

NOWOCZESNA OPIEKA MEDYCZNA DLA FIRM



Innowacje rewolucjonizują rynek ochrony zdrowia

Postęp technologiczny w dziedzinie e-zdrowia mógłby być dużo dynamiczniejszy, gdyby prawo nadążało za innowacjami, oceniają eksperci branży. Choć sztuczna inteligencja coraz skuteczniej radzi sobie z diagnozowaniem, a smartfon z powodzeniem mógłby pełnić rolę centrum informacji o zdrowiu pacjenta, obowiązujące regulacje odsuwają w czasie wdrożenia takich rozwiązań na szeroką skalę. Opracowywane rozwiązania wspomagają przede wszystkim pracę lekarzy, ale coraz częściej skupiają się też na zapewnieniu pacjentom komfortu podczas wizyt lekarskich.

• Rynek e-zdrowia jest obarczony wieloma regulacjami. Przez to jest rynkiem ciężkim. Mimo że pojawiają się innowacje z różnych stron, to nowości są wdrażane stosunkowo wolno, chociażby w porównaniu do rynku samochodowego. Regulacje muszą nadążać za tym, co się dzieje na rynku. Nie zawsze to się dzieje i czasami występują problemy tego typu, że prawo zostało napisane dla biznesów, które powstały kilkadziesiąt lat temu. Widzimy

pewne blokady i trudności ze strony rządu lub uwarunkowań prawnych. To spowoduje, że niektóre procesy trwają po prostu dłużej – ocenia w rozmowie z agencją informacyjną Newseria Innowacje Sebastian Suchanowski, założyciel SynapseHealth.

Niedostosowane przepisy

Zdaniem eksperta bardzo rygorystyczne, a zarazem często niekorespondujące z planowanym profilem

działania są np. przepisy regulujące możliwość zakładania prywatnych klinik. Jeszcze więcej formalności muszą załatwiać osoby planujące podpisać umowę na świadczenie usług z Narodowym Funduszem Zdrowia. Poza tym istnieje też konieczność natychmiastowego dostosowywania infrastruktury IT, by była kompatybilna z aktualizacjami wdrażanymi przez NFZ.

Tymczasem postęp w dziedzinie e-zdrowia wiąże się dziś przede wszystkim z opracowywaniem coraz doskonalszych urządzeń wspomagających diagnostykę na odległość.

• To najczęściej smart urządzenia – zegarki czy telefony, które są w stanie odczytać jakieś informacje od naszego ciała i dzięki temu obserwować rytm naszego serca, nie tylko tętno, ale też natlenienie. Oczywiście na tle systemowym są to aplikacje strony internetowej, systemy

wspomagające lekarzy, czyli na przykład systemy uczące się – mówi Sebastian Suchanowski.

Sztuczna inteligencja a rynek e-zdrowia

W grudniu ubiegłego roku w szpitalu w Toronto został uruchomiony wirtualny oddział ratunkowy, w którym porady są realizowane za pośrednictwem wideokonferencji. Twórcy rozwiązania planują rozszerzyć realizowane świadczenia o wykonywanie badań krwi w warunkach domowych.

Bardzo ważną gałęzią rynku e-zdrowia są jednak rozwiązania z zakresu sztucznej inteligencji, przeznaczone do wspomagania lekarzy w diagnozowaniu. Zespół złożony z rosyjskich, hiszpańskich francuskich i egipskich naukowców pracuje nad udoskonaleniem takiego właśnie systemu. Ich celem

jest stworzenie uniwersalnej aplikacji zbierającej dane z różnych urządzeń i konwertującej je na jeden, w pełni kompatybilny format. Smartfon stanie się więc centrum przetwarzania i porządkowania danych. Na ich podstawie algorytmy opracują spersonalizowane zalecenia dla pacjentów.

– Istnieją już systemy, które wspomagają decyzje lekarza, wspomagają rozpoznawanie tzw. danych obrazowych. Są to wszystkie zdjęcia i filmy, które komputer przy użyciu nauczania maszynowego jest w stanie lepiej wykryć – np. raka na podstawie pozornie niezwiązanych z nim problemów skórnych – mówi założyciel SynapseHealth.

Według Precedence Research światowy rynek e-zdrowia w 2020 r. osiągnął przychody na poziomie 182 mld dolarów. Do 2027 r. ma to być ponad 551 mld dolarów.

