

BADANIE

CHOROBY PRZEWLEKŁE
A POLSCY PRACODAWCY

Choroby przewlekłe a polscy pracodawcy

Rozdział 1.

Wstęp

1. Jak często według Pana/i wiedzy i doświadczenia zdarzają się na polskim rynku pracy sytuacje odrzucenia kandydatury pracownika ze względu na stan zdrowia?
2. Jak często według Pana/i wiedzy i doświadczenia zdarzają się sytuacje zatajenia przez pracownika prawdziwego stanu zdrowia w obawie o obniżenie szans na zatrudnienie
3. Czy mierzy Pana/i wskaźnik absencji chorobowych w swojej firmie?
4. Jaki jest wskaźnik absencji chorobowych w Pana/i firmie?
5. Czy Pana/i firma wyodrębnia odsetek absencji chorobowych dot. chorób przewlekłych?
6. Jaki odsetek absencji chorobowych dotyczy chorób przewlekłych?
7. Czy absencje z powodu choroby/leczenia stanowią problem dla Pana/i firmy?
8. Które choroby przewlekłe najczęściej doskwierają pracownikom w Pana/i firmie? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi.
9. Proszę określić, w jakim stopniu Pana/i firma dba o zdrowie swoich pracowników
10. Jakie działania podejmuje Pana/i firma z zakresie dbania o zdrowie pracowników?
11. Czy w Pana/i firma posiada programy wpierające powrót do pracy osób chorych przewlekłe?
12. Prosimy o krótkie scharakteryzowanie tych programów.
13. Czy dostrzegają Państwo jakieś wyzwania związane z zatrudnieniem osób chorych przewlekłe?
14. Jakie dostrzega Pan/i główne wyzwania związane z zatrudnianiem i utrzymaniem osób chorych przewlekłe? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy Pana/Pani zdaniem najważniejsze odpowiedzi.
15. Czy dostrzegają Państwo jakieś wyzwania związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami?
16. Jakie dostrzega Pan/i główne wyzwania związane z zatrudnianiem i utrzymaniem osób z niepełnosprawnościami? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy Pana/Pani zdaniem najważniejsze odpowiedzi.
17. Jakie czynniki mogą w największym stopniu skłaniać Pracodawcę, aby „wychodził naprzeciw” Pracownikowi choremu przewlekłe? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy Pana/Pani zdaniem najważniejsze odpowiedzi.
18. Jakie możliwości oferuje Pana/i firma z zakresie wsparcia pracowników chorujących przewlekłe?
19. Jakie możliwości oferuje Pana/i firma z zakresie wsparcia pracowników z niepełnosprawnościami?
20. Branża / sektor
21. Wielkość firmy:

Załączniki

- Załącznik 1 (odpowiedzi do pytania nr 8)
- Załącznik 2 (odpowiedzi do pytania nr 10)
- Załącznik 3 (odpowiedzi do pytania nr 14)
- Załącznik 4 (odpowiedzi do pytania nr 16)
- Załącznik 5 (odpowiedzi do pytania nr 17)
- Załącznik 6 (odpowiedzi do pytania nr 18)
- Załącznik 7 (odpowiedzi do pytania nr 19)

Załącznik 8 (odpowiedzi do pytania nr 12)

Załącznik 9 (odpowiedzi do pytania nr 20)

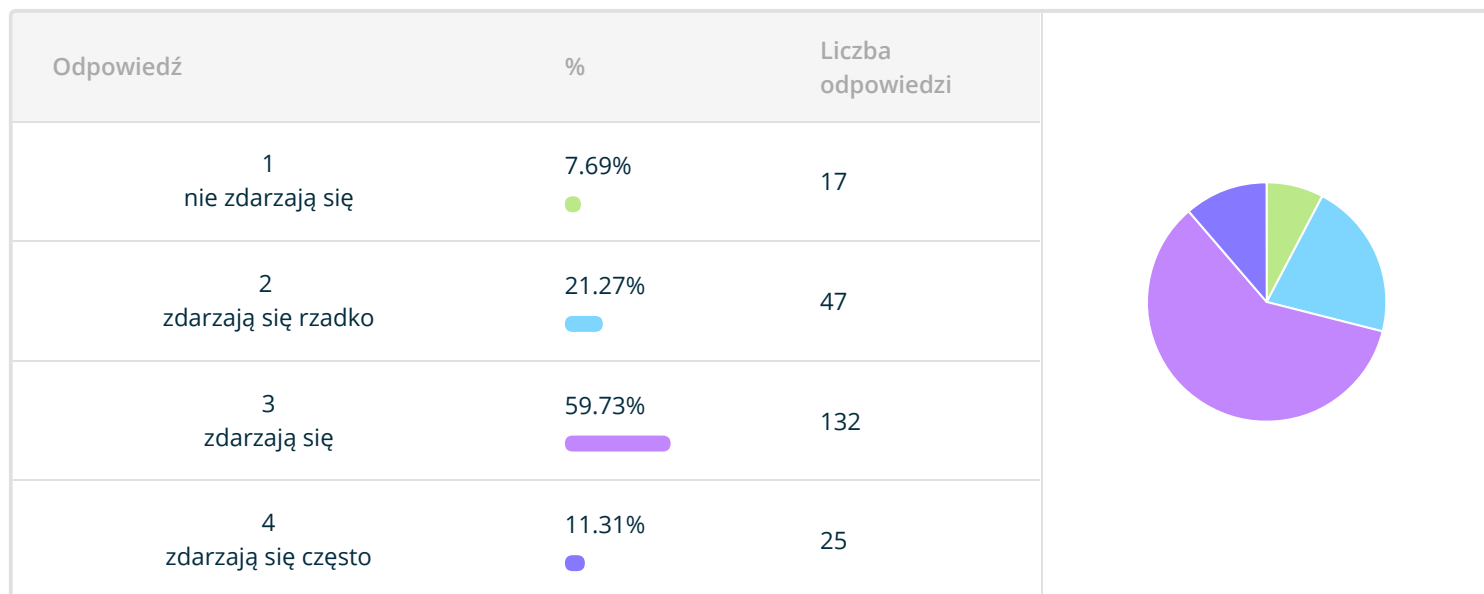
Rozdział 1.

