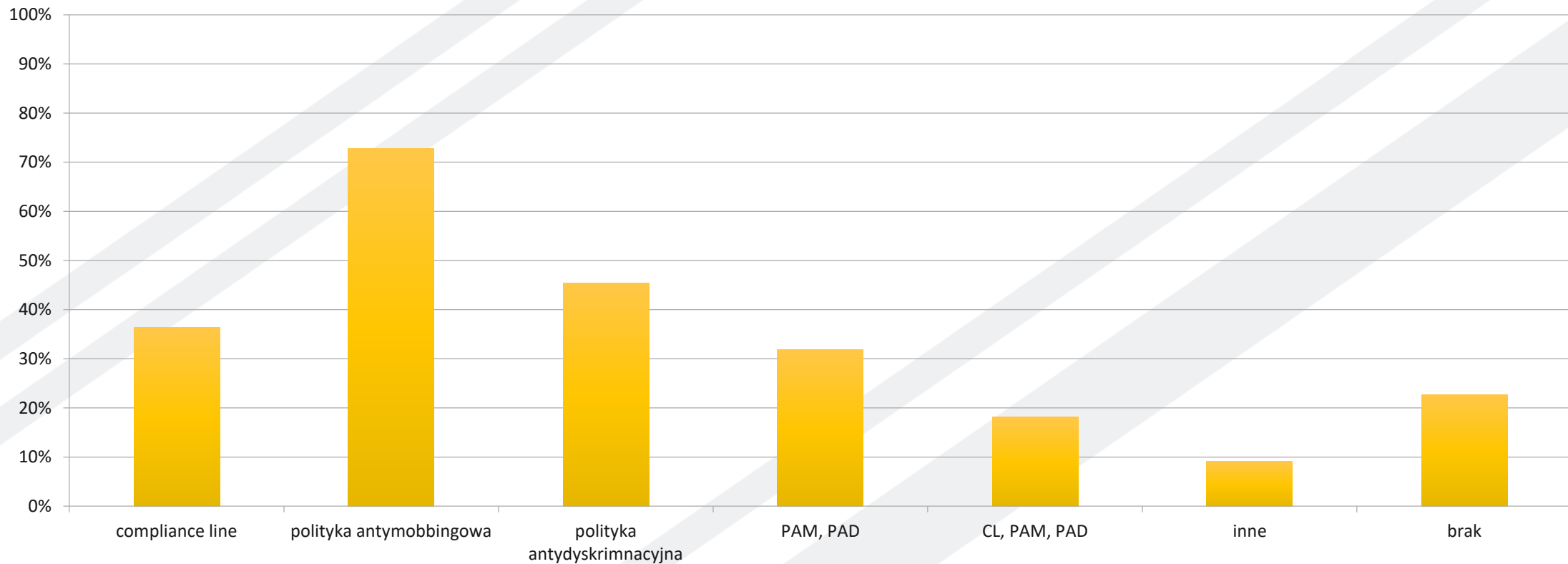
## WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE

- EAP Employee Assistance Program
- Telefoniczny kontakt z psychoterapeutą
- Dostęp do psychoterapeuty w miejscu pracy
- Dostęp do psychoterapeuty w ramach pakietu medycznego
- Dostęp do lekarza psychiatry w ramach pakietu medycznego

## WELL-BEING

- Działania wspierające radzenie sobie ze stresem
- Działania zapobiegające wypaleniu zawodowemu
- Praktyki mindfulness
- Budowanie pozytywności w organizacji
- Szkolenia w zakresie rozwiązywania konfliktów