WSPIERAMY DUŻE I MAŁE FIRMY

Postaw na benefity zdrowotne, których potrzebują pracownicy:



Pakiety medyczne



Wsparcie psychologiczne



Medycyna pracy



Telemedycyna



Programy profilaktyczne
i edukacja prozdrowotna



Wygodny dostęp do usług
medycznych w całym kraju



Pomożemy zdefiniować potrzeby Twoich pracowników i wdrożyć odpowiedni dla firmy zakres opieki medycznej.

tel.: +48 801 802 802
sprzedaz@enel.pl

pakietydlafirm.enel.pl

enel-med

#zdrowiej

NOWOCZESNA OPIEKA MEDYCZNA DLA FIRM

PRACA, ZDROWIE, EKONOMIA: NOWE WYZWANIA DZIAŁÓW HR Z PERSPEKTYWY 2021 ROKU

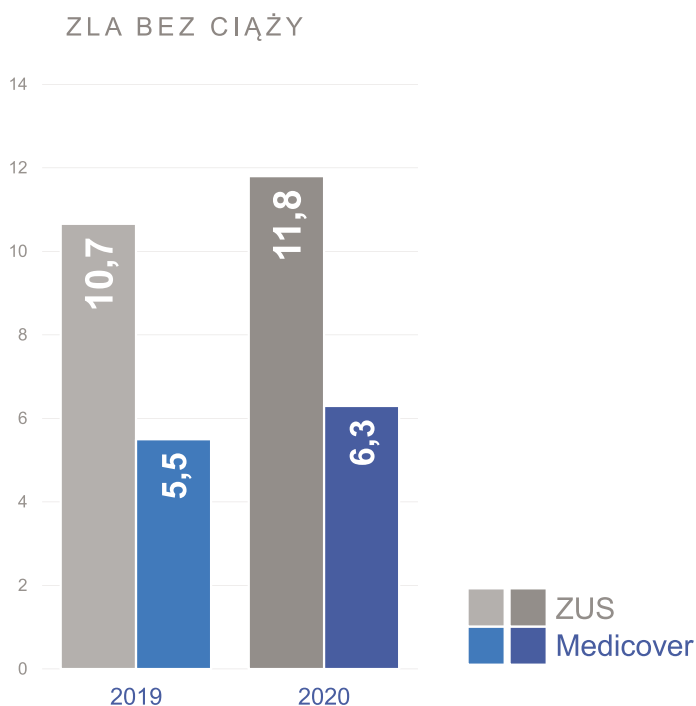
Jak pandemia Covid-19 wpłynęła na oczekiwania pracowników pod względem dodatków pozapłacowych mających wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo? Jak jej skutki zaważą na decyzjach działów HR odpowiedzialnych za ofertę benefitów firmowych? Co warto zrobić, aby w dzisiejszej rzeczywistości zadbać z jednej strony o satysfakcję z pracy, a z drugiej o produktywność pracowników?

Pracodawcy i pracownicy działów HR wiedzą, jak ważne jest to, by zapewnić pracownikom benefity, dzięki którym będą mogli zatroszczyć się o zdrowie swoje i najbliższych. Dobre zdrowie, pojmowane szeroko, zgodnie z definicją WHO: jako fizyczne, psychiczne i społeczne, przekłada się na dobrostan pracowników — i dostownie — procentuje: ma wpływ na zaangażowanie w pracę, efektywność, a w rezultacie — na wynik finansowy firmy i ponoszone przez nią koszty.

Kompleksowa opieka medyczna to aż 1408 zł oszczędności na pracownika rocznie.

Skąd te dane? Medcover, jak co roku, przygotował raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia. Perspektywa 2021”. To kompleksowa analiza stanu zdrowia populacji pracowników objętych opieką medyczną w ramach pakietów dla firm i nowego podejścia do dbania o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników Zdrowa Firma. Na potrzeby raportu przeanalizowano stan zdrowia 443 329 pacjentów, w tym 45,9 proc. kobiet i 54,1 proc. mężczyzn z różnych grup zawodowych, od produkcji, poprzez pracowników biurowych i mobilnych, aż do pracowników na stanowiskach decyzyjnych.

Wykres nr 1. Średnia długość zwolnienia lekarskiego (ZLA) Porównanie – populacja pacjentów Medcover vs. ogólna populacja ubezpieczonych w ZUS.



Badanie oparto na danych z 2020 roku, które porównano z danymi z roku 2019 oraz z informacjami dotyczącymi ubezpieczonych w ZUS i korzystających z opieki medycznej poza Medcover. To porównanie dało bardzo interesujące wyniki, ciekawe zwłaszcza dla pracowników działów HR, którzy decydują o firmowych benefitach pozapłacowych.

Najważniejszym wnioskiem, jaki się nasuwa, jest to, że pandemia Covid-19 znacząco zmieniła potrzeby firm w zakresie opieki medycznej. I nie chodzi tu o zakażenia koronawirusem oraz wynikające z tego trudności. Po pierwsze, zasiała w pracownikach niepewność i lęk, ograniczyła kontakty międzyludzkie, dostęp do aktywności fizycznej i kultury, a tym samym wywarła duży wpływ na nasilenie się problemów psychicznych i fizycznych. Po drugie, pokazała, jakie działania profilaktyczne warto uwzględnić, planując benefity pracownicze i wybierając firmę, która będzie je dostarczać.