Wstęp

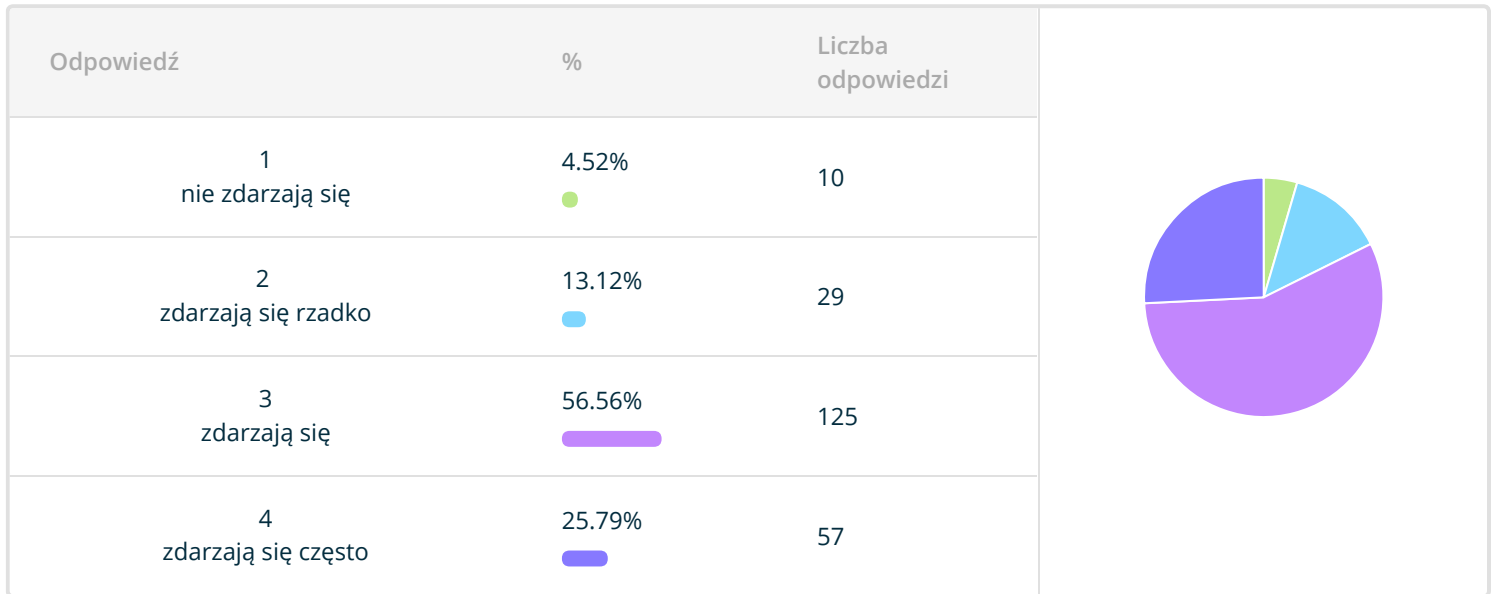
Poniżej przedstawione zostały wyniki badania przeprowadzonego między 2018/5/4 - 2018/5/24.

W badaniu wzięło udział **221 osób**.

1. Jak często według Pana/i wiedzy i doświadczenia zdarzają się na polskim rynku pracy sytuacje odrzucenia kandydatury pracownika ze względu na stan zdrowia?

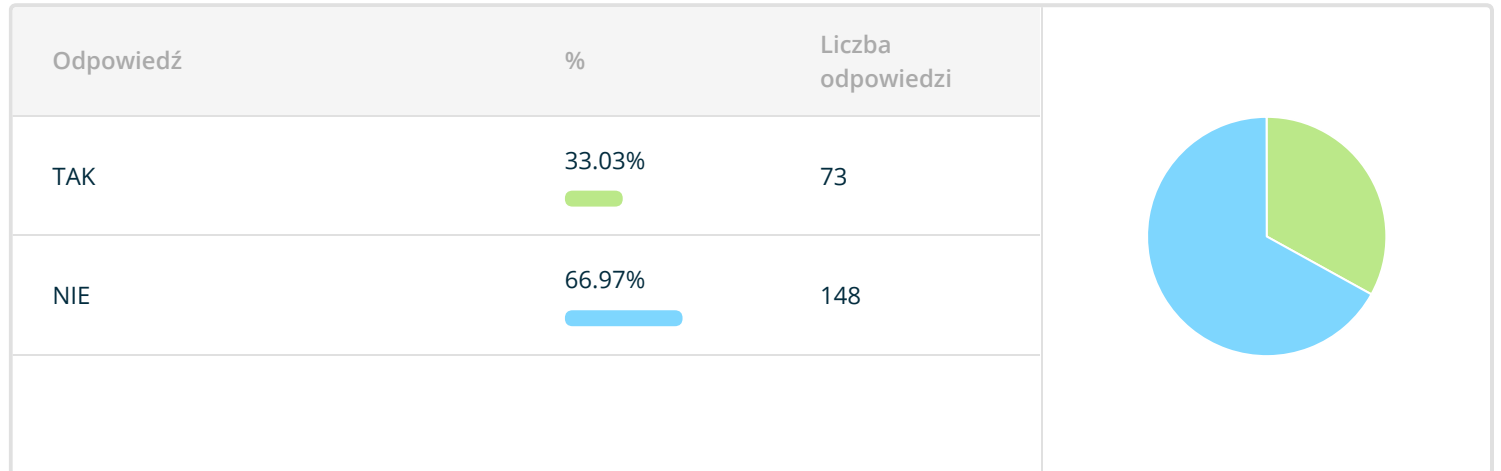


2. Jak często według Pana/i wiedzy i doświadczenia zdarzają się sytuacje zatajenia przez pracownika prawdziwego stanu zdrowia w obawie o obniżenie szans na zatrudnienie



3. Czy mierzy Pana/i wskaźnik absencji chorobowych w swojej firmie?

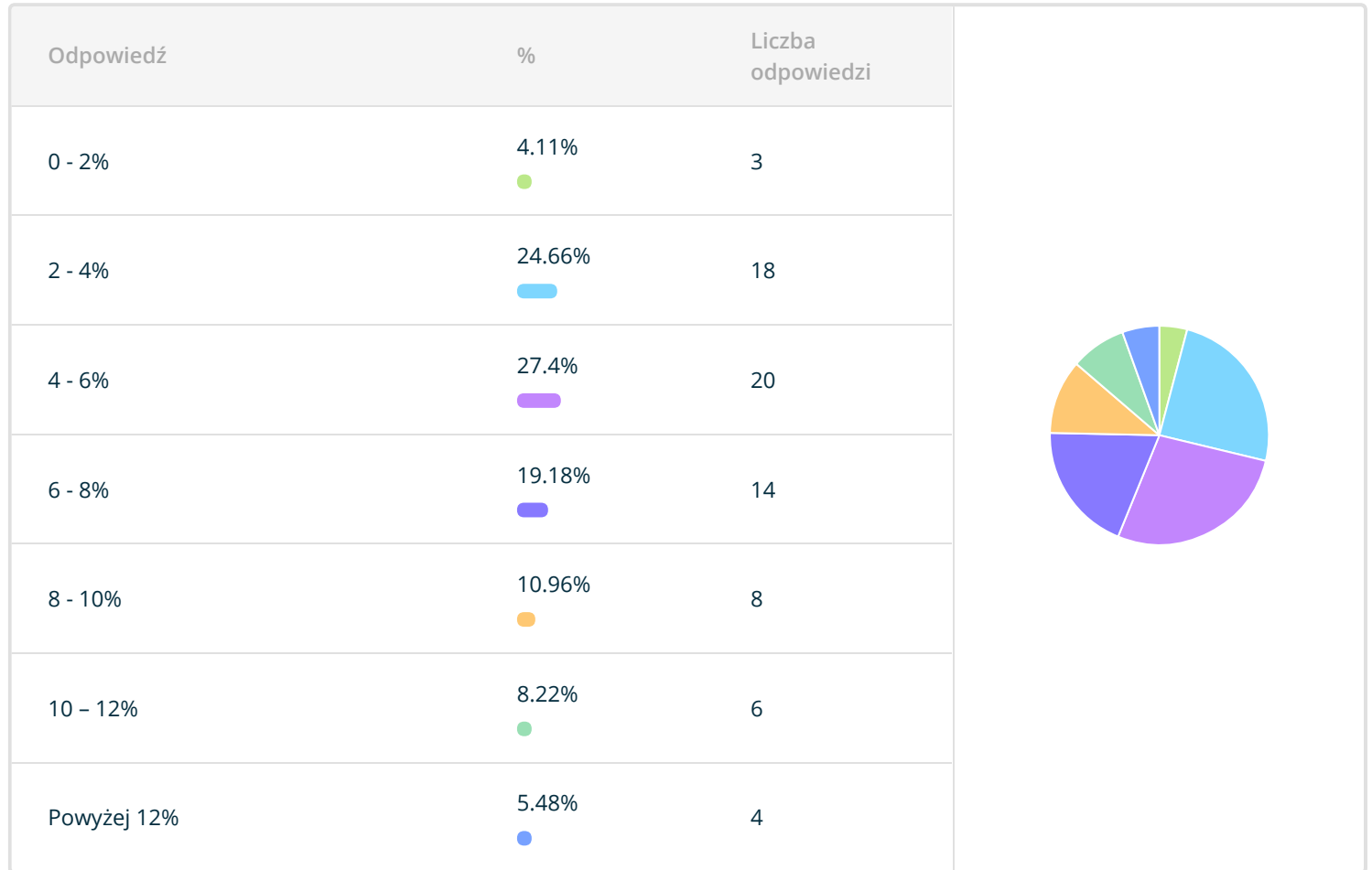
* wskaźnik absencji chorobowej własnej, z wyłączeniem kobiet w ciąży oraz opieki nad członkiem rodziny