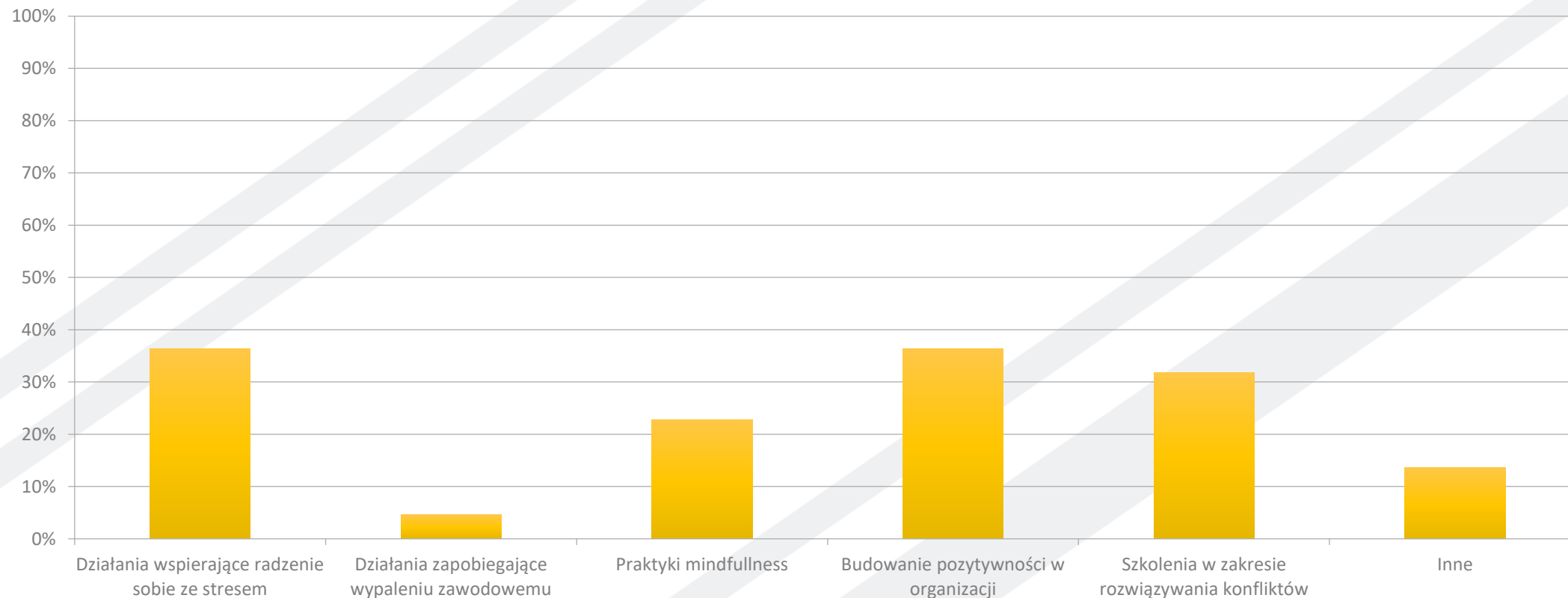
# Jakie narzędzia przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji są w firmie?



# PRAKTYKI

- Warsztaty dla wszystkich pracowników dotyczące równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi, etyki w zarządzaniu i biznesie,
- Komisja Antymobbingowa,
- Stanowisko Rzecznika ds. Etyki - zgłaszanie przypadków naruszania wartości cenionych w firmie, wsparcie w budowaniu relacji między kadrą menedżerską i pracownikami,
- Komitet Kapitału Ludzkiego - przestrzeganie wartości i zasad postępowania, rozpatrywanie istotnych naruszeń, działania naprawcze, kwestie etyczne.

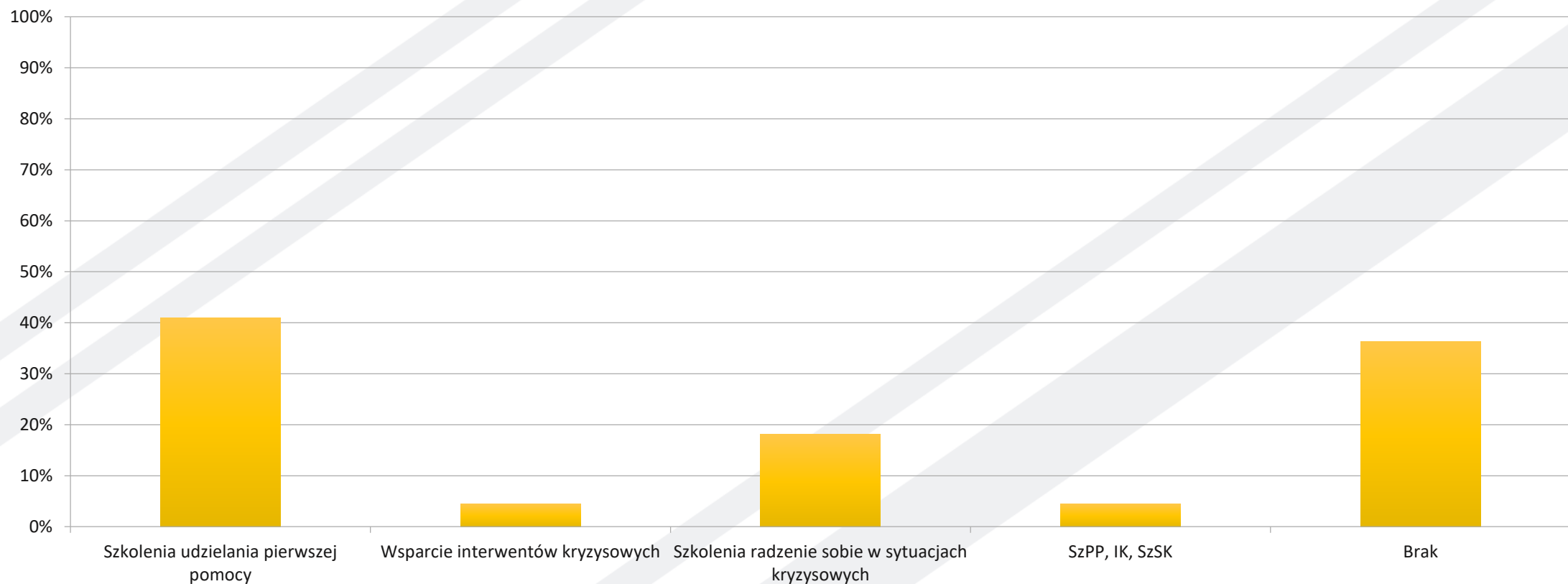
# Jakie działania typu well-being prowadzone są w firmie?