Dobra opieka medyczna zmniejsza absencję i zwiększa produktywność

Pracownik objęty opieką zdrowotną w Medcover przebywa w ciągu roku na zwolnieniu lekarskim średnio o połowę

krócej: 5,5 dnia niż cała populacja ubezpieczonych w ZUS – średnio prawie 12 dni.

Chociaż ze względu na pandemię mogłoby wydawać się inaczej, liczba zwolnień rok do roku zwiększyła się nieznacznie. W Medcover wzrost ten był jednak mniejszy (0,8 proc.) niż w przypadku ogółu zwolnień (1,14 proc.). Taki stan rzeczy (krótsza absencja i jej mniejszy przyrost) może wynikać z faktu, że pacjenci Medcover częściej korzystają z profilaktyki i mają lepszy dostęp do opieki zdrowotnej (w tym telemedycyny) oraz właściwego leczenia niż cała populacja pacjentów w Polsce. Wysoka jakość i dostępność opieki medycznej wpływają również na mniejszy prezenteizm, rozumiany jako nieefektywna obecność w pracy, kiedy to pracownik podejmuje ją i wypełnia obowiązki służbowe mimo przemęczenia, złego samopoczucia lub choroby.

Najczęstsze przyczyny zwolnień lekarskich

Wyłączając zwolnienia, z których korzystają kobiety w ciąży, najczęściej przyczyną nieobecności w pracy są choroby układu oddechowego (21,4 proc.) i choroby układu ruchu (11,3 proc.). Z powodu tych ostatnich pacjenci w 2020 roku częściej brali zwolnienia (wzrost o 22 proc.). Można pokusić się o wniosek, że przyczyniły się do tego: lockdown w wyniku pandemii, siedzący tryb życia, brak ergonomicznych warunków w czasie pracy zdalnej, ograniczenia w wychodzeniu z domu i dostępie do rehabilitacji oraz zmniejszona aktywność fizyczna.

Zwiększyła się również – aż o 52 proc. – absencja związana z zaburzeniami psychicznymi. Może to być skutek izolacji społecznej oraz mniejszego udziału w życiu kulturalnym, oraz niepokoju związanego z pandemią. Liczba konsultacji psychiatrycznych i psychologicznych z powodu problemów ze zdrowiem psychicznym wzrosła ogółem o 55 proc., przy czym kobiety częściej (wzrost o 60 proc.) szukały pomocy niż mężczyźni (wzrost o 46 proc.). Aż o 90 proc. zwiększyła się długość zwolnienia z powodu zaburzeń lękowych, o 65 proc. z powodu ciężkiej reakcji na stres i o 47 proc. z powodu epizodu depresyjnego. Nie zmienił się jednak profil głównych zaburzeń: najczęściej pacjenci skarżyli się właśnie na stres (29,8 proc.), zaburzenia lękowe (27,7 proc.) i depresję (16,85 proc.). W przypadku

dolegliwości tego typu bardzo ważna jest wczesna pomoc specjalistyczna. Tylko wtedy uda się przeciwdziałać pogłębieniu problemów mentalnych i zminimalizować ich skutki, które są dotkliwie, ponieważ wyłączają przeciętnego pracownika z aktywności zawodowej często na dłużej niż dolegliwości fizyczne.

Lepiej (i taniej!) zapobiegać niż leczyć

Opieka medyczna to nie tylko leczenie chorób, ale w dużej mierze profilaktyka. W Medcover w ciągu 2020 roku skorzystało z niej ponad 50 proc. pacjentów. Wizyty profilaktyczne, które obejmują także te związane z Medycyną Pracy, stanowią w Medcover dominującą większość. Korzysta z nich 2-krotnie wyższy odsetek pacjentów w porównaniu do całej populacji pacjentów w Polsce². Co więcej, można powiązać większą liczbę wizyt profilaktycznych pacjentów Medcover z mniejszymi kosztami ich absencji w pracy, a to tylko potwierdza znaną powszechnie regułę, że bardziej opłaca się zapobiegać niż leczyć. Warto kierować się tym, mając na względzie zdrowie pracowników i wybierając firmę, która zapewni im opiekę medyczną. Na drugim biegunie pod względem liczebności znajdują się wizyty lekarskie, których w 2020

konywana w domu praktycznie ciągle przed ekranem komputera, podnosi ryzyko pogłębienia się wad wzroku. Należy więc spodziewać się, że potrzeby dbania o higienę oczu i właściwą korekcję wzroku będą w przyszłości większe niż obecnie.

Ile kosztuje pracodawcę absencja i prezenteizm pracowników i co zrobić, aby te koszty zmniejszyć?

W raporcie opublikowanym przez Medcover zaprezentowano, na przykładzie siedmiu powszechnych problemów zdrowotnych (lista poniżej), koszty jakie ponosi pracodawca.