W sumie: 221 wypełnień

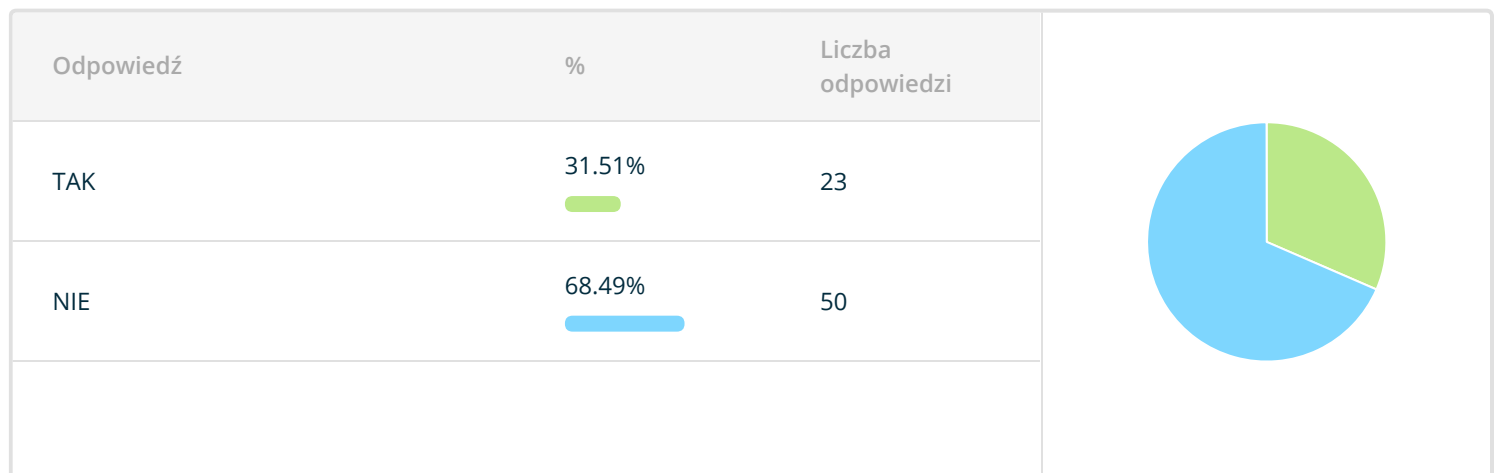
4. Jaki jest wskaźnik absencji chorobowych w Pana/i firmie?

* wskaźnik absencji chorobowej własnej, z wyłączeniem kobiet w ciąży oraz opieki nad członkiem rodziny



W sumie: 73 wypełnień

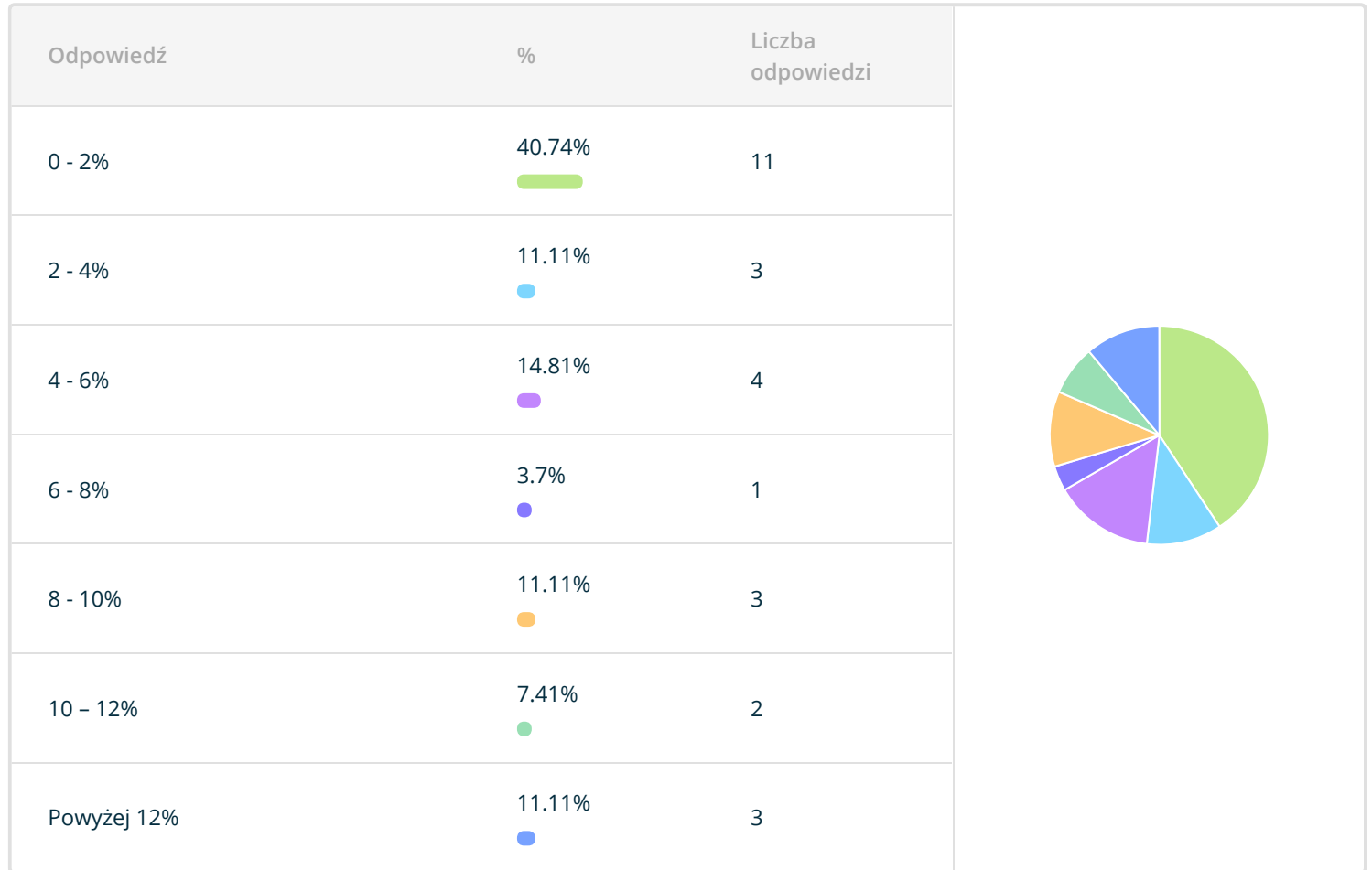
5. Czy Pana/i firma wyodrębnia odsetek absencji chorobowych dot. chorób przewlekłych?