# PRAKTYKI

- Duży nacisk na wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego,
- Warsztaty poświęcone dobremu odpoczynkowi na urlopie, unikaniu przemęczenia, przeciwdziałaniu wypaleniu, zarządzaniu energią, zarządzaniu emocjami, redukcji stresu,
- Promowanie pozytywnego nastawienia, doceniania pracowników, pozytywnego feedbacku, pozytywnego reagowania na porażki,
- Szkolenia z efektywnej organizacji czasu pracy,
- Udział w akcji społecznej Dwie Godziny dla Rodziny - wcześniejsze zakończenie pracy przez ważniejszymi świętami, wyjście z pracy dwie godziny wcześniej celem wzmocnienia rodzinnych więzi i relacji z bliskimi,
- Akcje wolontariatu rodzinnego,
- Badania dla podniesienia komfortu pracy zmianowej:
  - Badania kwestionariuszowe dotyczące tolerancji pracy zmianowej i wpływu pracy zmianowej na styl życia, jakość życia, zdrowie i zdolność do pracy.
  - „Szyte na miarę” zalecenia i wskazówki dla poprawy komfortu pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych w systemie pracy zmianowej.

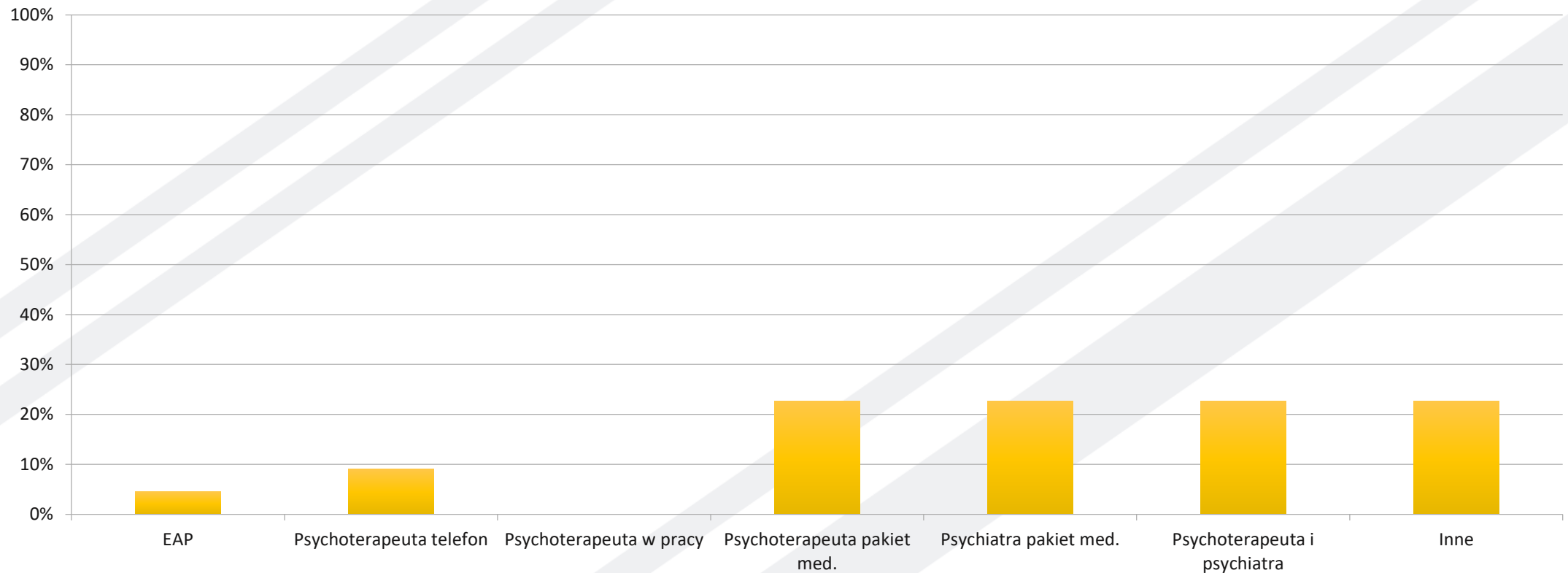
# Jakie wsparcie zapewnia firma w przypadku kryzysów?