Skrócone zestawienie tych kosztów w przeliczeniu na jednego pracownika, porównujące opiekę medyczną w Medcover i poza Medcover, pokazuje, że ta pierwsza może dać pracodawcy znaczne oszczędności. I tak średni koszt absencji i prezenteizmu na jednego pracownika rocznie z powodu wymienionych dolegliwości wynosi odpowiednio: łatwo policzyć, że różnica między 2463 zł a 1055 zł to 1408 zł. Tyle też wynoszą oszczędności pracodawcy.

Jeśli pracownik korzysta z opieki medycznej Medcover, pracodawca oszczędza 1408 zł na pracownika w ciągu jednego roku.

Tabela nr 1. Średnie koszty absencji i prezenteizmu w przeliczeniu na jednego pracownika na rok (2020)

	Opieka poza Medcover	Opieka w Medcover
Nadciśnienie	90,0 zł	19,0 zł
Bóle pleców	1022,0 zł	321,0 zł
Astma i alergia	52,8 zł	16,4 zł
Cukrzyca	97,0 zł	18,0 zł
Bóle głowy	44,8 zł	29,3 zł
Układ pokarmowy	70,3 zł	14,3 zł
Infekcje	1086,0 zł	637 zł
Suma	2463 zł	1055 zł

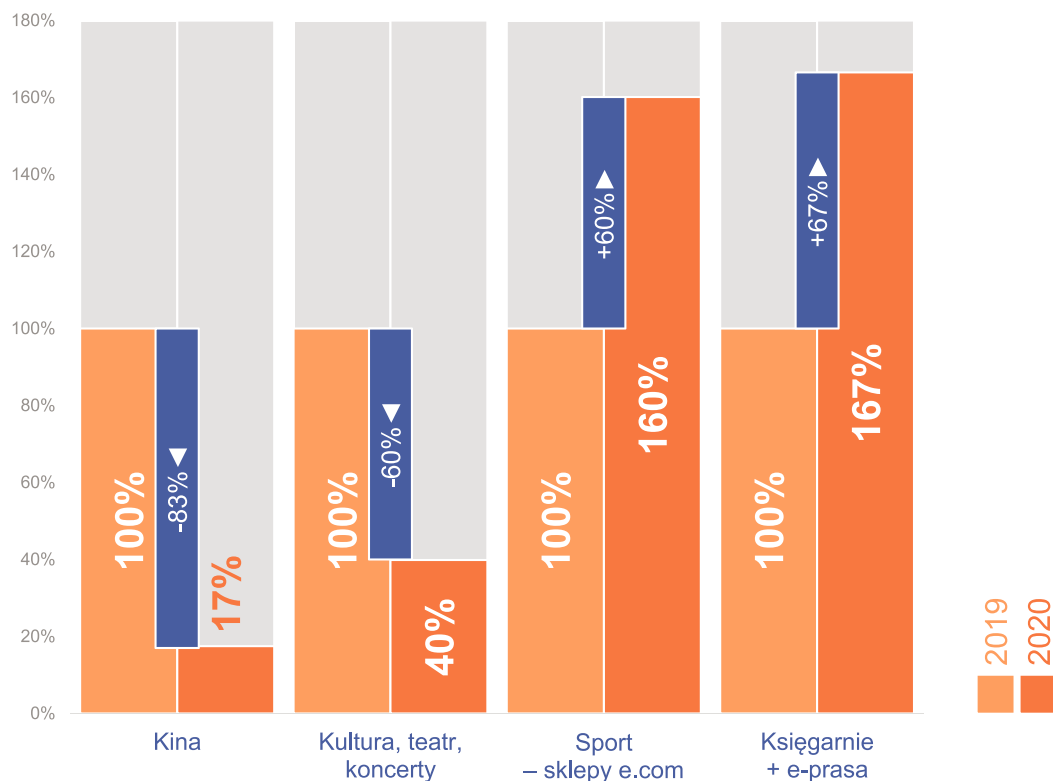
roku było mniej³ niż w 2019. Znaczący spadek możemy zaobserwować m.in. w liczbie konsultacji okulistycznych. Te, na które przychodzili pacjenci z powodu krótkowzroczności, odbywały się o 30 proc. rzadziej. Nie znaczy to jednak, że skala problemów z widzeniem zmniejszyła się. Praca zdalna, wy-

Do zdrowia – również przez kulturę, rozrywkę i sport

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje ludzkie zdrowie w 3 aspektach: fizycznym – jako prawidłowe funkcjonowanie organizmu, psychicznym: jako zdrowie emocjonalne i umysłowe, a także społecznym, czyli zdolność do nawiązywania

NOWOCZESNA OPIEKA MEDYCZNA DLA FIRM

Wykres nr 2. Korzystanie z benefitów umożliwiających realizację pasji i zainteresowań



i rozwijania prawidłowych relacji, jak też spełnienie zawodowe w pracy. W tym ujęciu niebagatelny wpływ na zdrowie mają również takie czynniki jak: realizacja pasji, udział w życiu kulturalnym i aktywność fizyczna czy zdrowa dieta. Udowodniono, że zmniejszają one ryzyko poważnych chorób i przedwczesnej śmierci, natomiast w czasie pandemii ludzie mieli znacznie mniej możliwości, aby chodzić do kina, na koncerty czy do teatru, uprawiać sport i rozwijać swoje zainteresowania.