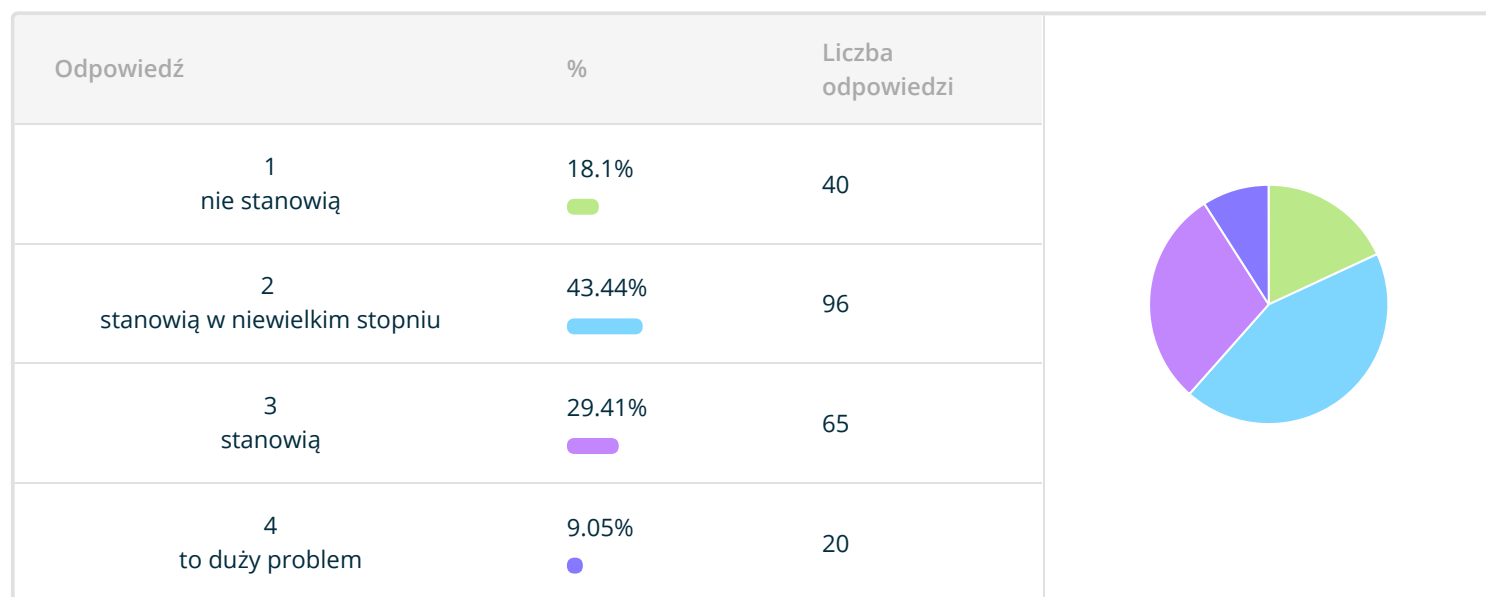
W sumie: 73 wypełnień

6. Jaki odsetek absencji chorobowych dotyczy chorób przewlekłych?

* Choroby przewlekłe, inaczej chroniczne, to choroby, których objawy utrzymują się dłużej niż 3 miesiące lub często nawracają

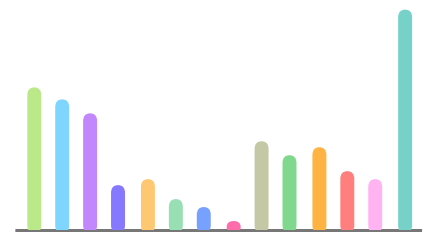


7. Czy absencje z powodu choroby/leczenia stanowią problem dla Pana/i firmy?



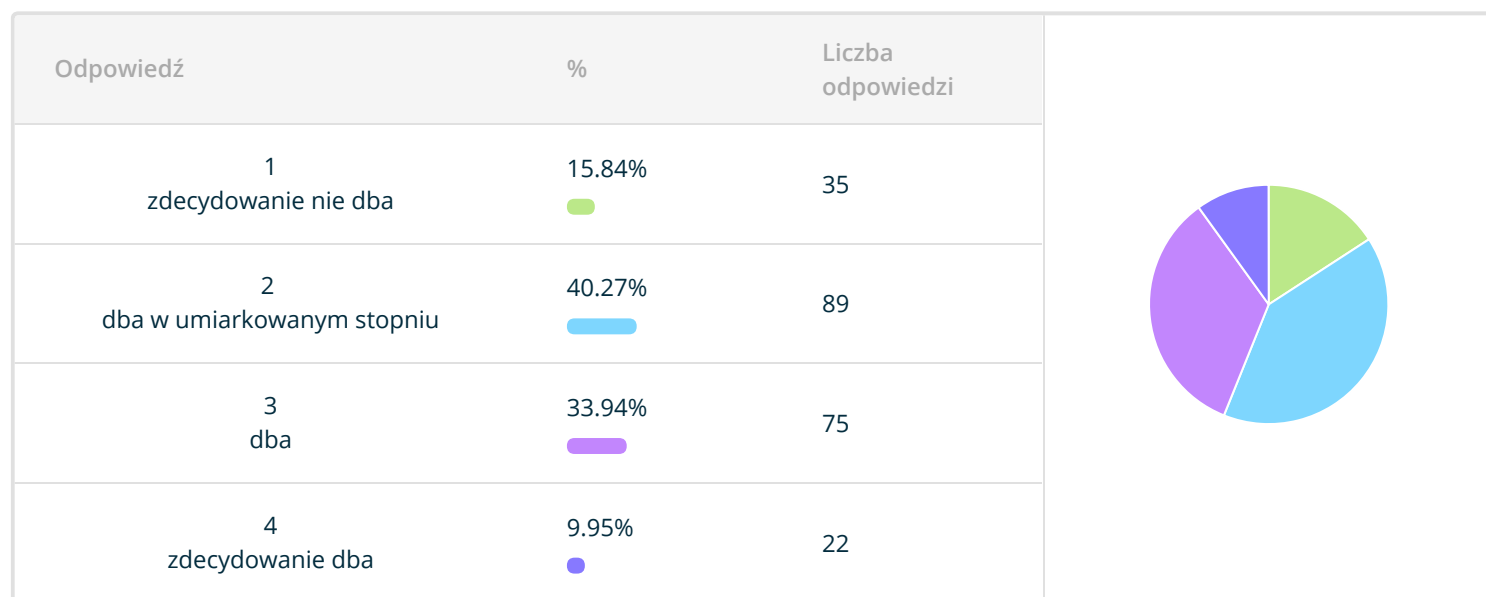
8. Które choroby przewlekłe najczęściej doskwierają pracownikom w Pana/i firmie? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi.

Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
choroby układu krążenia	24%	52
choroby układu oddechowego	22%	48
cukrzyca	19%	43
reumatoidalne zapalenie stawów	8%	17
choroby autoimmunologiczne (np. stwardnienie rozsiane)	9%	19
padaczka	5%	12
osteoporoza	4%	9
HIV/AIDS	2%	4
otyłość	15%	33
problemy ze skórą (w tym alergię), choroby skóry	13%	28
dolegliwości i zaburzenia psychiczne	14%	31
nowotwory	10%	22
inne (jakie?)	9%	19
nie mam wiedzy na ten temat	36%	80



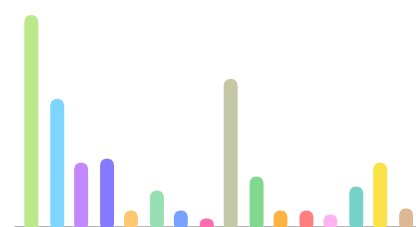
W sumie: 221 wypełnień



9. Proszę określić, w jakim stopniu Pana/i firma dba o zdrowie swoich pracowników



10. Jakie działania podejmuje Pana/i firma z zakresie dbania o zdrowie pracowników?

Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
prywatna opieka zdrowotna	70%	155
elastyczny czas pracy/możliwość pracy zdalnej	43%	95
(okresowa) możliwość pracy w zmniejszonym wymiarze godzin	22%	49
dofinansowanie wypoczynku	23%	51
wsparcie finansowe dla pracowników pozostających na zwolnieniu lekarskim	6%	14
ubezpieczenie z tytułu określonych chorób	13%	29
świadczenia związane z wybranymi chorobami	6%	14
przypadkowa przychodnia	4%	9
aktywność sportowa (siłownia, fitness)	49%	109
szkolenia w zakresie radzenia sobie ze stresem	17%	38
porady dietetyka	6%	14
pomoc psychologiczna	6%	14
program antynikotynowy	5%	12
programy wellness	14%	32

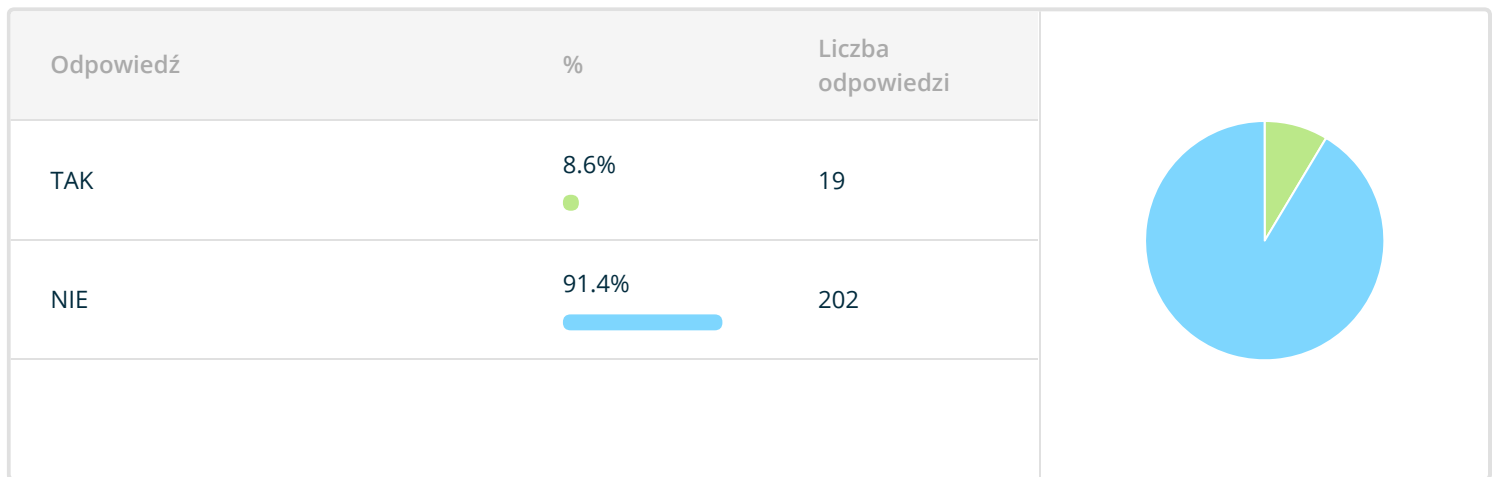


Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
„chillroomy” – strefy relaksu	22% 	49
inne (jakie?)	7% 	16

Odpowiedzi otwarte w załączniku nr 2

W sumie: 221 wypełnień

11. Czy w Pana/i firma posiada programy wspierające powrót do pracy osób chorych przewlekle?



W sumie: 221 wypełnień

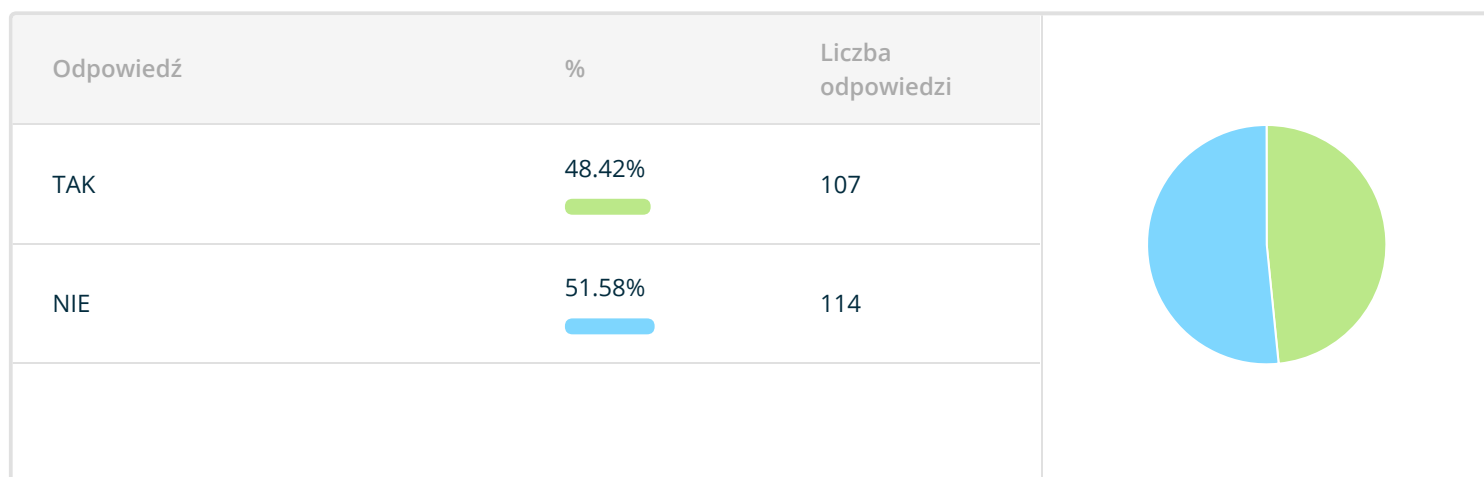
12. Prosimy o krótkie scharakteryzowanie tych programów.

Lista odpowiedzi
abcd
Darmiwa opieka medyczna. Pakiet badan. Dodtkowe dni wolne.
Firma zmienia się dynamicznie, nowe procesy wspierane są nowymi narzędziami. Osoby powracające dostają wsparcie w wejściu w nowe procesy i/lub uczone nowych zasad, narzędzi itp. Chcemy aby nie miały poczucia, że się cofnęły i nie otrzymały pomocy
Indywidualne podejście do każdego pracownika, wypracowanie zasad współpracy uwzględniających potrzeby pracowników
obniżony wymiar etatu, indywidualny grafik pracy
Powtórny onboarding, jeżeli choroba jest dłuższa niż 3 miesiące. Lub w przypadku, gdy w firmie zaszły jakieś istotne zmiany.