# PRAKTYKI

- Polityka zasad udzielania pomocy pracownikom w sytuacjach kryzysowych,
- Wsparcie od pracowników dla pracowników poprzez różnego rodzaju oddolne inicjatywy (zbiórki komunikowane są w Intranecie),
- Warsztaty w zakresie zachowania się w sytuacjach kryzysowych,
- Spotkania z ekspertami dot. różnych sytuacji zagrożenia (jak rozpoznać zagrożenia, jak się zachować, najskuteczniejsze metody postępowania”,
- Akcje dot. bezpieczeństwa skierowane do kobiet.

# Jakie programy wsparcia psychologicznego dla pracowników i/lub członków ich rodzin funkcjonują w firmie?





# PRAKTYKI

- Polityka udzielania pomocy pracownikom w sytuacjach kryzysowych,
- System wsparcia pracowników - program behawioralny, którego celem jest ograniczenie ryzykownych oraz wzmocnienie bezpiecznych zachowań pracowników, firm zewnętrznych oraz promowanie i wdrażanie dobrych praktyk z zakresu bezpieczeństwa osobistego w pracy i poza nią,
- Assistance na wypadek śmierci pracownika - usługi pogrzebowe, wsparcie psychologiczne i prawne dla najbliższej rodziny.

# KONKLUZJE

- Firmy, które wdrożyły największy pakiet dobrych praktyk w zakresie budowania kapitału zdrowia, dbają o różnorodność działań. Każdy pracownik może wybrać to, czego potrzebuje, co lubi lub do czego został zainspirowany dzięki akcjom prozdrowotnym w firmie.
- Powtarzalność akcji prozdrowotnych to kolejny czynnik, który buduje świadomość pracowników oraz przekonuje do udziału.
- Ważnym elementem jest marketing działań prozdrowotnych – nazywanie akcji, hasła przewodnie, motta, okazja, kiedy się pojawiają. Właściwa komunikacja wpływa na odbiór pracowników, emocje z tym związane, buduje wspólny język i kulturę firmy, zorientowaną na ludzi zdrowie.
- Szkolenia, warsztaty i wszelkie działania edukacyjne to kolejny ważny aspekt budowania świadomości i motywowania ludzi do dbania o zdrowie. Edukowania pracowników dotyczy każdego obszaru budowania kapitału zdrowia w organizacji tj. kultury organizacyjnej, bezpieczeństwa, profilaktyki zdrowia, finansów pracowników, czy radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych.
- Dopasowanie praktyk budowania kapitału zdrowia do kultury organizacyjnej, możliwości przedsiębiorstwa i potrzeb pracowników jest efektem inicjatyw, testowania pomysłów, modyfikowania ich oraz powtarzanie tych, które najlepiej się sprawdziły.

# POZOSTAŃ Z NAMI W KONTAKCIE

**Zapraszam do dołączenia do Klubu Compensation & Benefits**

Nasza strona internetowa [www.cbhr.pl](http://www.cbhr.pl)

Nasza grupa na LinkedIn <https://www.linkedin.com/groups/13593443>

Kierunek „Compensation & Benefits” uruchomiony przez Klub C&B na Uczelni Łazarskiego, wyróżniony prestiżowym tytułem „STUDIA Z PRZYSZŁOŚCIĄ”

**Uczelnia Łazarskiego**  
**ul. Świeradowska 43**  
**02-662 Warszawa**  
**t: +48 22 54 35 350**  
**e: [dziekanat.ckp@lazarski.edu.pl](mailto:dziekanat.ckp@lazarski.edu.pl)**

**Joanna Liksza**  
**Lider Klubu**  
**Compensation & Benefits**  
**m: 695 025 875**  
**e: [joanna.liksza@cbhr.pl](mailto:joanna.liksza@cbhr.pl)**

**Anna Wojciechowska**  
**Lider Projektu Azymut Zdrowie**  
**Klub Compensation & Benefits**  
**m: 506.701.830**  
**e: [anna.wojciechowska@cbhr.pl](mailto:anna.wojciechowska@cbhr.pl)**