Ponieważ Medcover poza opieką medyczną oferuje także pakiety sportowe oraz kafeteryjną platformę benefitową dysponuje danymi na temat korzystania w 2020 roku ze świadczeń pracowniczych innych niż zdrowotne. Dla zespołów HR, budujących motywację pracowników za pomocą pozapłacowych dodatków, może to być cenna wskazówka. Cenniejsza tym bardziej, że gdy ukazują się ten raport, pandemia wcale nie wyhamowuje – wręcz przeciwnie. Można więc zakładać, że zapotrzebowanie na bonusy określonego rodzaju będzie się utrzymywać jeszcze przez jakiś czas.

W 2020 roku znacznie zmniejszył się udział pracowników w wydarzeniach grupowych, w tym sportowych. Ograniczenie aktywności fizycznej związane z zamknięciem siłowni, basenów i wszelkiego rodzaju klubów sportowych przyczyniło się do wzrostu BMI wśród pacjentów – a tym samym do nadwagi i otyłości. Częściej też diagnozowano choroby układu ruchu.

W pandemii ludzie chętniej kupowali sprzęt sportowy, a także książki i e-prasę. Pokazuje to wykres (nr 2).

Przypuszczalnie ten trend będziemy obserwować jeszcze

w tym roku, tylko że w mniejszej skali.

5 czynników świadczących o zdrowiu populacji pracowników – czego można się spodziewać w kolejnych latach?

Raport przedstawia również ocenę ogólnego zdrowia pracowników. Analizie poddano 5 czynników, które mają na nie istotny wpływ: palenie tytoniu, wartość BMI (związana z nieprawidłową dietą, a w efekcie nadwagą i otyłością), poziom cukru w organizmie (cukrzyca), ciśnienie tętnicze (nadciśnienie – choroby układu krążenia i udary) i nieprawidłowy cholesterol całkowity (miażdżyca).

Ponad połowa pracowników narażona jest na co najmniej jeden czynnik ryzyka prowadzący do dolegliwości zdrowotnych w przyszłości.

Liczba pracowników palących, a więc zagrożonych chorobami nowotworowymi oraz niewydolnością oddechową i problemami z drogami oddechowymi, utrzymuje się na tym samym poziomie od wielu lat i stanowi 14-15 proc.

W pandemii nieznacznie: o 2-3 p.p. wzrósł odsetek osób obu płci z rozpoznaniem nadwagi i otyłości. Ten wzrost wpisuje się jednak w trend, który jest obserwowany od dawna – sytuacja epidemiologiczna niewiele tu zmieniła.

Wśród pracowników przybyło osób z wynikiem wskazującym na nieprawidłowy poziom glikemii. Boryka się z tym problemem już co piąty zatrudniony. W tej sytuacji konieczne stają się: kontrola poziomu cukru i intensywniejsza profilaktyka cukrzycy, czyli działania promujące właściwe odżywianie, aktywność fizyczną, a rezultacie – zmniejszenie wagi ciała.

Blisko połowa badanych ma nieprawidłowy cholesterol całkowity – powyżej normy – i chociaż wyniki z 2020 roku odpowiadają

choroby nadciśnieniowej, jednak wzrost ciśnienia tętniczego przekłada się na rozwój chorób układu krążenia, w tym udaru mózgu i śmierci. Tylko właściwe leczenie oraz odpowiednia dieta i aktywność fizyczna znacząco zmniejszają to ryzyko.

Wniosek, jaki się nasuwa, da się ująć w jednym zdaniu: Ogólny stan zdrowia pracowników zależy od holistycznego podejścia do zdrowia i stworzenia takich warunków, aby mogli się oni o swoje zdrowie zatroszczyć. A to już zadanie zespołów HR.

Nowe wyzwania dla działu HR i jak im sprostać?