Wszystkie wypełnienia w załączniku nr 8

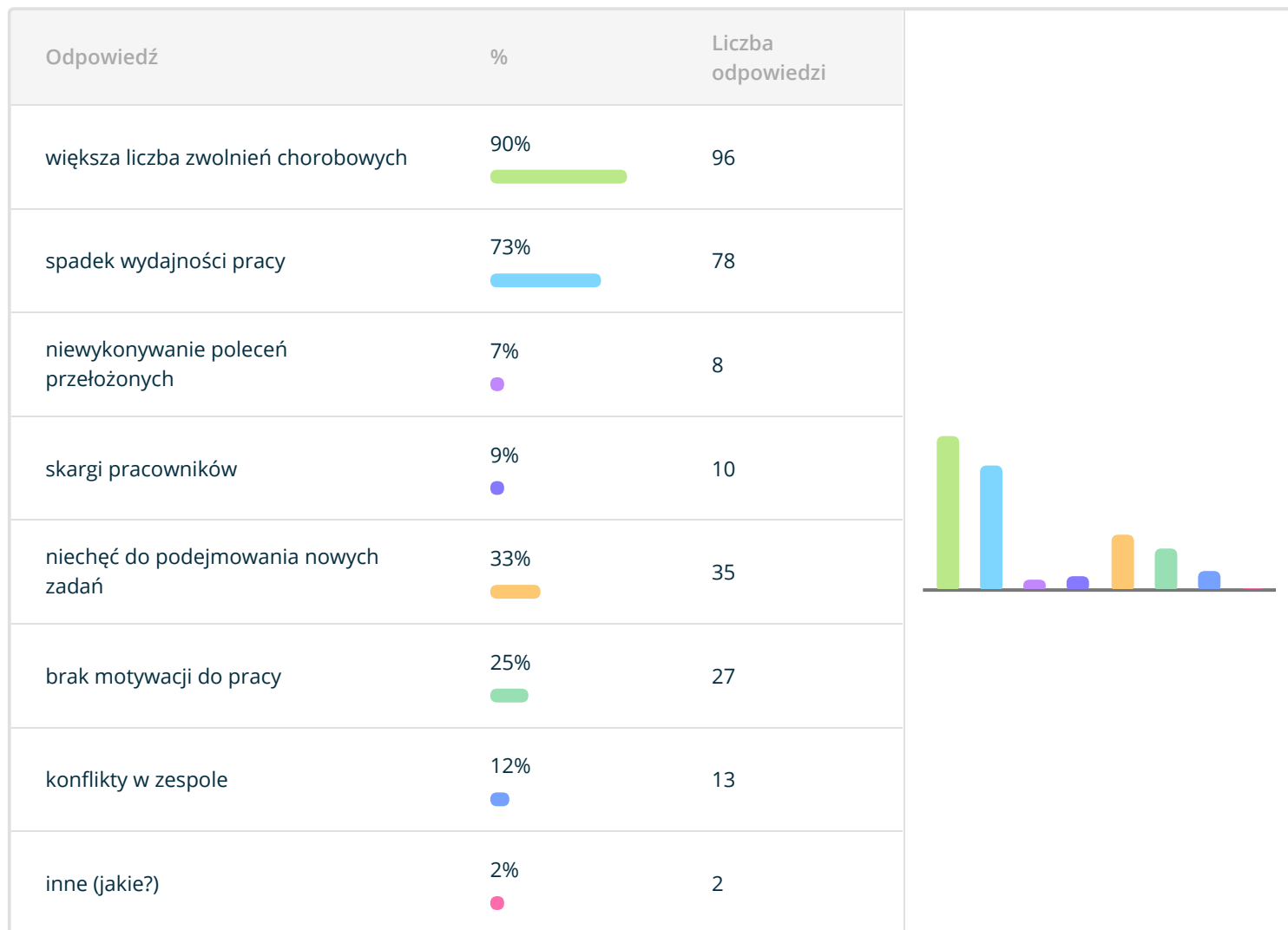
W sumie: 11 wypełnień

13. Czy dostrzegają Państwo jakieś wyzwania związane z zatrudnieniem osób chorych przewlekle?



W sumie: 221 wypełnień

14. Jakie dostrzega Pan/i główne wyzwania związane z zatrudnianiem i utrzymaniem osób chorych przewlekle? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy Pana/Pani zdaniem najważniejsze odpowiedzi.



Odpowiedzi otwarte w załączniku nr 3

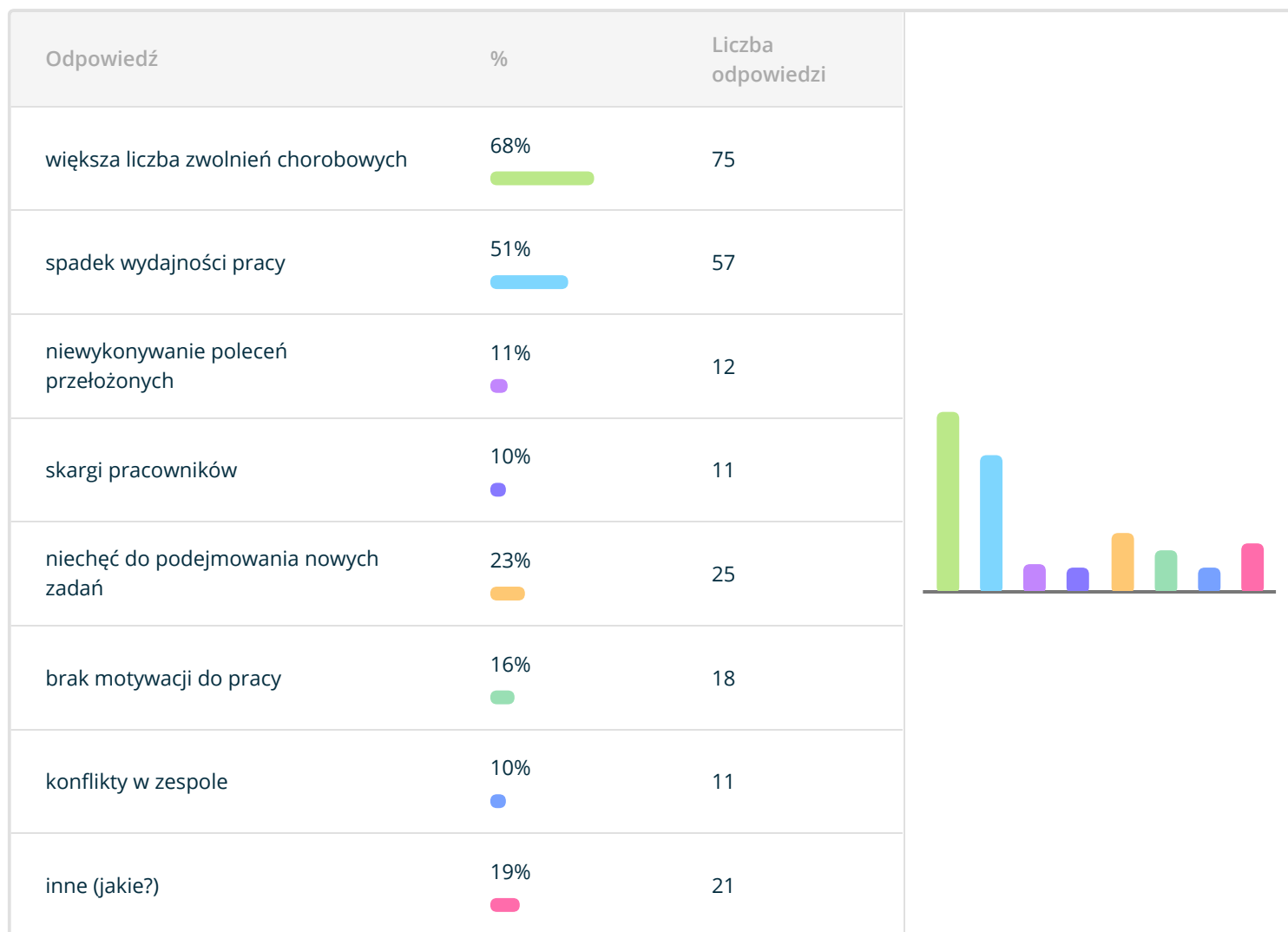
W sumie: 107 wypełnień

15. Czy dostrzegają Państwo jakieś wyzwania związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami?



W sumie: 221 wypełnień

16. Jakie dostrzega Pan/i główne wyzwania związane z zatrudnianiem i utrzymaniem osób z niepełnosprawnościami? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy Pana/Pani zdaniem najważniejsze odpowiedzi.



Odpowiedzi otwarte w załączniku nr 4

W sumie: 111 wypełnień

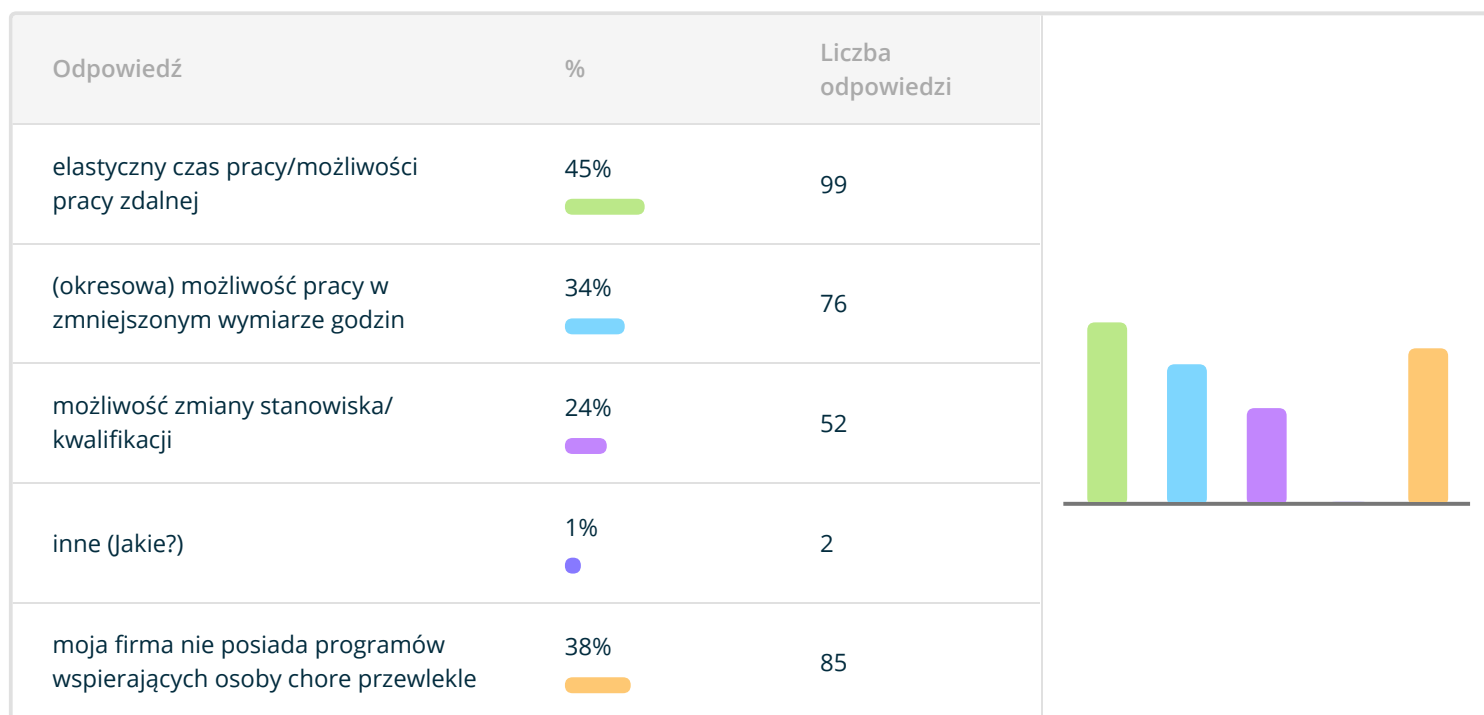
17. Jakie czynniki mogą w największym stopniu skłaniać Pracodawcę, aby „wychodził naprzeciw” Pracownikowi choremu przewlekle? Proszę zaznaczyć maksymalnie trzy Pana/Pani zdaniem najważniejsze odpowiedzi.

Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
wiedza lub przekonanie Pracodawcy, że ten Pracownik otrzymuje skuteczne leczenie, które „trzyma chorobę w ryzach”	48%	105
wiedza lub przekonanie Pracodawcy, że ten Pracownik ma wsparcie rodziny, oparcie w bliskich (nie jest sam)	15%	34
wiedza lub przekonanie Pracodawcy, że ten Pracownik nie będzie chciał „wykorzystywać” choroby do uzyskania od Pracodawcy (nienależnych) korzyści	44%	97
wiedza lub przekonanie Pracodawcy, że ten Pracownik nie będzie skłonny „wykorzystywać” choroby jako stałej wymówki dla ewentualnych błędów i zaniedbań w pracy nie wynikających z choroby	44%	98
wiedza lub przekonanie Pracodawcy, że ten Pracownik chce pracować	67%	147
inne (jakie?)	1%	3

Odpowiedzi otwarte w załączniku nr 5

W sumie: 221 wypełnień

18. Jakie możliwości oferuje Pana/i firma z zakresie wsparcia pracowników chorujących przewlekle?

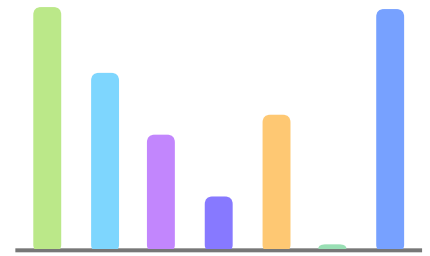


Odpowiedzi otwarte w załączniku nr 6

W sumie: 221 wypełnień

19. Jakie możliwości oferuje Pana/i firma z zakresie wsparcia pracowników z niepełnosprawnościami?






Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
elastyczny czas pracy/możliwość pracy zdalnej	40%	88
(okresowa) możliwość pracy w zmniejszonym wymiarze godzin	29%	64
możliwość zmiany stanowiska/kwalifikacji	19%	42
pomoc w transporcie do pracy	9%	20
specjalne dostosowanie miejsca pracy	22%	49
inne (Jakie?)	1%	3
moja firma nie posiada programów wspierających osoby niepełnosprawne	39%	87

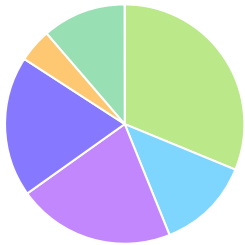


Odpowiedzi otwarte w załączniku nr 7

W sumie: 221 wypełnień

20. Branża / sektor






Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
Usługi	31.22% 	69
Finanse	12.67% 	28
Produkcja	21.27% 	47
Handel	19% 	42
Urzędy	4.52% 	10
Inne (jakie?)	11.31% 	25