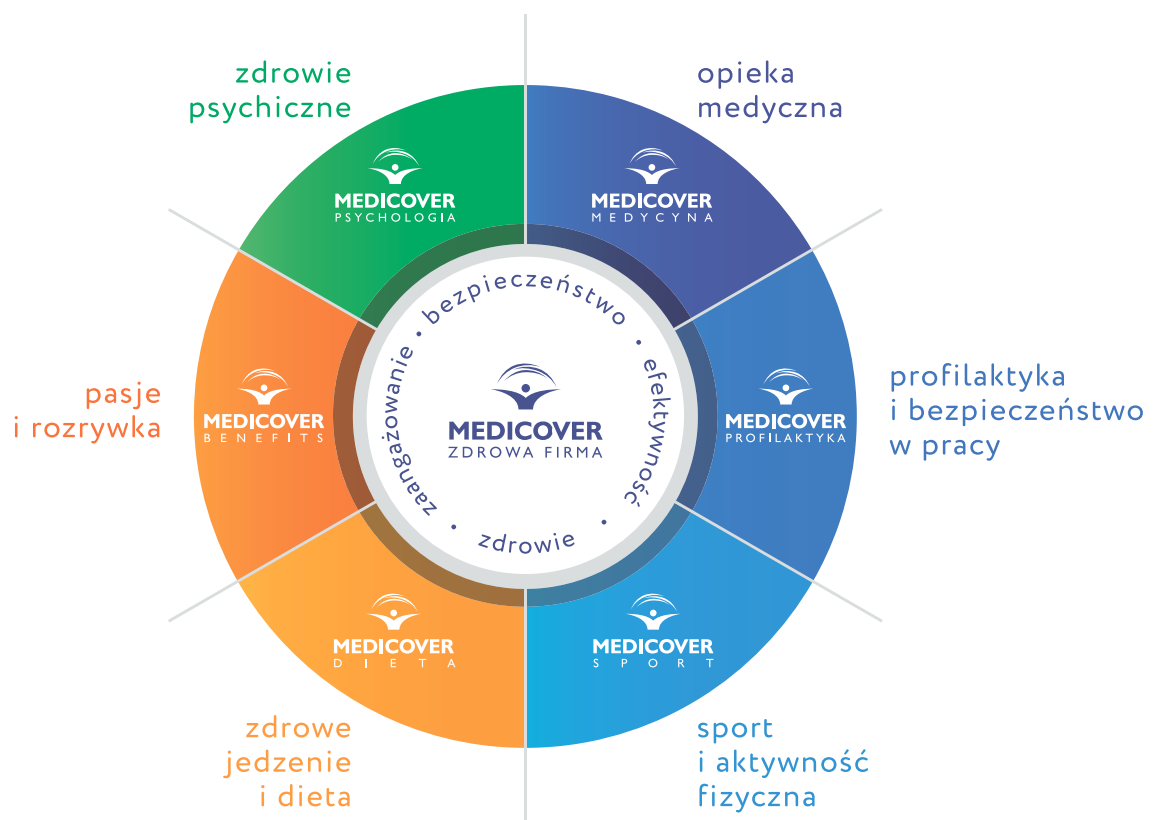
Pandemia koronawirusa w 2020 roku przyniosła wiele niekorzystnych efektów, które wpłynęły na zdrowie pracowników bezpośrednio, np.: znacząco zwiększył się odsetek problemów psychicznych, z układem ruchu i z ciśnieniem oraz pośrednio – przez ograniczenie profilaktyki, aktywności fizycznej i dostępu do kultury.

Aby te efekty zniwelować, nie dopuścić do pogłębienia się problemów i dążyć do ich zmniejszenia, a dzięki temu zahamować

- trosce o zdrowie pracowników, pojmowane szeroko, w trzech aspektach: fizycznym, psychicznym i społecznym,
- budowaniu odporności i kondycji psychicznej osób zatrudnionych,
- tworzeniu bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy,
- dostosowaniu organizacji do aktualnych warunków i potrzeb, zwłaszcza że pandemia jeszcze się nie skończyła i może potrwać nie tylko w 2021, ale i 2022 roku, a jej skutki będą odczuwalne jeszcze dłużej.

Na większość tych wyzwań Medcover ma gotową odpowiedź. Jest nią nowe podejście do dbania o zdrowie pracowników: Zdrowa Firma.

Rozwiązanie to pomaga pracodawcom w realizacji celów HR i biznesowych: budowaniu bezpieczeństwa, zdrowia pracowników oraz zwiększaniu ich zaangażowania i efektywności. W Zdrowej Firmie klienci otrzymują rozwiązania wspierające wszystkie obszary zdrowia. Nie tylko opiekę medyczną, ale także dostęp do rozrywki i kultury, możliwości uprawiania sportu czy korzystania z porad dietetycznych.



danym z 2019, podobnie jak przy stanach przedcukrzycowych, warto zapobiegać zmianom miażdżycowym i dać pracownikom szansę na zmianę stylu życia: dbanie o właściwą dietę, ruch i redukcję masy ciała.