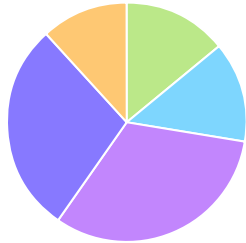


Odpowiedzi otwarte w załączniku nr 9

W sumie: 221 wypełnień

21. Wielkość firmy:

Odpowiedź	%	Liczba odpowiedzi
Mikro (do 10 zatrudnionych)	14.03% 	31
Mała (do 25 zatrudnionych)	13.57% 	30
Średnia (do 250 zatrudnionych)	32.13% 	71
Duża (do 2000 zatrudnionych)	28.51% 	63
Bardzo duża (powyżej 2000 zatrudnionych)	11.76% 	26



W sumie: 221 wypełnień

Załączniki

Załącznik 1 (odpowiedzi do pytania nr 8)

inne (jakie?)

Lista odpowiedzi
ortopedyczne (2 odpowiedzi)
choroby kręgosłupa (2 odpowiedzi)
nie pytamy pracownika o to na jakie choroby cierpi, to niezgodne z ochroną danych osobowych
choroby oczu
grypa, drobne zabiegi
choroby tarczycy, schorzenia związane z kręgosłupem
nie analizujemy rodzaju chorób, prowadzimy dane płaconych przez ZUS odrębne statystyki absencji zwolnień opłacanych przez firmę i nieob
układ ruchowy
bóle kręgosłupa
problemy hormonalne
Kęgosłupa
alergie objawiające się katarą siennym i opuchlizną oczu (w tym na pyłki traw i kurz)
przeciążenia układu kostno stawowego.
narządy ruchu wymagające stałej rehabilitacji

Załącznik 2 (odpowiedzi do pytania nr 10)

inne (jakie?)

Lista odpowiedzi
masaże
masaż w pracy
joga, promowanie jazdy na rowerze, ergonomiczne stanowiska pracy - krzesła oraz biurka o regulowanej wysokości
dostęp do świeżych owoców w biurze, promowanie dojazdu rowerami (parking dla rowerów), oczyszczacze powietrza i rośliny filtrujące pyły w biurze (walka ze smogiem)
Nie dba
badania profilaktyczne nowotworowe; promowanie naturalnego stylu odżywiania się (bez dodatków dożywności np. barwników, aromatów, tłuszczów utwardzonych itp.)
Dni zdrowia, Warsztaty zdrowego żywienia
terapia manualna
wsparcie przełożonych
owoce do biura
żadne
specjalne programy wspierające rehabilitację niepełnosprawnych, których chętnie zatrudniamy
coroczne szczepienia na grypę

Załącznik 3 (odpowiedzi do pytania nr 14)

inne (jakie?)

Lista odpowiedzi

brak zachowania ciągłości pracy poprzez nieplanowane i niezapowiedziane nieobecności w pracy

Ryzyko wypadku w pracy

Załącznik 4 (odpowiedzi do pytania nr 16)

inne (jakie?)

Lista odpowiedzi
brak możliwości pracy w wymiarze 8h, poczucie pracowników pełnosprawnych, że są gorzej traktowani
zapewnienie udogodnień architektonicznych, przystosowanie biura
brak odpowiednich rozwiązań/narzędzi/udogodnień - w budynkach, systemach pracy, zakresie obowiązków itp.
w niektórych przypadkach konieczność wypracowania specyficznego stylu zarządzania
specyfika branży wymaga sprawności fizycznej
konieczność stworzenia "specjalnego" miejsca pracy
brak dyspozycyjności np. praca w godzinach nocnych
mniejsza dyspozycyjność pracownika (dni dodatkowe, nadgodziny, pora nocna)
odpowiednio dobrane obowiązki, akceptacja zespołu
Dostosowanie miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
przystosowanie zadań i stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością, większa ilość przysługujących dni urlopowych
dostosowanie biura do potrzeb niepełnosprawnych
brak możliwości pracy w trybie zmianowym
niedostosowanie środowiska pracy do niektórych rodzajów ograniczeń, ryzyka związane z charakterem pracy i rodzajem choroby - medycyna częściej pozwala na podejmowanie wyzwań niż klient, umiejętności menedżera itp

przezde wszystkim kwestie otoczenia i infrastruktury umożliwiające swobodne poruszanie się osobie na wózku inwalidzkim, przygotowanie innych pracowników do przyjęcia osoby niepełnosprawnej do zespołu

nieprzystosowanie miejsc pracy

Możliwość wykonania zadań

niemożność realizacji pewnych zadań

przystosowanie biura do wymogów osób niepełnosprawnych

żadne

nieprzystosowane biuro

Załącznik 5 (odpowiedzi do pytania nr 17)

inne (Jakie?)

Lista odpowiedzi

wydajność pracownika, nie ponoszenie przez pracodawcę kosztów zwolnień lekarskich

Pracodawca nie ma wiary że osoby niepełnosprawne mogą być dobrymi w swojej pracy

Wiedza (i przekonanie), że ten Pracownik będzie znacznie wydajniejszy ze względu na silną wewnętrzną motywację do bycia potrzebnym i wydajnym.

Załącznik 6 (odpowiedzi do pytania nr 18)

inne (Jakie?)

Lista odpowiedzi

Moja firma nie ma możliwości zmiany -jeśli choroba przewlekła pozwala na pracę, kandydat jest zatrudniany

wsparcie finansowe, dofinansowanie leków lub rehabilitacji

Załącznik 7 (odpowiedzi do pytania nr 19)

inne (Jakie?)

Lista odpowiedzi

Firma nie posiada dużych możliwości zmian; zatrudnia tylko osoby chore przewlekle, które mogą wykonywać daną pracę

opieka medyczna na terenie zakładu

Załącznik 8 (odpowiedzi do pytania nr 12)

Lista odpowiedzi
abcd
Darmiwa opieka medyczna. Pakiet badan. Dodatkowe dni wolne.
Firma zmienia się dynamicznie, nowe procesy wspierane są nowymi narzędziami. Osoby powracające dostają wsparcie w wejściu w nowe procesy i/lub uczone nowych zasad, narzędzi itp. Chcemy aby nie miały poczucia, że się cofnęły i nie otrzymały pomocy
Indywidualne podejście do każdego pracownika, wypracowanie zasad współpracy uwzględniających potrzeby pracowników
obniżony wymiar etatu, indywidualny grafik pracy
Powtórny onboarding, jeżeli choroba jest dłuższa niż 3 miesiące. Lub w przypadku, gdy w firmie zaszły jakieś istotne zmiany.
Program adaptacyjny
Return to work
tajemnica firmy
wsparcie finansowe, możliwość pracy zdalnej po długim chorobowym, czy po macierzyńskim
Wsparcie osób niepełnosprawnych, również w wyniku chorób przewlekłych. Specjalne warunki i pomieszczenia.

Załącznik 9 (odpowiedzi do pytania nr 20)

Inne (jakie?)

Lista odpowiedzi
IT
FMCG
operator logistyczny
Nieruchomości
gospodarka odpadami
Zarządzanie nieruchomościami
edukacja
edukacja/zdrowie
e-commerce
badania kliniczne
Żegluga
Transport i logistyka
szkolnictwo