Jeśli chodzi o ciśnienie tętnicze, nieprawidłowości pod tym względem stwierdzano w 2020 roku częściej niż w 2019. Odnotowano przyrost o 7,2 proc. dla mężczyzn i odpowiednio o 3,6 proc. dla kobiet. Co prawda, w systemach medycznych Medcover rejestrowane są wartości ciśnienia mierzonego na wizytach lekarskich, a w 2020 zgłaszali się na nie pacjenci z cięższym przebiegiem

i zredukować absencję chorobową pracowników, warto podjąć w firmach szeroko pojęte działania well-beingowe. Dobra, kompleksowa opieka medyczna oraz aktywność fizyczna (pakiety sportowe) to podstawa. Odpowiednia dieta, relaks, ograniczanie stresu, realizowanie zamiłowań i pasji są również niezbędne. To wskazuje, jakie wyzwania stoją przed zespołami HR, by móc zadbać i o pracowników, i o interesy pracodawców. Można stwierdzić, że w rzeczywistości, którą zdefiniował Covid-19, najważniejsze wyzwania dla działów HR koncentrują się na 4 obszarach:

Wszystkich zainteresowanych Zdrową Firmą zapraszamy do kontaktu zdrowafirma.medcover.pl Raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia. Perspektywa 2021” można pobrać lub zobaczyć tutaj: zdrowafirma.medcover.pl/raport

1. Prezentowane dane pochodzą z corocznego raportu GUS, dotyczące opieki medycznej osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym.
2. Badania CAWI (ankiety online) zrealizowanego przez ARC Rynek i Opinia w dniach 13-16 lutego 2018 roku, na reprezentatywnej grupie Polaków, N=900.
3. W 2020 spadła liczba wszystkich porad, co było związane z ograniczeniami epidemiologicznymi Covid-19.

NOWOCZESNA OPIEKA MEDYCZNA DLA FIRM

JAK UCIERPIAŁO ZDROWIE FIZYCZNE I PSYCHICZNE POLAKÓW W PANDEMII?

Nikogo nie zaskakuje konstatacja, że pandemia mocno uderzyła w nasze zdrowie fizyczne, zarówno na poziomie zachorowań na COVID-19, jak i utrudnionego dostępu do usług medycznych. Dodatkowy dojmujący aspekt pandemii, przynoszący negatywne wieloletnie oddziaływanie, to wpływ na psychikę. Temat konsekwencji fizycznych i psychicznych pandemii został omówiony podczas trzeciego panelu Kongresu ESG – Polska Moc Biznesu.

Debatę poprowadziła dziennikarka Kinga Jurga, a uczestniczyli w niej eksperci i ekspertki prezentujące różne spojrzenia na zdrowie: dr hab. n. med. Piotr Dziechciarz, Warszawski Uniwersytet Medyczny, Andrzej Mądrała, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Szpitali Prywatnych, Monika Tomaszewska, dyrektor Departamentu Strategii i Innowacji Medycznych, Grupa Luxmed, Katarzyna Dubno, dyrektor ds. relacji zewnętrznych i ekonomiki zdrowia, Adamed Pharma, Agata Swornowska-Kurto, prezes, Instytut One – Zdrowie i Harmonia, Maria Rothert-Proniewicz – dyrektorka generalna Lasów Państwowych, Marta Grabek-Niekraszewicz, KRAFOS (Krakowskie Forum Organizacji Społecznych).

Najbardziej jasnym elementem debaty okazał się temat odpoczynku na łonie przyrody i korzyści, jakie przyniósł on Polakom w czasie pandemii. Najtrudniejszą kwestią zaś pozostaje niedobór kadr i powolna bądź nieskuteczna restrukturyzacja placówek medycznych

Dr hab. n. med. Piotr Dziechciarz z WUM podkreślał problemy związane z dostępnością państwowych usług zdrowotnych: – Próbuujemy wykształcić kadry medyczne. Zdajemy sobie jednak sprawę, że system ochrony zdrowia jest jaki jest. Wydaje się, że w Warszawie problemu braku lekarzy nie ma. Jednak powoli ten problem dociera także i tutaj. Niestety nie ma prostej recepty na naprawę tego problemu. Nie ma też jednej recepty. To jest złożony problem. Bardzo często studenci, którzy kształcą się w języku angielskim w kraju należącym do Unii Europejskiej nie zostają w kraju tylko wyjeżdżają za granicę. Nie jesteśmy dla nich konkurencyjnym rynkiem – powiedziała.

Andrzej Mądrała podniósł kwestie troski o zdrowie pracowników medycznych, którzy działali i działają na pierwszej linii frontu, ponosząc szczególnie dotkliwe straty zdrowotne i emocjonalne.



– Jako Pracodawcy RP organizowaliśmy webinaria dla naszych kolegów pracodawców, dotyczące zdrowia. Mówiąc o profilaktyce zapominamy o rzeczy, która jest bardzo ważna. Mianowicie brakuje nam w zespołach osoby, która by dbała o zdrowie swoich współpracowników. Prowadzimy akcję „zdrowo zaszczepieni”, którą zaczęliśmy jeszcze przed wybuchem pandemii. Wprowadziliśmy projekt pod nazwą Akademia Zdrowia 2021, który złożyliśmy na ręce Ministerstwa Zdrowia. Projekt ten odpowiada na pytanie: „W jaki sposób restrukturyzować placówki zdrowia?” Wiąże się to z czterema zasadami: dobrowolność – czasowy zarząd – adaptacja do potrzeb – zasada 1 do 1 (ograniczenie jednej usługi wiąże się z zapewnieniem innej) – podsumował.

Zgodziła się z nim **Monika Tomaszewska**, podkreślając wagę wewnętrznych działań i odpowiedzialności pracodawcy: – Mamy dział HR-owy który dba o zdrowie pracowników. Jesteśmy w trakcie akcji niwelującej skutki pandemii. My jako pracownicy medyczni jesteśmy na pierwszej linii frontu i prowadzimy szereg akcji. Przesuwanie kompetencji i zastępowanie zawodów medycznych jest normą w innych krajach – podkreśliła.

Katarzyna Dubno opowiedziała z kolei o sprawach organizacyjnych i zaopatrzeniowych z perspektywy producenta leków: – Pandemia z dnia na dzień zmieniła naszą rzeczywistość.

Naszym największym wyzwaniem w trakcie pandemii było dostarczenie leków na nasz krajowy rynek. Szczególnie ważne w tym okresie było zapewnienie ciągłości łańcuchów dostaw leków. Współpracowaliśmy z rządem, dzięki czemu nie mieliśmy kryzysu związanego z brakiem dostępności leków.

Agata Swornowska-Kurto przytoczyła twarde dane, łącząc je z perspektywą miękkiego podejścia – 50 proc. pracodawców oferuje benefits swoim pracownikom. Możemy powiedzieć, że szklanka jest do połowy pełna. Ponad 80 proc. pracowników oczekuje od pracodawcy włączenia do listy benefitów działań na rzecz zdrowia psychicznego. W tych działaniach ważne jest też to, czy psycholog będzie w zakładzie pracy czy poza nim. Pracownicy boją się przyznać pracodawcy do problemów natury psychicznej w obawie o utratę pracy. Apeluję o wprowadzenie do organizacji większej empatii oraz komunikacji miękkiej – kultury dobrostanu. Zamiast sięgać po kolejną kawę warto przejść się na spacer lub wykonać kilka ćwiczeń oddechowych. Niestety wśród pracodawców wciąż panuje przekonanie, że pracownik, który wykonuje w trakcie pracy techniki oddechowe lub oddaje się praktyce medytacji objaja się. Nikt nie patrzy, że tego typu praktyki pozwalają pracownikowi się zregenerować, dzięki czemu jego praca będzie bardziej efektywna – powiedziała.

Maria Rothert-Proniewicz opowiedziała o działaniach podjętych w czasie pandemii przez Lasy Państwowe: – Zaobserwowaliśmy, że ludzie w trakcie pandemii częściej spędzali czas w lesie. Promowaliśmy infografiki informujące o dobroczynnym wpływie lasu na zdrowie psychiczne. Las jest miejscem, gdzie ludzie mogą się odstresować. Warto w tym miejscu wspomnieć o kąpielach leśnych, które są dostępne dla każdego. Jest to metoda wywodząca się z Japonii. Minister rolnictwa zapoczątkował tam program, mający na celu poprawę zdrowia psychicznego, w ramach którego zachęcono do kąpiei leśnych. Jest to szczególna praca z ciałem i system ćwiczeń oddechowych. Nie trzeba jednak mieć ogromnej wiedzy ani doświadczenia, aby korzystać z zalet lasu. Nawet zwykły spacer wśród drzew obniża w widoczny sposób poziom kortyzolu – poziomu stresu – podkreśliła ekspertka.

Marta Grabek-Niekraszewicz przedstawiła problemy, z jakimi zderyżowały się organizacje pozarządowe podczas pandemii i zaproponowała, w jaki sposób próbowały je rozwiązać: – NGO-sy działają w bezpośrednim kontakcie z ludźmi i pandemia dotknęła nas szczególnie. Byliśmy wystawieni na negatywne emocje, a nasze możliwości kadrowe finansowe są znacznie ograniczone, nieporównywalne do możliwości instytucji państwowych bądź prywatnych. W ramach wsparcia naszych

pracowników i wolontariuszy podjęliśmy szereg działań. Nasze kadry miały ułatwiony dostęp do superwizji, opieki psychologicznej, oraz możliwość pracy zdalnej. Promowaliśmy też wśród swoich pracowników kampanię szczepień, dzięki czemu nasze kadry są jednymi z najlepiej zaszczepionych. W trakcie pandemii organizacje pozarządowe zwracały się do nas z pytaniami jak utrzymać zespół, jak pozyskać środki, jak kontynuować działania – stwierdziła.

”

– 50 proc. pracodawców oferuje benefits swoim pracownikom. Możemy powiedzieć, że szklanka jest do połowy pełna. Ponad 80 proc. pracowników oczekuje od pracodawcy włączenia do listy benefitów działań na rzecz zdrowia psychicznego. W tych działaniach ważne jest też to, czy psycholog będzie w zakładzie pracy czy poza nim.